



**CÁMARA DE  
DIPUTADOS**  
LXIV LEGISLATURA

# Diario de los Debates

ÓRGANO OFICIAL DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS  
DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

**Comisión Permanente**

Primer Receso del Tercer Año de Ejercicio

**Presidenta**

**Diputada Dulce María Sauri Riancho**

Año III

Domingo 31 de enero de 2021

Sesión 6 Anexo "D-3"

## **Mesa Directiva**

### **Presidenta**

Dip. Dulce María Sauri Riancho

### **Vicepresidentes**

Sen. Oscar Eduardo Ramírez Aguilar

Sen. Minerva Hernández Ramos

### **Secretarios**

Dip. Nayeli Arlen Fernández Cruz

Dip. Iván Arturo Rodríguez Rivera

Dip. Cruz Juvenal Roa Sánchez

Sen. Nancy de la Sierra Arámburo

## **Junta de Coordinación Política**

### **Presidente**

Dip. Moisés Ignacio Mier Velasco  
Coordinador del Grupo Parlamentario de  
Movimiento de Regeneración Nacional

### **Coordinadores de los Grupos Parlamentarios**

Dip. Juan Carlos Romero Hicks  
Coordinador del Grupo Parlamentario del  
Partido Acción Nacional

Dip. René Juárez Cisneros  
Coordinador del Grupo Parlamentario del  
Partido Revolucionario Institucional

Dip. Reginaldo Sandoval Flores  
Coordinador del Grupo Parlamentario del  
Partido del Trabajo

Dip. Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla  
Coordinador del Grupo Parlamentario de  
Movimiento Ciudadano

Dip. Jorge Arturo Argüelles Victorero  
Coordinador del Grupo Parlamentario del  
Partido Encuentro Social

Dip. Arturo Escobar y Vega  
Coordinador del Grupo Parlamentario del  
Partido Verde Ecologista de México

Dip. Verónica Beatriz Juárez Piña  
Coordinadora del Grupo Parlamentario del  
Partido de la Revolución Democrática



# Diario de los Debates

ÓRGANO OFICIAL DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS  
DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

## Comisión Permanente

Correspondiente al Primer Receso del Tercer Año de Ejercicio

Director General de Crónica y Gaceta Parlamentaria Gilberto Becerril Olivares	Presidenta  Diputada Dulce María Sauri Riancho	Directora del Diario de los Debates Eugenia García Gómez
Año III	Ciudad de México, domingo 31 de enero de 2021	Sesión 6 Anexo "D-3"

## SUMARIO

### COMUNICACIONES OFICIALES

Del Instituto Nacional de las Mujeres, con la que remite el Informe de los resultados octubre-diciembre 2020, así como los avances de los programas presupuestarios con erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres, correspondientes al cuarto trimestre del 2020.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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:** 324. Operación de la Unidad de Igualdad de Género para la transversalización de la perspectiva de género e instrumentación y seguimiento del programa de cultura institucional del PROIGUALDAD.

#### Definición de la población objetivo

Personal que labora en el Senado

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

La identificación de la desigualdad entre mujeres y hombres sobre el personal que labora en el Senado considera información de diversas áreas, detectada por las actividades que se realizan desde la Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

Durante el tiempo de operación de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género a la fecha, se ha documentado que del total del personal del Senado de la República, actualmente lo conforman 3,371 personas: 42% mujeres y 58% hombres.

El tipo de nómina donde existe una **mayoría de mujeres** es dentro del personal operativo confianza, con un 53%, mientras que la **mayoría de hombres** se reflejan en los puestos de mando con un 64%.

Asimismo, dentro del personal de mando por nivel salarial, las mujeres ocupan un 36%, de puestos con relación a los hombres que ocupan un 64%, además los hombres ocupan los niveles más altos.

Aunado a ello, a través del programa de capacitación del Senado en materia de perspectiva de género, se ha podido constatar que la mayoría del personal que han tomado los cursos por primera vez, tienen escasos conocimientos en materia de género y derechos humanos de las mujeres.

La Unidad Técnica para la Igualdad de Género ha recibido casos en materia de hostigamiento laboral, acoso sexual, violencia de género, etc. los cuales han sido atendidos conforme a derecho corresponde, aunado a



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

esto, derivado de lo anterior, se ha trabajado sobre las diferentes necesidades de las y los trabajadores del Senado tales como: prestaciones, niveles salariales, cuestiones de seguridad social, ambientes libres de violencia, clima laboral, entre otros.

Es importante hacer énfasis en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, con el fin de fomentar acciones que lleven al cierre de las brechas de género que producen desigualdad, violencia hacia la mujer por motivos de género y discriminación. Por lo que la población potencial a la que van dirigidas las campañas, es de 3,371 personas que laboran en el Senado de la República, las cuales se dividen en 1,421 mujeres, que corresponde a un 42%, y en 1,950 hombres, correspondiente al 58%.

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

- Durante la pandemia derivada del virus SARS COV-2, se han tomado medidas sanitarias adecuadas, tales como brindar cubrebocas a todo el personal, realizar pruebas médicas gratuitas como medida de prevención, así como realizar trabajado desde casa, con turnos de guardias físicas.
- Se llevaron a cabo diversas reuniones virtuales y estrategias de comunicación alternas, encaminadas al cumplimiento del Plan de Trabajo de esta Unidad Técnica para la Igualdad de Género.

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

Con respecto al cuarto trimestre del año (octubre a diciembre), la Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la República, realizó diversas acciones para contribuir a la Institucionalización de los principios Igualdad Sustantiva y No Discriminación de manera transversal; así como para el fortalecimiento de una cultura organizacional con perspectiva de género al interior del Senado de la República, desglosando los siguientes avances y resultados:

#### **Programa para la Igualdad de Género del Senado de la República (PROIGUALDAD)**

La Unidad Técnica cuenta con Programa Institucional para la Igualdad de Género, mismo que se encuentra publicado.

#### **CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

En el cuarto trimestre octubre - diciembre del 2020 se realizó el "Foro Virtual en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación" en conjunto con la Dirección de Empoderamiento Económico de las Mujeres del INMUJERES, con la participación de 43 personas, 36 mujeres y 7 hombres; de las siguientes áreas:

- Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales,
- Unidad Técnica para la Igualdad de Género,
- Dirección General de Recursos Humanos,
- Sindicato;
- Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género – H. Congreso de la Ciudad de México;
- Unidad de Género del H. Congreso de Chihuahua;
- Unidad de Género del H. Congreso de Aguascalientes;
- Unidad para la Igualdad de Género – H. Congreso de Baja California Sur;
- Unidad de Igualdad de Género y Dirección de Atención Ciudadana – H. Congreso de Quintana Roo;
- Dirección de Derechos Económicos de las Mujeres – INMUJERES;
- Órgano Técnico para la Igualdad de Género – H. Congreso de Jalisco;
- Secretaría de Servicios Financieros y Administrativos – H. Congreso de Guerrero;
- Unidad de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Igualdad de Género – H. Congreso de 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

- Unidad de Género – H. Congreso de Tamaulipas;
- Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación y Comisión para la Igualdad de Género – H. Congreso de Puebla;
- Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género – H. Congreso de Oaxaca.

Se realizó Conferencia "El acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en espacios laborales" impartida por la Lic. Mayela García Ramírez como persona mediadora del Senado de la República, participaron 31 personas: 25 mujeres y 6 hombres, de las siguientes áreas:

- Subcontraloría de Evaluación de la Gestión Parlamentaria – Contraloría Interna,
- Unidad Técnica para la Igualdad de Género,
- Dirección General de Informática y Telecomunicaciones,
- DGAHyML - Archivo Histórico,
- Unidad de Proyectos Especiales de la Sria. Gral. de Servicios Administrativos,
- Dirección General de Contabilidad,
- Centro de Formación y Capacitación Permanente;
- Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género – H. Congreso de la Ciudad de México;
- Unidad de Género. H. Congreso de Chihuahua;
- Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género – H. Congreso del estado de Oaxaca,
- Comisión para la Igualdad de Género - H. Congreso del Estado de Puebla;

Se realizaron gestiones con el INDISCAPACIDAD para llevar a cabo curso básico en materia de discapacidad para el personal del Senado de la República.

Se realizó difusión de contenidos teóricos a las Unidad de Género de los Congresos Locales como son: Evento Conmemorativo "Leona Vicario. La insurgenta". Presentación de la Publicación Vigencia de la Convención Belém Do Pará a 25 años, avances y desafíos de su implementación. Envío de la publicación "Somos todos. Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe". Evento "de la recuperación a la transformación. Lanzamiento de alto nivel del rastreador global de respuesta de género al COVID – 19, PNUD – ONUMUJERES". Publicación Violencia política contra las mujeres, difusión de conferencia virtuales para la prevención y atención de la violencia de género, difusión de contenidos sobre el día de la eliminación de la violencia contra mujeres y niñas de la UTIG; Convocatoria al Foro Nuevas realidades y reformas legislativas para una vida libre de violencia y Convocatoria a Foro Perspectiva de Género en los casos de mujeres imputadas, ambos de la Comisión para la Igualdad de Género del Senado; invitación a Foro El enfoque Territorial en la alerta de violencia de género contra las mujeres. Decreto de Publicación del PROIGUALDAD; Envío del estudio Violencia Femenicida en México.

Se compartió información sobre Plataforma de Acción de Beijing, Conferencias Internacionales sobre la mujer a solicitud de oficinas legislativas.

#### **CAMPAÑAS INSTITUCIONALES PARA PROMOVER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**

Se han llevado a cabo diversas campañas de difusión institucionales, las cuales son permanentes y sus contenidos derivan de los grandes temas de derechos humanos, perspectiva de género, no discriminación y no violencia.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

Cabe señalar que la población potencial a la que van dirigidas las campañas es de 3,371 personas que laboran en el Senado de la República, las cuales se dividen en 1,421 mujeres, que corresponde a un 42%, y en 1,950 hombres, correspondiente al 58%. Aunque, debido a que la contingencia sanitaria se demanda el uso de otros canales o formas de contacto con la población del Senado, se ha enfocado a un mayor uso de medios digitales.

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

En total se definieron, alimentaron de información, diseñaron y difundieron 83 acciones con diversos contenidos relacionados con la perspectiva de género, la no violencia, los derechos humanos y la no discriminación en el en el trimestre, de acuerdo a los siguiente:

- **Derechos Humanos de las Mujeres:**

Con el fin de reconocer las aportaciones que han hecho las mujeres a lo largo de la historia y por el desarrollo de México, se generan contenidos que reconocen trayectorias, aportaciones e historias de vida. Los contenidos que se han generado con los siguientes:

Twitter

Mujeres de México

01 de octubre: Invitación a seguir transmisión evento "Leona Vicario, La Insurgenta"

01 de octubre: Participación de la Sen. Mícher Camarena en evento "Leona Vicario, La Insurgenta"

01 de octubre: Participación de la Sen. Mícher Camarena en evento "Leona Vicario, La Insurgenta"

01 de octubre: Participación del Sen. Ramírez Aguilar en evento "Leona Vicario, La Insurgenta"

01 de octubre: Participación de Natalia Toledo, subsecretaria, en el evento "Leona Vicario, La Insurgenta".

01 de octubre: Participación de la Compañía de Teatro "El Tequio de San Miguel" en el evento "Leona Vicario, La Insurgenta". (2 contenidos)

01 de octubre: Participación de Carlos Pascual Quiroz en el evento "Leona Vicario, La Insurgenta".

01 de octubre: Participación de la Dra. Celia del Palacio Montiel en el evento "Leona Vicario, La Insurgenta".

02 de octubre: Agradecimientos por participación en el evento "Leona Vicario, La Insurgenta".

y a las autoridades del Senado. (3 contenidos)

Correo institucional:

15 de octubre: Día Internacional de la Mujer / 11 de octubre: Día Internacional de la Niña

19 de octubre: Día Mundial de la Lucha contra el Cáncer de Mama / 17 de octubre: Conmemoración del Voto de la Mujer en México

06 de noviembre: Video de YouTube del evento "Leona Vicario: La Insurgenta".

Además, con el fin de generar conciencia sobre efemérides de interés general, insertando la perspectiva de género, se han publicado contenidos que enfatizan en el impacto que tienen diversos temas y situaciones en la calidad de vida y desarrollo de las niñas y mujeres. Las publicaciones son las siguientes:

Twitter

11 de octubre: Día Internacional de la Niña

13 de octubre: Iluminación del Senado con motivo de octubre, mes contra el cáncer de mama.

15 de octubre: Día Mundial de la Mujer Rural

## ANEXO 2 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 de octubre: Conmemoración del Sufragio de las Mujeres en México  
 19 de octubre: Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama  
 21 de octubre: Recordatorio de octubre, mes de la lucha contra el cáncer de mama.  
 22 de octubre: Iluminación de los congresos de los estados con motivo de octubre, mes de la lucha contra el cáncer de mama.  
 28 de octubre: Convocatoria al 1er. Congreso Feminista de Yucatán.  
 12 de noviembre: Nacimiento de Sor Juan Inés de la Cruz.  
 20 de noviembre: Las mujeres en la Revolución de México.

Envío masivo de correo

29 de octubre: 105 años de la Convocatoria de Primer Congreso Feminista

#### ➤ **Diversidad y combate a la discriminación**

Parte de las acciones que realiza esta Unidad Técnica es reconocer la diversidad de personas y promover el respeto de las diferencias que viven las mujeres y los hombres, por lo tanto, se generaron los siguientes contenidos.

Twitter

19 de octubre: Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Marco del Día Nacional por la Igualdad y No Discriminación.

23 de octubre: Día de la Médica y el Médico

16 de noviembre: Día Internacional para la Tolerancia.

1 de diciembre: Día Mundial de la Lucha contra el VIH / SIDA

03 de diciembre: Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

10 de diciembre: Día Mundial de los Derechos Humanos.

Envío masivo de correo

23 de octubre: Día de la Médica y el Médico

1 de diciembre: Día Mundial de la Lucha contra el VIH / SIDA

03 de diciembre: Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

10 de diciembre: Día Mundial de los Derechos Humanos.

#### ➤ **Prevención, atención y sanción de la violencia de género**

La prevención, atención y sanción de la violencia de género, con énfasis en la que puedan vivir las mujeres, es una de las tareas fundamentales con las que trabaja esta Unidad Técnica, al respecto se hicieron diversos contenidos cuyo objetivo es sensibilizar, difundir y promover la cultura de la denuncia, así como las diversas formas de violencia que pueden vivir las niñas y mujeres. Al respecto, se publicaron los siguientes contenidos:

Twitter:

19 de noviembre: Día Internacional para la Prevención del Abuso Infantil.

Envío masivo de correo

21 de octubre: 12 recomendaciones para la Prevención de la Trata de Personas en el núcleo familiar.

19 de noviembre: Día Internacional para la Prevención del Abuso Infantil.

19 de noviembre: 12 recomendaciones para la Prevención de la Trata de Personas en el núcleo familiar.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Día Naranja

Twitter

23 de octubre: Recordatorio del Día Naranja

25 de octubre: Día Naranja

23 de noviembre: Recordatorio Día Naranja

25 de noviembre: Día Naranja

25 de noviembre: 16 días de activismo contra la violencia de género. (2 contenidos)

25 de noviembre: Acto de iluminación con motivo del 25 de noviembre y los 16 días de activismo. (4 contenidos)

Envío masivo de correo

23 de octubre: Recordatorio del Día Naranja

24 de noviembre: Invitación iluminación del Senado del Día Naranja

25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y Niñas / 16 días de Activismo contra la Violencia de Género

- **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.**

Twitter

23 de noviembre: 2ª Reunión Ordinaria del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República. (2 contenidos)

26 de noviembre: 1era. conferencia del Ciclo enfocado al fortalecimiento de la red de enlaces de género del Senado. (2 contenidos)

Envío masivo de correo

21 de octubre: Continúa activo Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República.

- **Certificación en la Norma para la Igualdad Laboral y No Discriminación**

En el marco de las acciones para obtener la recertificación en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación, se han publicado invitaciones a consultar el Protocolo de Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado de la República en la cuenta de Twitter de la UTIG y enviado correos masivos institucionales, quedando de la siguiente manera:

Twitter

10 de diciembre: 2ª. Reunión del Grupo de Seguimiento para la Igualdad Laboral en el Senado. (2 contenidos)

Envío de correo masivo

29 de octubre: Política de Igualdad Laboral y No Discriminación

### **CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

Se llevó a cabo reunión ordinaria del Grupo de Seguimiento y Vigilancia de prácticas para la Igualdad Laboral y No Discriminación del Senado.

Se realizó propuesta de Manual de Procedimientos para atención de denuncias en casos de violencia de género.

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

- Los días 8 y 9 de octubre integrantes del Comité para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República, así como sus respectivos equipos, participaron en un proceso de capacitación impartido por la Secretaría de la Función Pública de manera específica a través

## ANEXO 2 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 la Dirección de Igualdad de Género, el cual consistió en compartir buenas prácticas para la sustanciación de los casos de violencia de género desde la vía administrativa, así como adquirir conocimientos y habilidades para la recuperación de evidencias, el análisis de las mismas desde la perspectiva de género, y la realización de entrevistas con víctimas y personas identificadas como agresoras.

Las áreas participantes en este proceso: Contraloría Interna, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, Dirección General de Recursos Humanos, la Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la República y la Dirección de Igualdad de Género de la Secretaría de la Función Pública, total de personas participantes 18 (12 mujeres, 6 hombres).

Se elaboró un listado de la Red de Enlaces de Género, con todos los datos de ubicación acompañados de una fotografía de cada integrante, con el objetivo de agilizar la identificación de quiénes la integran y su difusión al interior del Senado, y que con ello todas las áreas puedan ubicar a su Enlace, así como el conocimiento de sus funciones. En la misma línea, se les solicitó a cada integrante de la Red, la elaboración de un breve video sobre la importancia de su tarea, video que será difundido ampliamente en el marco de la Campaña de Prevención.

- El 23 de noviembre se realizó la Segunda Reunión del Comité para la Atención, Prevención y Sanción de la Violencia de Género, teniendo como temas de trabajo:
  - a) La presentación y nombramiento de la persona mediadora
  - b) Informe sobre la capacitación realizada por parte de la Dirección de Igualdad de la Secretaría de la Función Pública.
  - c) Informe sobre las solicitudes recibidas y el seguimiento a casos.
  - d) Presentación del Flujograma para la atención de casos.
  - e) Presentación de la Campaña para la prevención de la violencia al interior del Senado.
  - f) Convocatoria a realizar en 2021 para Enlaces de Género de áreas legislativas.

#### INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVIDAD DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Entre las acciones se consideraron:

- a) Evaluar y elaborar observaciones para modificar los documentos o formatos que integran el proceso de incorporación o contratación al Senado de la República, para que tengan perspectiva de género y promuevan la no discriminación.
- b) Evaluar y elaborar observaciones a los procesos que integran la incorporación o contratación del personal al Senado de la República, para que incluyan la perspectiva de género y promuevan la no discriminación.
- c) Analizar y generar un diagnóstico que proponga acciones afirmativas encaminadas a eliminar la brecha de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, en específico para las nóminas de confianza y mando.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En total se analizaron 10 documentos, publicados en la Normateca del Senado de la República, que se relacionan con los procesos, que dan sustento interno e incluyen los formatos que se utilizan para ingresar a laborar o prestar algún servicio profesional en la institución, estos son:

- a. 038.040. Lineamientos para la contratación de Prestadores de Servicios Profesionales bajo el Régimen de Honorarios, para apoyo al quehacer legislativo de las Senadores y los Senadores de la República, Comisiones Legislativas y Grupos Parlamentarios.
- b. 040.042. Normas administrativas para la integración, control y archivo de expedientes de servidores públicos y prestadores de servicios profesionales adscritos a unidades administrativas.
- c. 041.043. Lineamientos para la contratación y término de relación contractual de prestadores de servicios profesionales bajo el régimen de honorarios, en áreas parlamentarias, administrativas y técnicas.
- d. 042.044. Normas administrativas para la asignación de personal operativo de base y de confianza para apoyo a senadores y comisiones legislativas.
- e. 046.048. Lineamientos que regulan la prestación del servicio social, prácticas y estadías profesionales.
- f. 047.049. Procedimiento para el aviso de alta, baja y modificación del sueldo ante el ISSSTE.
- g. 050.52. Condiciones Generales de Trabajo.
- h. 054.056. Procedimiento para movimiento de altas, promociones y bajas de personal.
- i. 055.057. Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal.
- j. 065.067. Procedimiento para el control de documentación personal y académica.

### REUNIONES DE TRABAJO

25 de noviembre: Firma de convenio de colaboración entre Senado de la República e Inmujeres (4 contenidos)  
 9 de diciembre: Participación en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2 contenidos)  
 10 de diciembre: Participación en Foro sobre Alertas de Género, organizado por SEDATU. (2 contenidos)

Se llevó a cabo reunión de trabajo con la Dirección de Empoderamiento Económico de las Mujeres del INMUJERES en la cual uno de los temas acordados fue el desarrollo de Foro virtual en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Se realizó la propuesta de Matriz de Indicadores para Resultados 2020 – 2024 con la finalidad de que sea considerada en el Sistema de Evaluación del Desempeño del Senado, en proceso para revisión de la Dirección General de Presupuesto.

Se participó en reunión de trabajo en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con la presentación de la UTIG como buena práctica.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Obstáculos
  - Derivado de la emergencia sanitaria por el COVID 19 en el País, se continuó con la instrucción Institucional de restringir las reuniones laborales, eventos masivos, en este sentido, las actividades presenciales quedaron suspendidas.
  - Generar interés y retención del personal del Senado de la República frente a la contingencia sanitaria, perfilar hacia contenidos digitales.

---

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

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

- La estructura orgánica de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género se compone por 4 personas.
- Oportunidades
  - Generar contenidos más creativos y emocionales que sensibilicen a las personas sobre los conceptos de discriminación, no violencia, igualdad de género y una vida libre de violencia.
  - Explotar los canales de comunicación, para el cumplimiento de funciones, por ende, avance en los indicadores establecidos.
  - Se han desarrollado estrategias para subsanar la carencia de personal y se ha llevado a cabo el Plan Anual de Trabajo establecido.



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

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

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

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

##### Avance del indicador

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación con la realización de la campaña institucional Discriminas cuando... versión Estereotipos y Prejuicios tenía el propósito de visibilizar las prácticas discriminatorias que excluyen a los grupos vulnerados de la sociedad para detenerlas y recuperar el principio de empatía, cohesionar el país y beneficiar a las personas pobres y en desventaja. Con ello, el mensaje de la campaña era: México está en plena transformación. Las personas, de los grupos en situación de discriminación, que se habían quedado fuera, ahora están siendo incluidos a ser parte integral. Nadie se queda atrás.

## ANEXO 2 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 difusión a nivel nacional se logró que la sociedad reconociera los estereotipos y los prejuicios como formas de justificar la discriminación con el propósito de erradicarlos y enseñar la manera de erradicarlos.

Esto se hizo a través de un mosaico de animaciones que van armando completo el rompecabezas del país. Se planteó como estrategia de comunicación enfatizar que todas las personas tienen los mismos derechos, sin importar el género, condición social, ni diferencias. Es importante mencionar que los mensajes de la campaña eran propositivos vs. reactivos, creativos, que invitan al cambio.

El mensaje clave de la campaña fue: Todas las personas merecemos todos los derechos. Negar derechos con base en estereotipos y prejuicios es discriminación. Reconocer este problema es el primer paso hacia un México incluyente.

Durante la vigencia de la campaña (22 de noviembre al 22 de diciembre) la campaña fue difundida por TV (Canal Once, TV Azteca, Televisa), por Radio (IMER, Radios comunitarios AMARC), por Medios complementarios (ISA Corporativo, Sistema de Transporte Colectivo Metro de la CDMX; Monterrey y Guadalajara), Tren Ligero de la CDMX; así como de manera impresa (Revista Chilango, Periódico Más por Más).

El alcance de la misma logró la meta de recordación previamente definida, al haber afirmado el 10 por ciento de los entrevistados haber visto, leído o escuchado un material de la campaña institucional. Asimismo, se puede afirmar que el 77 por ciento de los entrevistados concluyeron que los materiales de la campaña concientizan sobre las prácticas discriminatorias que excluyen a los grupos vulnerados de la sociedad; transmitiendo así el mensaje en la mente de las y los mexicanos que fueron alcanzados.

Se señala, que el alcance de la campaña se explica por la eficacia de los medios de comunicación usados para su difusión; en este sentido en el Valle de México, el medio de comunicación más eficaz fue el de Canal Once; en tanto que, para Guadalajara y área metropolitana fue TV Azteca y, para el caso de Monterrey y área metropolitana fue el transporte público.

Cabe mencionar que con la transmisión por Canal Once se logró una cobertura del 32.25 por ciento de la República Mexicana, con antenas propias; y del 70.12 por ciento a partir de convenios y el apoyo de las antenas del sistema Público de Radiodifusión del Estado Mexicano.

Asimismo, al transmitirse a nivel nacional se logró difundir en casi 600 sistemas de paga por cable y televisión satelital, lo que aseguró la difusión del spot de la campaña en las 32 entidades federativas del país. Por último, debido a que el spot de la campaña estuvo programado dentro del bloque triple AAA su pudo ingresar en la transmisión de la señal Internacional llegando a más de dos millones y medio de suscriptores en Estados Unidos, a través de diversos servicios de cable y televisión satelital.

En el caso de la contratación con TV Azteca hubo un ahorro de recursos además de lograr con la pauta ofertada un mayor impacto a nivel nacional. Ello derivado de que la oferta proporcionada por TV Azteca integró varios productos. Como parte de esta pauta la campaña tuvo difusión en Delay-1 y Delay-2 resultando de esta forma una mayor audiencia, este tipo de pauta contribuyó a posicionar la Campaña del Consejo a nivel nacional y de esta forma tener la mayor recordación e impacto.

La difusión realizada en el metro permitió llegar a más de medio millón de personas en cada ciudad al ofrecer



---

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

una comunicación efectiva, cautiva, con una segmentación bien definida y largos tiempos de exposición con formatos publicitarios estratégicamente ubicados y diseñados. Con la difusión que se tuvo en estas tres ciudades de la República Mexicana se logró plasmar el mensaje de la campaña, visibilizar las prácticas discriminatorias que excluyen a los grupos vulnerados de la sociedad para detenerlas y recuperar el principio de empatía para cohesionar al país y beneficiar a las personas pobres y en desventaja.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 04 Gobernación

**Clave de la UR:** G00

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

**Clave del Pp:** P006

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

**Tipo de acción:** 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

La población objetivo son mujeres y hombres adolescentes (entre 10 y 19 años de edad) y el objetivo de realizar la campaña de comunicación social de la SGCONAPO es contribuir a que las y los adolescentes tomen decisiones asertivas que les permitan disminuir los riesgos de un embarazo no planeado, favoreciendo el desarrollo de un mejor curso de vida.

La realización de la campaña de comunicación, desde el 2015, es una de las actividades encaminadas a fortalecer la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA), cabe mencionar, que por tratarse de una estrategia de comunicación difundida a través de medios de gran alcance, no es posible contabilizar la cantidad de mujeres y hombres que serán sensibilizadas(os) con los mensajes.

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

De acuerdo a las Proyecciones de la Población de México y de las Entidades Federativas, 2016-2050, elaboradas por CONAPO, en 2020, la población adolescente es de 22,185,367, de las cuales, 10,909,810 son mujeres y 11,275,557 son hombres de 10 a 19 años.

En México el embarazo en la adolescencia es un problema que amplía las brechas sociales y de género; relacionados principalmente con el proyecto de vida, acceso a la educación, salud, libertad y desarrollo de las personas.

La protección integral de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes representa uno de los principales retos en la agenda pública del país, y aunque el Estado mexicano ha logrado avances en el reconocimiento, y respeto de tales derechos, las acciones públicas para garantizar su pleno ejercicio y goce siguen siendo un desafío.

Con base en ello, el 23 de enero de 2015, el titular del Ejecutivo Federal lanzó la Estrategia Nacional para la

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

Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA), cuyo objetivo general es reducir el número de embarazos en este grupo de edad, con absoluto respeto a los derechos humanos, particularmente los derechos sexuales y reproductivos. Esta Estrategia establece dos grandes metas para el año 2030: 1) reducir en 50% la Tasa Específica de Fecundidad (TEF) entre las adolescentes mexicanas de 15 a 19 años de edad – considerando la TEF del año 2015-, y 2) erradicar el embarazo en NA menores de 15 años. Dentro del análisis de las causas inmediatas del embarazo en menores de 15 años se han identificado las siguientes: a) Violencia sexual, b) Matrimonio infantil y uniones tempranas, c) Proyecto de vida dependiente, y d) Ejercicio no planificado de la sexualidad.<sup>1</sup>

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

Esta campaña de la SGCONAPO no conlleva acciones afirmativas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el último trimestre del 2020 se llevó a cabo la producción y difusión de la campaña “Derechos sexuales y reproductivos” versiones: “¡Yo decido!” y “Erradicación del embarazo infantil” y la evaluación de la campaña en su versión: “¡Yo decido!”. Se adjuntan testigos.

El avance con respecto al tercer trimestre, es que en éste se implementó la campaña de manera integral, concluyendo con el proceso de solicitud de pago a los proveedores de los servicios de producción, difusión y evaluación al área administrativa.

Para el ejercicio 2021, se dará continuidad a la campaña con versiones en entorno rural, con el objetivo de hacer llegar los mensajes a la población de manera más cercana e incluyente.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

<sup>1</sup> [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/460203/Analisis\\_de\\_Causalidades\\_final\\_04\\_04\\_2019.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/460203/Analisis_de_Causalidades_final_04_04_2019.pdf)  
2018 Análisis de causalidades del embarazo en niñas y adolescentes menores de 15 años.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto 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:** 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:**

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

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

445. Acciones de coadyuvancia para las alertas de género.

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

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

#### Definición de la población objetivo

Todas las mujeres de 15 años y más que han sufrido al menos un incidente de violencia emocional, física, económica, patrimonial y sexual a lo largo de su vida en cualquier ámbito (comunitario, escolar, laboral, familiar y pareja).

Población objetivo para 2020  
Mujeres: 204,598

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

La violencia contra las mujeres es un problema que, además de lesionar sus derechos humanos, tiene impactos severos en la familia y en la sociedad.

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

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

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

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

Durante el cuarto trimestre de 2020, la Red de Centros de Justicia para las Mujeres (CJM) cuenta con 52 unidades en operación en 30 entidades federativas: Aguascalientes, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila de Zaragoza, Colima, Ciudad de México, Durango, México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

1. Porcentaje de avance en las acciones para la instrumentación y seguimiento de algunas líneas de la SEGOB conforme a la LGIMH.
2. Tasa de variación trimestral de mujeres atendidas en los CJM
3. Porcentaje de avance de las acciones de coadyuvancia para las AVGM
4. Porcentaje de avance en la aplicación de los criterios de operación para acceder a los subsidios destinados a la creación o el fortalecimiento 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 describe a continuación:

Para el tercer trimestre del presente año, la Red Nacional de Centros de Justicia para las Mujeres cuenta con 52 centros en operación en 30 entidades federativas:

**Cuadro 1**

No.	Entidad Federativa	Localidad	Modalidades	Monto Total Subsidiado por la Conavim	Año del Subsidio de la Conavim	Fecha de inauguración del CJM
1	Aguascalientes	Aguascalientes	Creación-Fortalecimiento	3,567,116.97	2014 y 2018	18/05/2016
2	Baja California <sup>2</sup>	Tijuana	Creación	10´000,000.00	2016	16/10/2019
3	Baja California Sur	La Paz	Creación-Fortalecimiento	12,625,000.00	2014, 2015 y 2017	08/03/2017
4	Campeche	Campeche	Creación	7,500,000.00	2010 y 2011	06/08/2011
5	Campeche <sup>1</sup>	Carmen	N/A	0	N/A	09/03/2015
6	Chiapas	Tuxtla Gutiérrez	Creación	5,000,000.00	2011	26/11/2011

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
7	Chiapas	Tapachula	Creación	49,333,303.47	2017,2018 y 2019	30/08/2020
8	Chihuahua	Ciudad Juárez	Creación	7,500,000.00	2010 y 2011	25/03/2012
9	Chihuahua	Chihuahua	Creación-Fortalecimiento	12,420,059.53	2012, 2013, 2015, 2017 y 2018	08/03/2011
10	Coahuila de Zaragoza	Frontera	Creación	5,000,000.00	2015	25/11/2015
11	Coahuila de Zaragoza	Saltillo	Creación	4,000,000.00	2014	03/12/2014
12	Coahuila de Zaragoza	Torreón	Creación-Fortalecimiento	9,500,000.00	2013 y 2019	29/11/2013
13	Coahuila de Zaragoza <sup>1</sup>	Matamoros	N/A	0	N/A	26/05/2014
14	Coahuila de Zaragoza <sup>1</sup>	Ciudad Acuña	N/A	0	N/A	27/03/2017
15	Colima	Colima	Creación	1,600,000.00	2014	31/12/2014
16	Ciudad de México	Azcapotzalco	Creación	5,000,000.00	2011	18/08/2015
17	Ciudad de México <sup>1</sup>	Iztapalapa	N/A	0	N/A	16/10/2017
18	Ciudad de México	Tlalpan	N/A	0	N/A	20/03/2019
19	Durango <sup>1</sup>	Durango	N/A	0	N/A	10/03/2015
20	México	Amecameca	Creación	1,750,000.00	2013	30/11/2012
21	México	Cuautitlán Izcalli	Creación	9,601,769.10	2012 y 2013	25/11/2013
22	México <sup>1</sup>	Ecatepec	N/A	0	N/A	01/06/2017
23	México <sup>1</sup>	Toluca	N/A	0	N/A	26/11/2012
24	Guanajuato	Irapuato	Fortalecimiento	8,000,000.00	2016	25/11/2016
25	Guerrero <sup>1</sup>	Chilpancingo	Fortalecimiento	843,012.60	2019	04/10/2016
26	Guerrero	Tlapa de Comonfort	Creación	3,000,000.00	2010	26/11/2013
27	Hidalgo	Pachuca	Creación	14,000,000.00	2013	25/11/2014
28	Jalisco	Guadalajara	Creación-Fortalecimiento	11,991,000.00	2014 y 2019	05/02/2015
29	Jalisco <sup>1</sup>	Puerto Vallarta	N/A	0	N/A	30/11/2018
30	Michoacán	Morelia	Fortalecimiento	11,625,000.00	2014 y 2017	29/06/2015
31	Morelos <sup>1</sup>	Cuernavaca	N/A	0	N/A	07/12/2015
32	Morelos	Yautepec	Creación-Fortalecimiento	28,876,485.79	2016 y 2019	23/03/2018
33	Nayarit	Bahía Banderas	Creación	6,000,000.00	2015	15/01/2019



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

34	Nayarit	Tepic	Creación	7,900,000.00	2013 y 2014	14/12/2014
35	Nuevo León	Monterrey	N/A	N/A	N/A	01/11/2020
36	Oaxaca	Juchitán de Zaragoza	Creación	8,175,000.00	2014	26/03/2019
37	Oaxaca	Oaxaca	Creación-Fortalecimiento	15,152,027.00	2012 y 2018	19/07/2013
38	Puebla	Puebla	Creación	5,000,000.00	2012	14/10/2013
39	Puebla	Tehuacán	Creación	7,100,000.00	2014 y 2015	14/02/2017
40	Querétaro <sup>1</sup>	Querétaro	N/A	0	N/A	01/12/2012
41	Quintana Roo	Cancún	Creación	17,000,000.00	2013, 2014 y 2017	02/05/2018
42	San Luis Potosí	San Luis Potosí	Creación-Fortalecimiento	43,073,097.12	2017, 2019 y 2020	13/06/2013
43	San Luis Potosí	Rio verde	Creación	3,000,000.00	2014	04/08/2015
44	San Luis Potosí	Matehuala	Creación	13,793,305.77	2018	09/08/2019
45	San Luis Potosí	Matlapa	Creación	1,000,000.00	2014	17/08/2017
46	Sinaloa <sup>1</sup>	Culiacán	N/A	0	N/A	07/11/2017
47	Sonora <sup>1</sup>	Ciudad Obregón	N/A	0	N/A	21/03/2016
48	Sonora	Hermosillo	Creación	8,000,000.00	2016	07/07/2020
49	Tamaulipas	Reynosa	Creación	40,478,917.00	2016, 2017 y 2020	01/02/2020
50	Tlaxcala <sup>1</sup>	Tlaxcala	Creación	22,989,901.00	2016	02/08/2017
51	Veracruz	Xalapa	Creación	24,580,765.20	2017 y 2018	25/11/2019
52	Yucatán	Mérida	Creación-Fortalecimiento	30,816,305.98	2013, 2014 y 2018	07/03/2014
53	Zacatecas	Zacatecas	Creación-Fortalecimiento	17,103,829.00	2014, 2016 y 2020	27/07/2016

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

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

Los Centros de Justicia para las Mujeres que se encuentran en operación, atendió a **195,106<sup>2</sup>** mujeres de enero a diciembre de 2020, de las cuales **43,482<sup>3</sup>** recibieron por lo menos un servicio durante el cuarto trimestre.

De estas mujeres, **1,267** fueron indígenas, **349** con alguna discapacidad y **268** extranjeras o migrantes que recibieron atención en los centros de justicia de enero a septiembre. De las cuales, 225 mujeres indígenas; 79 mujeres con alguna discapacidad y 42 mujeres extranjeras o migrantes fueron atendidas en el cuarto trimestre.

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

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

Asimismo, y durante enero a diciembre, la CONAVIM realizó la entrega de los siguientes subsidios.

<sup>2</sup> Dato Preliminar, debido a que aún se siguen recibiendo informes de los CJM.

<sup>3</sup> Dato Preliminar.

## ANEXO 2 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

N o.	Entidad Federativa	Localidad	Entrega de los subsidios	Monto Autorizado
1	Chiapas	San Cristóbal de las Casas	25 de agosto de 2020	<b>4,500,000.00</b>
2	Chihuahua	Ciudad Cuauhtémoc	31 de julio de 2020	<b>18,000,000.00</b>
3	Michoacán	Uruapan	12 de agosto de 2020	<b>12,772,880.00</b>
4	Puebla	Huachinango	2 de septiembre de 2020	<b>18,000,000.00</b>
5	San Luis Potosí	San Luis Potosí	12 de agosto de 2020	<b>20,000,000.00</b>
6	Tamaulipas	Reynosa	24 de agosto de 2020	<b>25,000,000.00</b>
7	Tlaxcala	Tlaxcala	24 de agosto de 2020	<b>22,989,901.00</b>
8	Zacatecas	Zacatecas	12 de agosto de 2020	<b>928,829.00</b>

Por lo anterior, de enero a diciembre se entregaron los subsidios por la cantidad de **122'191,161.00** para la creación y el fortalecimiento de Centros de Justicia para las Mujeres en las siguientes entidades federativas: Puebla, San Luis Potosí, Tamaulipas, Tlaxcala, Chiapas, Chihuahua, Michoacán y Zacatecas.

Por otra parte y con relación a las acciones para la instrumentación y seguimiento de algunas líneas de la Secretaría de Gobernación; la Unidad de Género de esta Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, durante el cuarto trimestre realizó las siguientes actividades:

- De enero a diciembre de 2020 se impartieron 43 cursos, capacitaciones conferencias y talleres a personal de distintas dependencias de la Administración Pública Federal y estatal, de las cuales siete fueron realizadas en el cuarto trimestre. (Cuadro 3)
- Los cursos, capacitaciones, conferencias y talleres abordaron temáticas en: Violencia contra las Mujeres; Planeación con perspectiva de género; Juzgar con perspectiva de género; Litigar con perspectiva de género; Violencia de género y masculinidades; La perspectiva de género como categoría de análisis jurídico; Género y Derechos Humanos; Micromachismos; Violencia Contra las Mujeres en el Marco del Día Internacional de la Mujer; incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de libros de texto; Brechas de desigualdad laboral y violencia de género; Lenguaje no sexista e incluyente; El ABC de la perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación, en el marco de la NMX-R-025-SCFI-2015; Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la SEGOB y sus órganos sectorizados, y Conferencia "Igualdad de Género en la Impartición de Justicia"
- Estas capacitaciones beneficiaron a **2,956** personas (1,944 mujeres y 1,012 hombres) de las cuales 691 (578 mujeres y 113 hombres) servidoras y servidores públicos fueron beneficiados durante el cuarto trimestre.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**
**Cuadro 3**

No.	Actividad de capacitación	Institución y/o dependencia capacitada	Fecha	Mujeres	Hombres	Total
1	Taller sobre Violencia contra las Mujeres	Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS-SEP), UEMSTIS, Personas representantes del Programa de Fomento a la Salud (FOMALASA) de las entidades federativas.	31/01/2020	20	9	29
2	Taller "Planeación con perspectiva de género"	Comisión para el Diálogo con los Pueblos Indígenas de México	13/02/2020	9	13	22
3	Taller "Juzgar con perspectiva de género"	Juezas y jueces del Poder Judicial del Estado de Tabasco	19/02/2020	57	12	69
4	Taller "Litigar con perspectiva de género"	Juezas y jueces del Poder Judicial del Estado de Tabasco	19/02/2020	58	29	87
5	Conferencia: "Violencia de género y masculinidades"	SEGOB. Dirección General de Política Pública de Derechos Humanos	25/02/2020	79	146	225
6	La perspectiva de género como categoría de análisis jurídico	Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Hidalgo	28/02/2020	16	64	80
7	Género y Derechos Humanos	Circuito Exterior Mexiquense	03/03/2020	45	135	180
8	Género y Derechos Humanos	Circuito Exterior Mexiquense	03/03/2020	32	41	73
9	Conferencia "Micromachismos"	Comisión de Igualdad de Género del Pleno de Magistradas (os), Juezas y jueces del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México.	05/03/2020	17	6	23
10	Violencia Contra las Mujeres en el Marco del Día Internacional de la Mujer	Eni México, empresa subsidiaria petrolera	06/03/2020	19	13	32
11	Taller de incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de libros de texto	Secretaría de Educación Pública	06/03/2020	64	25	89
12	Taller "Brechas de desigualdad laboral y violencia de género"	Dirección Normativa de Supervisión y Calidad, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)	11/03/2020	208	26	234

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
13	Lenguaje no sexista e incluyente	Secretaría de Gobernación, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Recursos Humanos	22/06/2020	6	2	8
14	Lenguaje no sexista e incluyente	Secretaría de Gobernación, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Recursos Humanos	22/06/2020	7	3	10
15	Lenguaje no sexista e incluyente	Secretaría de Gobernación, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Recursos Humanos	22/06/2020	7	4	11
16	Lenguaje no sexista e incluyente	Instituto Nacional de Migración	24/06/2020	72	31	103
17	Lenguaje no sexista e incluyente	Secretaría General del Consejo Nacional de Población; Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados	26/06/2020	62	36	98
18	Lenguaje no sexista e incluyente.	Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes	29/06/2020	47	38	85
19	Lenguaje no sexista e incluyente.	Comisión Nacional de Búsqueda de Personas (CNBP) / Coordinación Para La Atención Integral de La Migración en la Frontera Sur (CAIMFS)/Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	01/07/2020	21	11	32
20	El ABC de la perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación, en el marco de la NMX-R-025-SCFI-2015.	Secretaría de Gobernación, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Recursos Humanos	03/07/2020	10	5	15
21	El ABC de la perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación, en el marco de la NMX-R-025-SCFI-	Secretaría de Gobernación, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Recursos Humanos	03/07/2020	11	1	12

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

	2015.					
22	El ABC de la perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación, en el marco de la NMX-R-025-SCFI-2015.	Secretaría de Gobernación, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Recursos Humanos	03/07/2020	9	1	10
23	Videoconferencia: ¿cómo incorporar la perspectiva de género en nuestra responsabilidad institucional?	Unidad de Asuntos Religiosos, Prevención y la Reconstrucción del Tejido Social, SEGOB	03/07/2020	20	8	28
24	El ABC de la perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación, en el marco de la NMX-R-025-SCFI-2015.	Instituto Nacional de Migración (INM)	06/07/2020	74	28	102
25	El ABC de la perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación, en el marco de la NMX-R-025-SCFI-2015.	Consejo Nacional de Población / Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados	08/07/2020	59	40	99
26	El ABC de la perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación, en el marco de la NMX-R-025-SCFI-2015.	Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED) / Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SESNPINNA)	10/07/2020	43	31	74
27	El ABC de la perspectiva de género, derechos humanos e igualdad y no discriminación, en el marco de la NMX-R-025-SCFI-2015.	Comisión Nacional de Búsqueda de Personas (CNBP) / Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur (CAIMFS)	13/07/2020	19	10	29
28	Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la	Secretaría de Gobernación, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Recursos Humanos	15/07/2020	14	2	16

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
	SEGOB y sus órganos sectorizados.					
29	Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la SEGOB y sus órganos sectorizados.	Secretaría de Gobernación, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Recursos Humanos	15/07/2020	12	3	15
30	Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la SEGOB y sus órganos sectorizados.	Secretaría de Gobernación, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Recursos Humanos	15/07/2020	13	5	18
31	Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la SEGOB y sus órganos sectorizados.	Instituto Nacional de Migración (INM)	17/07/2020	69	24	93
32	Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la SEGOB y sus órganos sectorizados.	Consejo Nacional de Población (CONAPO) / Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)	20/07/2020	46	31	77
33	Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la SEGOB y sus órganos sectorizados.	Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED) / Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SESNPINNA)	22/07/2020	41	27	68
34	Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la SEGOB y sus órganos sectorizados.	Comisión Nacional de Búsqueda de Personas (CNBP) / Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur (CAIMFS)	24/07/2020	12	10	22

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

	sectorizados.					
35	Taller virtual de Prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual en el marco de actuación del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de interés de la SEGOB y de sus órganos sectorizados.	Integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de interés de la SEGOB, CONAPO y el INM.	17/08/2020	38	16	54
36	Conferencia "Igualdad de Género en la Impartición de Justicia"	Poder Judicial del Estado de Hidalgo	25/09/2020	30	13	43
37	Conferencia "Perspectiva de Género"	Servidoras y servidores públicos del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF)	08/10/2020	118	34	152
38	Conferencia "Violencia de género y masculinidades en el contexto migratorio"	Funcionariado de municipios fronterizos, organizaciones de la sociedad civil, academia y elementos de la Guardia Nacional, en el marco del proyecto piloto: Municipios fronterizos de Derechos Humanos	15/10/2020	64	35	99
39	Taller "Instrumentación del protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias en materia de hostigamiento y acoso sexual para órganos internos de control"	Órgano Interno de Control en la SEGOB y en el Instituto Nacional de Migración.	19-oct-2020 al 21-oct-20	19	11	30
40	Transversalidad de la perspectiva de Género: Una herramienta para la igualdad	Fiscalía General del Estado de Quintana Roo	27/11/2020	42	21	63
41	Ponente en las Jornadas de Capacitación para la	J. Reuben Clark Law Society México	28/11/2020	63	0	63

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
	detección y prevención de la violencia de género					
42	Cómo juzgar con perspectiva de género	Poder Judicial del Estado de San Luis Potosí	30/11/2020	242	0	242
43	Taller para personas consejeras	SEGOB y sus órganos sectorizados	01/12/2020	30	12	42
<b>Total</b>				<b>1,944</b>	<b>1,012</b>	<b>2,956</b>

- d. Asimismo, de enero a diciembre se realizaron 25 reuniones y asesorías con los enlaces de las siguientes áreas de la SEGOB: Unidad de Enlace; Unidad para la Atención de las Organizaciones Sociales; Unidad de Política Interior y Análisis de Información; Unidad de Desarrollo Democrático; Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación; Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur; Unidad de Política Migratoria, Registro, e Identidad de Personas; Unidad de Asuntos Religiosos, Prevención y la Reconstrucción del Tejido Social; Secretaría General del Consejo Nacional de Población; Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes; Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal; Comisión Nacional de Búsqueda de Personas; Unidad de Administración y Finanzas; Instituto Nacional de Migración; coordinadas por la Dirección General Adjunta de Normatividad y Relaciones Laborales; Comisión Nacional de Ayuda a Refugiados; Comisión Nacional de Búsqueda de Personas; Instituto Nacional Para el Federalismo y el Desarrollo; etc. En la que participaron 217 personas (161 mujeres y 56 hombres). De las cuales tres reuniones se realizaron durante el cuarto trimestre, beneficiando a 78 personas (68 mujeres y 10 hombres).

**Cuadro 4**

Número de personas enlaces de género de la SEGOB atendidas en reuniones y asesorías***						
No.	Tipo de reunión	UA/OS	Fecha	No de Asistentes		
				M	H	Total
1	Reunión de diagnóstico	Unidad de Enlace	10-feb-20	1	0	1
2	Reunión de diagnóstico	Unidad para la Atención de las Organizaciones Sociales	11-feb-20	1	1	2
3	Reunión de diagnóstico	Unidad de Política Interior y Análisis de Información	11-feb-20	1	1	2
4	Reunión de diagnóstico	Unidad de Desarrollo Democrático	11-feb-20	1	0	1
5	Reunión de diagnóstico	Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación	18-feb-20	1	0	1
6	Reunión de diagnóstico	Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la	19-feb-20	4	1	5



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
		Frontera Sur				
7	Reunión de diagnóstico	Unidad de Política Migratoria, Registro, e Identidad de Personas	20-feb-20	2	0	2
8	Reunión de diagnóstico	Unidad de Asuntos Religiosos, Prevención y la Reconstrucción del Tejido Social	25-feb-20	2	1	3
9	Reunión de diagnóstico	Secretaría General del Consejo Nacional de Población	25-feb-20	1	1	2
10	Reunión de diagnóstico	Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes	26-feb-20	1	1	2
11	Reunión de diagnóstico	Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal	26-feb-20	1	0	1
12	Reunión de diagnóstico	Comisión Nacional de Búsqueda de Personas	28-feb-20	0	1	1
13	Reunión de diagnóstico	Unidad de Administración y Finanzas	16-mar-20	1	1	2
14	Reunión de diagnóstico	Instituto Nacional de Migración	18-mar-20	1	0	1
15	Reunión de Enlaces de Género de la Secretaría de Gobernación (SEGOB). Seguimiento a las acciones puntuales del PROIGUALDAD 2020-2024	Unidad de Gobierno, Unidad para la Atención de las Organizaciones Sociales, Unidad de Política Interior y Análisis de Información, Unidad de Enlace, Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación, Unidad para la Defensa de los Derechos Humanos, Unidad para la Defensa de los Derechos Humanos, Unidad de Política Migratoria, Registro, e Identidad de Personas, Unidad de Política Migratoria, Registro, e Identidad de Personas, Comisión para el Diálogo con los Pueblos Indígenas de México, Unidad de Desarrollo Democrático, Unidad de Construcción de Ciudadanía y Participación Social, Unidad de Asuntos Religiosos, Prevención y la Reconstrucción del Tejido Social, Unidad de Administración y Finanzas, Unidad General de Asuntos Jurídicos, Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal, Secretaría General del Consejo Nacional de Población, Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados, Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes, Comisión Nacional de Búsqueda de Personas, Coordinación	21-may-20	24	4	28

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
		para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.				
16	Primera Reunión Virtual para el proceso de certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Unidades Administrativas de la SEGOB, coordinadas por la Dirección General Adjunta de Normatividad y Relaciones Laborales (DGANyRL). Comisión Nacional de Ayuda a Refugiados (COMAR), Coordinación para la Atención Integral de la Migración de la Frontera Sur (CAIMEF), Comisión Nacional de Búsqueda de Personas (CNBP), Consejo Nacional de Población (CONAPO), Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), Instituto Nacional Para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), el Instituto Nacional de Migración (INM) y la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA).	14-ago-20	17	18	35
17	Asesoría para la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCOFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación a la Comisión Nacional de Ayuda a Refugiados (COMAR).	Comisión Nacional de Ayuda a Refugiados (COMAR).	21-ago-20	1	1	2
18	Segunda Reunión Virtual para el proceso de certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	Unidades Administrativas de la SEGOB, coordinadas por la Dirección General Adjunta de Normatividad y Relaciones Laborales (DGANyRL): - Comisión para el Diálogo con los Pueblos Indígenas de México, - Dirección General de Coordinación Interinstitucional, -Dirección General de Estrategias para la Atención de Derechos Humanos, -Dirección	14-sep-20	33	15	48



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

		General de lo Contencioso, -Dirección General de Medios Impresos, - Dirección General de Política Pública de Derechos Humanos, -Dirección General de Prevención Social del Delito y la Reconstrucción del Tejido Social, -Dirección General de Radio, Televisión y Cinematografía, - Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales, - Dirección General del Registro Nacional de Población e Identidad, - Dirección General de Vinculación con Organizaciones de la Sociedad Civil, - Oficina de la C. Secretaria, - Subsecretaría de Desarrollo Democrático, Participación Social y Asuntos Religiosos, -Unidad de Gobierno, -Unidad de Administración y Finanzas, -Unidad de Política Interior y de la DGAPPI, -Unidad General de Asuntos Jurídicos. Comisión Nacional de Ayuda a Refugiados (COMAR), Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), Consejo Nacional de Población (CONAPO), Coordinación para la Atención Integral de la Migración de la Frontera Sur (CAIMEF), Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), Instituto Nacional de Migración (INM), Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA).				
19	Reunión de asesoría para la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCOFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación al Instituto Nacional de Migración	Instituto Nacional de Migración	09-oct-20	0	2	2

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
20	Segunda Reunión de Enlaces de Género y para la Erradicación de las Violencias Contra las Mujeres	Comisión para el Diálogo con los Pueblos Indígenas de México, Unidad General de Asuntos Jurídicos; Unidad de Gobierno, Unidad para la Atención de las Organizaciones Sociales; Unidad de Política Interior y Análisis de Información; Unidad de Enlace, Unidad de Política Migratoria; Registro, e Identidad de Personas; Unidad de Desarrollo Democrático; Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación; Unidad de Administración y Finanzas; Unidad para la Defensa de los Derechos Humanos; Unidad de Apoyo al Sistema de Justicia; Unidad de Asuntos Religiosos; Prevención y la Reconstrucción del Tejido Social; Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal; Instituto Nacional de Migración; Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes; Comisión Nacional de Búsqueda de Personas; Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur; Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación	09-nov-20	46	3	49
21	Reunión virtual de asesoría y acompañamiento	Unidad de Política Migratoria, Registro, e Identidad de Personas (UPMRIP), Instituto Nacional de Migración (INM), Secretaría General del Consejo Nacional de Población (SGCONAPO), Coordinación para la Atención Integral de la Migración en la Frontera Sur (CAIMFS), Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)	07-dic-20	5	4	9
22	Reunión virtual de asesoría y acompañamiento	Unidad de Gobierno (UG), Unidad de Política Interior y Análisis de Información (UPIAI), Unidad de Enlace (UE), Unidad de Normatividad de Medios de Comunicación (UNMC),	08-dic-20	6	0	6

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

		Unidad para la Atención de las Organizaciones Sociales (UAOS)				
23	Reunión virtual de asesoría y acompañamiento	Unidad de Apoyo al Sistema de Justicia (UASJ), Unidad para la Defensa de los Derechos Humanos (UDDH), Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), Comisión Nacional de Búsqueda de Personas (CNBP), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)	09-dic-20	6	0	6
24	Reunión virtual de asesoría y acompañamiento	Unidad de Administración y Finanzas (UAYF), Unidad General de Asuntos Jurídicos (UGAJ)	10-dic-20	1	1	2
25	Reunión virtual de asesoría y acompañamiento	Comisión para el Diálogo con los Pueblos Indígenas de México (CDPIM), Unidad de Desarrollo Democrático (UDD), Unidad de Construcción de Ciudadanía y Participación Social (UCCPS), Unidad de Asuntos Religiosos, Prevención y la Reconstrucción del Tejido Social (UARPTS), Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED)	11-dic-20	4	0	4
<b>Total</b>				<b>161</b>	<b>56</b>	<b>217</b>

Por otra parte, los avances en las acciones relacionadas con la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) de enero a diciembre de 2020.

**Número de AVGM presentadas y admitidas:**

El 27 de febrero la Comisión Estatal de los Derechos Humanos del estado de Baja California, presentó una solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres por violencia feminicida para aquella entidad.

El 3 de marzo la Conavim admitió la solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres por violencia feminicida para Baja California.

**Conformación de grupos de trabajo para el estudio y análisis de las solicitudes de las AVGM que se presenten y admitan.**

El 25 de junio se instaló el Grupo de Trabajo del estado de Tlaxcala y se encuentran en la etapa de investigación.

El 29 de junio se publicaron las convocatorias correspondientes para el proceso de selección de académicas locales y nacionales para la conformación del Grupo de Trabajo del estado de Baja California.

Se encuentra en proceso de selección de académicas locales y nacionales para la conformación de los Grupos

## ANEXO 2 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 Trabajo de las solicitudes de AVGM de Tlaxcala y Baja California.

El 23 de noviembre de 2020 se instaló el Grupo de Trabajo para el estudio y análisis de la solicitud de declaratoria de alerta de violencia de género contra las Mujeres para el estado de Baja California.

El 30 de diciembre del 2020 se eligieron a las representantes académicas nacionales y locales que participarán en el Grupo de Trabajo que analizará la solicitud para emitir la declaratoria por Agravio comparado en el estado de Sonora.

#### **Elaboración del estudio y análisis de la situación que guardan los derechos humanos de las mujeres en los territorios respecto de los cuales se presenten y admitan solicitudes de AVGM.**

##### **Ciudad de México:**

El 24 de enero se entregó al Gobierno de la Ciudad de México el informe emitido por el Grupo de Trabajo.

##### **Sonora:**

En términos de lo que señalan los artículos 36 Bis y 37 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el 24 de marzo se notificó a la titular del Poder Ejecutivo del estado de Sonora el Informe de conclusiones que el Grupo de Trabajo entregó; y el 27 de marzo se acepta e inicia su plazo de seis meses para su cumplimiento.

##### **San Luis Potosí:**

El 29 de junio de 2020 el gobierno estatal remitió el informe estatal de cumplimiento de la alerta correspondiente a 2019, el cual fue compartido con las integrantes del GIM para su análisis y elaboración del segundo dictamen anual de seguimiento.

##### **Colima:**

El 20 de agosto de 2020 se distribuyó entre las y los integrantes del GIM el informe estatal correspondiente al cumplimiento de la AVGM en 2019, con el fin de preparar el segundo dictamen anual de cumplimiento de la alerta.

Recepción del informe del gobierno del estado de Sonora relativo a las acciones implementadas para atender las recomendaciones del Grupo de Trabajo conformado para analizar la solicitud para emitir la Alerta de Violencia de Género en los municipios de Hermosillo, Guaymas, San Luis Río Colorado, Cajeme, Nogales y Empalme.

Recepción de los informes relativos a los años 2018 y 2019 presentados por el gobierno del estado de Sinaloa en los que se da cuenta de las acciones realizadas para atender las medidas y conclusiones de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres .

Recepción del informe relativo a las acciones realizadas por el gobierno de la Ciudad de México para atender las propuestas contenidas en las conclusiones del informe del Grupo de Trabajo conformado para analizar la solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres por Violencia Femenicida en la Ciudad de México.

#### **Otras acciones derivadas para dar cumplimiento a las solicitudes de AVGM que se presenten y admitan.**

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### **Baja California**

Sesión de instalación del Grupo de Trabajo, el 23 de noviembre de 2020  
2da Sesión de instalación del Grupo de Trabajo, el 27 de noviembre de 2020  
3ra Sesión de instalación del Grupo de Trabajo, el 3 de diciembre de 2020  
4ta Sesión de instalación del Grupo de Trabajo, el 8 de diciembre de 2020  
5ta Sesión de instalación del Grupo de Trabajo, el 18 de diciembre de 2020  
6ta Sesión de instalación del Grupo de Trabajo, el 23 de diciembre de 2020

### **Campeche**

1º Sesión Extraordinaria del GIM, el 6 de octubre de 2020  
5º Sesión Ordinaria del GIM, el 9 de diciembre de 2020.

### **Colima**

4ta Sesión ordinaria del GIM, el 26 de noviembre de 2020.

### **Chiapas**

1ª Sesión Extraordinaria GIM, el 22 de septiembre de 2020.  
13º Sesión Ordinaria del GIM, el 14 de diciembre de 2020.

### **Chihuahua:**

Se reunió en cuatro ocasiones en Chihuahua (17 enero); dos de manera virtual (24 enero y 7 de febrero); y, en Ciudad de México (27 de febrero).

El 5 de junio se dictó la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres por agravio comparado, misma que se notificó a los tres poderes estatales, Fiscalía General de Justicia, Comisión Estatal de Atención a Víctimas y las peticionarias.

El 16 de junio el estado de Chihuahua sesionó en una sola ocasión de manera virtual para la integración y sesiones del Grupo de Trabajo.

Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 23 de octubre de 2020;  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 30 de octubre de 2020, y  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 20 de noviembre de 2020.  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 2 de julio de 2020;  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 22 de julio de 2020;  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 31 de julio de 2020;  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 24 de septiembre de 2020.  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 30 de septiembre de 2020.

### **Ciudad de México**

4ª sesión ordinaria del GT, 18 de noviembre de 2020

### **Guerrero (agravio comparado)**

El 5 de agosto de 2020, el gobierno del Estado entregó el Programa de trabajo para el cumplimiento de la Resolución de la Secretaría de Gobernación, el cual se distribuyó entre las integrantes del GIM para emitir recomendaciones.

### **Guerrero (violencia feminicida)**

Sesión ordinaria del GIM, el 15 de septiembre de 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

Sesión ordinaria del GIM, el 4 de noviembre de 2020.

#### Jalisco

3° Sesión ordinaria del GIM, el 9 de octubre de 2020.

#### Estado de México

9ª sesión ordinaria del GIM, 20 de noviembre de 2020

#### Estado de México 2

Sesión ordinaria del GIM, el 10 de julio de 2020.

Sesión ordinaria del GIM, el 10 de septiembre de 2020.

#### Michoacán

Sesión ordinaria del GIM, el 1° de julio de 2020, y

Sesión ordinaria del GIM, el 17 de septiembre de 2020.

12° Sesión ordinaria del GIM, el 8 de octubre de 2020.

#### Morelos

12° Sesión ordinaria del GIM, el 13 de octubre de 2020.

#### Nayarit

Sesión ordinaria del GIM, el 15 de septiembre de 2020.

#### Nuevo León

Sesión ordinaria del GIM, el 10 de septiembre de 2020.

6° Sesión ordinaria del GIM, el 27 de octubre de 2020.

Sesión ordinaria del GIM, el 1° de octubre de 2020;

Sesión ordinaria del GIM, el 18 de noviembre de 2020;

Sesión ordinaria del GIM, el 19 de noviembre de 2020;

Sesión ordinaria del GIM, el 20 de noviembre de 2020, y

Sesión ordinaria del GIM, el 12 de diciembre de 2020.

#### Oaxaca

4ª Sesión Ordinaria del GIM, el 12 de octubre de 2020.

#### Puebla

4ª Sesión Ordinaria del GIM, el 29 de octubre de 2020.

#### Quintana Roo

5ª Sesión Ordinaria del GIM, el 31 de agosto de 2020.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Sinaloa

4ª sesión ordinaria del GIM, 22 de octubre de 2020  
5ª sesión ordinaria del GIM, 12 de noviembre de 2020  
6ª sesión ordinaria del GIM, 8 de diciembre de 2020  
7ª sesión ordinaria del GIM, 21 de diciembre de 2020

#### Sonora

7ª sesión ordinaria del GT, 20 de octubre de 2020  
8ª sesión ordinaria del GT, 21 de diciembre de 2020

#### Tlaxcala

Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 9 de noviembre de 2020;  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 18 de noviembre de 2020;  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 24 de noviembre de 2020;  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 30 de noviembre de 2020;  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 23 de diciembre de 2020;  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 24 de diciembre de 2020, y  
Sesión ordinaria del Grupo de Trabajo, el 30 de diciembre de 2020.

#### Veracruz (violencia feminicida)

12º Sesión Ordinaria del GIM, 15 de julio de 2020;  
13ª Sesión Ordinaria GIM, el 17 de agosto de 2020, y  
2ª Sesión Extraordinaria GIM, el 24 de septiembre de 2020.  
Sesión Ordinaria del GIM, el 9 de diciembre de 2020.

#### Veracruz (agravio Comparado)

2ª Sesión Extraordinaria GIM, el 17 de septiembre de 2020.  
11º Sesión Ordinaria del GIM, el 20 de octubre de 2020, y  
12º Sesión Ordinaria del GIM, el 17 de noviembre de 2020.

#### Zacatecas

4ª Sesión Ordinaria GIM, el 20 de octubre de 2020.

#### 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, ejercicio fiscal 2020.

De enero a diciembre, se realizó la transferencia por la cantidad de **78 855,170.00** para 32 proyectos de las siguientes entidades federativas: Chiapas, Colima, Durango, Guerrero, Michoacán, Morelos, Oaxaca Puebla, San Luis Potosí, Quintana Roo y Veracruz conforme al siguiente cuadro:

**Cuadro 6**

No.	Entidad Federativa	Fecha de transferencia	Subsidio
1	Chiapas	31/07/2020	3,369,800.00
2	Chiapas	31/07/2020	3,030,000.00
3	Chiapas	31/07/2020	1,950,000.00
4	Chiapas	31/07/2020	1,500,000.00
5	Colima	17/09/2020	5,000,000.00
6	Colima	28/09/2020	2,945,000.00

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
7	Colima	17/09/2020	1,594,000.00	
8	Durango	02/10/2020	796,200.00	
9	Guerrero	17/09/2020	2,700,000.00	
10	Michoacán	21/09/2020	5,000,000.00	
11	Michoacán	17/09/2020	400,000.00	
12	Morelos	03/08/2020	1,917,450.00	
13	Morelos	03/08/2020	5,000,000.00	
14	Morelos	03/08/2020	5,000,000.00	
15	Morelos	03/08/2020	5,000,000.00	
16	Oaxaca	28/08/2020	1,049,400.00	
17	Oaxaca	02/09/2020	2,996,100.00	
18	Oaxaca	24/08/2020	3,982,200.00	
19	Oaxaca	08/08/2020	2,974,200.00	
20	Oaxaca	28/08/2020	3,500,420.00	
21	Oaxaca	02/10/2020	600,000.00	
22	Oaxaca	02/10/2020	400,000.00	
23	Puebla	02/10/2020	1,900,000.00	
24	San Luis Potosí	12/08/2020	4,960,500.00	
25	San Luis Potosí	02/09/2020	874,100.00	
26	San Luis Potosí	21/09/2020	2,400,000.00	
27	San Luis Potosí	21/09/2020	472,800.00	
28	San Luis Potosí	02/10/2020	600,000.00	
29	Quintana Roo	02/10/2020	1,839,000.00	
30	Veracruz	02/10/2020	2,320,000.00	
31	Veracruz	02/10/2020	1,392,000.00	
32	Veracruz	02/10/2020	1,392,000.00	
			<b>78,855,170.00</b>	

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculo: Emergencia sanitaria COVID-19

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa de 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:** Programa de 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:** personas defensoras de derechos humanos y periodistas en situación de riesgo como consecuencia de la defensa o promoción de los derechos humanos y del ejercicio de la libertad de expresión y el periodismo.

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

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

**Población Objetivo:**

En el Cuarto Trimestre 2020 el Mecanismo de Protección incorporó a los siguientes beneficiarios:

	Población Objetivo	Población atendida
Mujeres	30	30
Hombres	16	16
Total	46	46

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

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

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

--

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

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

- Capacitar al personal de la Unidad de Evaluación de Riesgo para la aplicación de la metodología.
- Realizar acompañamientos aleatorios al personal de la Unidad de Evaluación de Riesgo para evaluar la aplicación de la metodología, y
- Elaborar estudios de evaluación de riesgo con perspectiva de género a las beneficiarias del Mecanismo de Protección, los cuales se sometieron a la consideración de la Junta de Gobierno del Mecanismo.

$(A/B)*100$

Porcentaje= 100%

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

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

Resultados obtenidos en el Cuarto trimestre 2020

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

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

Porcentaje de avance

Trimestre	% de avance programado	\$ de avance obtenido
1°	25%	25%
2°	50%	50%
3°	75%	75%
4°	100%	100%

Periodo de reporte: Trimestral

Evidencia documental: Orden del Día de las sesiones de Junta de Gobierno; Estudios de evaluación de riesgo



---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

con perspectiva de género elaborados

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 04 Gobernación

**Clave de la UR:** 914

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

**Clave del Pp:** P022

**Nombre del Pp:** Programa de Derechos Humanos

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

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

#### Definición de la población objetivo

El Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos 2020- 2024 -en adelante Programa-, contiene la planeación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, que busca coordinar y articular las acciones encaminadas a la erradicación del fenómeno delictivo de la trata de personas en sus distintas modalidades, implementadas por las autoridades de los tres poderes y órdenes de gobierno, los organismos de defensa de los derechos humanos, las organizaciones de la sociedad civil y la academia. En congruencia con lo anterior, la población o área de enfoque del Programa son las autoridades de la Administración Pública Federal, de los tres órdenes de gobierno y organismos de defensa de los derechos humanos y, que, a través de su política pública, operación y de los componentes que se generan, se beneficia a la ciudadanía, de conformidad con lo establecido en el artículo 54, fracciones III, VI, VII, IX y X del Reglamento Interno de la Secretaría de Gobernación.

La coordinación y articulación de las políticas públicas en materia de derechos humanos se logra por medio de la Comisión Intersecretarial para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (CI), su Subcomisión Consultiva, las reuniones nacionales de las Comisiones Intersecretariales Estatales contra la Trata de Personas (CIES) y los Grupos de Trabajo.

En este sentido, el seguimiento de acuerdos emitidos por los referidos cuerpos colegiados fomenta la realización de actividades que permiten dar cumplimiento al marco jurídico-administrativo, que provee, a las instancias competentes, a la sociedad civil y a la academia; de facultades y mecanismos de coordinación para el desarrollo oportuno de sus obligaciones y funciones.

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

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

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

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

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

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

Aunque estos datos no tienen comparativo, muestran un grado de vulnerabilidad por la discriminación a la que están expuestos: 720,000 de hablantes de lenguas indígenas no habla español (lo que representa una barrera de comunicación en ciertos contextos: cuando no se brinda educación formal en su idioma, cuando no se traducen las campañas de prevención a sus lenguas, cuando se cuenta con personas que les asesoren, acompañen y traduzcan cuando enfrentan procesos legales o cuando acuden a solicitar un servicios del Estado). Al 40% de las personas no heterosexuales se les ha negado algún derecho.

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

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

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

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

No procede

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Número de instrumentos jurídicos de coordinación interinstitucional celebrados para la prevención de la trata de personas y la promoción de los derechos humanos de las víctimas y personas ofendidas, desde la perspectiva de género y enfoque de interseccionalidad, sobre lo programado.**

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Instrumento Jurídico	Programado	0	0	1	1	0
	Realizado	0	0	0	0	
	Porcentaje	0	0	0	0	

Aunque no se han firmado los instrumentos jurídicos, sí se han celebrado reuniones para consensuar el objeto y contenido de los convenios de colaboración con OIM y CNDH. Al cierre de este trimestre, los instrumentos jurídicos están en revisión de las áreas jurídicas de las contrapartes. También se espera la remisión de estos documentos para remitirlos a la Dirección de Asuntos Jurídicos para su dictamen.

**Porcentaje de Recomendaciones de reformas al marco normativo generadas en los espacios de participación que fueron revisadas por INMUJERES para garantizar la incorporación de la perspectiva de género.**

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Documento	Programado	0	0	0	1	0
	Realizado	0	0	0	0	
	Porcentaje	0	0	0	0	

Las mesas de trabajo previstas no pudieron convocarse en virtud de la emisión del Acuerdo por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 en el DOF el 24 de marzo, en que se indican entre otras medidas preventivas: "suspender temporalmente las actividades de los sectores público, social y privado que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas [...]"



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### **Estrategia conmemorativa del Día Mundial contra la Trata de Personas.**

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primer	Segundo	Tercer	Cuarto	
Documentos	Programado	0	1	1	1	1
	Realizado	0	0	1	0	
	Porcentaje	0	0	33.3%	0	

Durante el segundo trimestre del 2020, derivada de la de la situación de contingencia por el COVID-19 decretada desde marzo de 23 de 2020 hasta la fecha, la planeación de los talleres en el marco del día mundial no fue posible. Como mecanismo alternativo, se ideó la *Estrategia conmemorativa del Día mundial contra la trata de personas*, en el marco del Grupo de Trabajo para campañas de prevención y estrategias de difusión. Así pues, para el tercer trimestre, durante el periodo comprendido del 30 de julio al 30 de agosto, las instituciones que integran, participan o son invitadas de la Comisión Intersecretarial contra la Trata de Personas; realizaron la difusión de postales digitales, infografías y videos, en sus redes sociales institucionales.

#### **Proyecto de Atención a Víctimas de Trata de Personas en Refugios, Albergues y Casas de Medio Camino.**

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primer	Segundo	Tercer	Cuarto	
Insumos	Programado	0	1	1	1	1
	Realizado	0	0	1	0	
	Porcentaje	0	0	33.3%	0	

Cualitativo:

Se llevó a cabo durante el primer trimestre la solicitud de información para integrar el Padrón de albergues, refugios y casas de medio camino. Se empezaron a recibir respuesta en marzo de 2020, pero derivada de la situación de contingencia por el COVID-19 desde marzo de 23 de 2020 hasta la fecha, no se recibió la información completa, por lo que el padrón se encuentra en un 40% integrado.

Durante el tercer trimestre del año 2020, se realizó la sistematización de la información recibida, por lo que la Base de Datos del padrón se encuentra actualizada.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### **Oportunidades:**

**Obstáculos:** Ante el actual contexto de salud pública al que se enfrentan todas las naciones, a causa de la pandemia COVID 19, el gobierno de México tuvo a bien tomar medidas de suspensión de actividades no esenciales a partir de marzo del año en curso, con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus SARS-CoV2 en la comunidad. Sin duda esta medida ha impactado al seguimiento cabal de las actividades programadas, generando una marcha lenta de las estrategias previstas.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 Derechos Humanos

**Ramo:** 04 Gobernación

**Clave de la UR:** 914

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

**Clave del Pp:** P022

**Nombre del Pp:** Programa de Derechos Humanos

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

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

#### Definición de la población objetivo

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

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

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

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

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

El análisis de la brecha de género ayuda a distinguir puntualmente estas desigualdades y a su vez permite ver el alcance de éstas inequidades en todos los ámbitos. En ese sentido, al comprobar que en un contexto social dado que existe una brecha de género, se está hablando de que el colectivo perteneciente al género femenino no cuenta con los mismos recursos para acceder a las mismas oportunidades de desarrollo que los hombres.

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

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

disponibilidad de recursos.

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

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

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

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

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

No corresponde

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

Para el resultado de este indicador se toma en cuenta la siguiente acción:

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

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

- El 1 de octubre de 2020, se llevó a cabo reunión virtual de trabajo con personal de la Secretaría de Gobierno, Secretaría de Seguridad Pública y la Fiscalía General de Justicia del Estado de Quintana Roo, a efecto de fortalecer mecanismos de coordinación con la Fiscalía de del estado para el registro de información a BANAVIM sobre información especializada.
- Con fecha 12 de octubre, se realizó reunión virtual de trabajo con personal del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, con el objetivo de resolver dudas respecto al proceso de migración de información del Poder Judicial del Estado a BANAVIM.
- El día 6 de noviembre de 2020, se participó en reunión de trabajo virtual con personal del Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León y el Poder Judicial del Estado, con el objetivo de atender dudas del proceso de migración que se llevará a cabo del Poder Judicial del Estado a BANAVIM.

## ANEXO 2 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 días 4,7,8,10,11,14 y 15 de diciembre de 2020, se llevaron a cabo diversos encuentros virtuales entre Bancos Estatales, el Comité de Enlaces Estatales y personal de la SEGOB-BANAVIM, con la finalidad de reforzar mecanismos de coordinación y registros de información en los Bancos Estatales, así como compartir dinámicas de acción y trabajo entre los estados; llevándose a cabo **7 encuentros virtuales**.
- Con fecha 8 de diciembre, se participó en la 4ª. Sesión de la Mesa Temática “Violencia contra las Mujeres” para el seguimiento a las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer de las Naciones Unidas al Estado Mexicano, a efecto de dar seguimiento a las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer de las Naciones Unidas al Estado Mexicano.
- El día 9 de diciembre de 2020, se realizó reunión virtual con personal de la Secretaría de la Mujer de Zacatecas y el Secretariado ejecutivo del Estado de Tamaulipas, a efecto de generar un intercambio de conocimientos técnicos para la explotación de los datos que arroja el BANAVIM.
- El 10 de diciembre de 2020, se participó en la reunión de trabajo con motivo de la XLII Sesión Ordinaria Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, con el objetivo de dar seguimiento a los acuerdos establecidos en la sesión ordinaria anterior.

Durante el **cuarto trimestre** del 2020 se realizaron un total de **13 reuniones**, lo cual constituye el 185.71% respecto a la meta programada. Al cuarto trimestre de 2020, se realizó un porcentaje acumulado del 130% con respecto a la meta anual.

El avance alcanzado de este indicador corresponde a las acciones de coordinación y seguimiento que se han realizado con distintas instituciones y dependencias de las entidades federativas, el período de contingencia COVID-19, permitió afianzar acciones de coordinación a distancia entre las distintas dependencias de los tres niveles de gobierno para atender el tema de violencia durante la contingencia, constituyendo superar la meta programada.

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Reuniones de trabajo	Programado	7	8	8	7	30
	Acumulado	0	8	22	26	
	Realizado	8	14	4	13	
	Total	8	22	26	39	
	% avance trimestral	114.28	175.0	50.0	185.71	
	% avance anual	26.66	73.33	86.6%	130%	

**Indicador 2: Porcentaje de servidores públicos capacitados y sensibilizados** en el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM), encargados de Prevenir, Atender,

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los tres niveles de gobierno. Se estableció un total acumulado de 1,025 servidores públicos capacitados y sensibilizados en la captura de casos al BANAIVIM.

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

Para el **cuarto trimestre** de este indicador se capacitaron a **199** servidoras y servidores públicos, de los cuales corresponden a 140 mujeres y 59 hombres, lo cual constituye un avance de 81.22% respecto a la meta programada. Al **cuarto trimestre** se realizó un avance acumulado del 87.2% con respecto a la meta anual.

El avance de este indicador corresponde a factores externos, al seguir presente el período de contingencia COVID-19, no fue posible llevar a cabo las acciones de capacitación programadas, por lo cual no se alcanzó el cumplimiento de la meta programada.

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Servidores públicos capacitados	Programado	150	290	340	245	1,025
	Acumulado	0	187	385	695	
	Realizado	187	198	310	199	
	Total	187	385	695	894	
	% avance trimestral	124.66	68.27	91.17	81.22	
	% avance anual	18.24	37.5	67.8	87.2	

**Indicador 3:** Porcentaje de **casos registrados** en el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAIVIM). Se estableció un total anual de 124,000 casos registrados en el BANAIVIM.

Para el **cuarto trimestre** se registraron 58,182 casos de violencia contra las mujeres por parte de las diferentes entidades Federativas, lo cual corresponde a un avance trimestral del 200.62% respecto a la meta programada. Al **cuarto trimestre** se alcanzó un porcentaje acumulado del 189.43% respecto a la meta anual.

El avance de esta meta corresponde al seguimiento y coordinación que ha tenido la Federación con las entidades federativas, lo que sirvió para que se efectuara un registro mayor a lo planeado. Además de que el período de contingencia COVID-19, en el que las acciones de atención fueron sistematizadas conforme a la contingencia, permitió a las instituciones que el personal que trabajaba desde la modalidad home office, llevara a cabo el registro de casos anteriores y subsecuentes a fin de actualizar los casos atendidos en el sistema del BANAIVIM.

Además de atender las solicitudes de declaratorias de alertas y pre-alertas de género, para las cuales se han emitido una serie de recomendaciones entre las que se encuentran, el registrar los casos de violencia contra las mujeres de las Entidades Federativas en situación de violencia, al BANAIVIM.

Unidad de medida	Reporte de avance	Trimestre				Total acumulado
		Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Casos registrados	Programado	29,000	33,000	33,000	29,000	124,000
	Acumulado	0	58,515	112,814	176,717	
	Realizado	58,515	54,299	63,903	58,182	
	Total	58,515	112,814	176,717	234,899	
	% avance trimestral	201.77	164.54	193.64	200.62	
	% avance anual	47.18	90.9	142.51	189.43	

**Indicador 4:** Porcentaje de informe anual estadístico del Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAIVIM). Se estableció un total anual de **1 informe estadístico del**

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### BANAVIM.

Para efecto de generar el resultado de este indicador se implementaron acciones de coordinación con INMUJERES, llevando a cabo el estudio y revisión de la información contenida, a efecto de generar un diagnóstico sólido en el tema del BANAVIM.

Para el **cuarto trimestre**, la Secretaría de Gobernación a través del BANAVIM, elaboró un diagnóstico denominado "Informe Estadístico BANAVIM 2020, Principales Indicadores"; producto que fue remitido el día 29 de diciembre de 2020, vía electrónica, a todas las instituciones y dependencias Enlaces con el BANAVIM, a efecto de dar a conocer los principales indicadores de la información existente en el Banco Nacional, mostrando un comparativo periódico entre los años 2018, 2019 y 2020. Dando cumplimiento del 100% de la meta programada.

Unidad de medida	Reporte de avance	Anual	Total acumulado
		Octubre - diciembre	
Informe anual	Programado	1	1
	Realizado	1	
	% avance anual	100	

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

##### Obstáculos:

- El cumplimiento de las metas programadas depende de los tiempos que requieran algunas otras áreas sustantivas.
- Limitación de recursos técnicos y humanos para el registro de información, en las Entidades Federativas y Municipios.
- Falta de compromiso por parte de algunos Entidades Federativas y Dependencias de la Administración Pública Federal para cargar información.

##### Oportunidades:

La coordinación y el compromiso de las entidades federativas y dependencias de la Administración Pública Federal con el Banco Nacional, se encuentran en común acuerdo para mantener actualizado al BANAVIM de los cambios administrativos que llegaran a repercutir en los enlaces y contactos que son los encargados de coordinar la alimentación del Banco, a través de los registros de las diversas dependencias. Conforme a ello, se pretende que la transversalidad del Banco no sea cíclica sino longitudinal, lo que permitirá generar políticas públicas de gran alcance que contribuyan a eliminar la violencia contra las mujeres.

Por otro lado, mediante los trabajos que se llevan a cabo con cada uno de los integrantes de los sistemas estatales en materia de capacitación de la plataforma BANAVIM, se han generado diversos vínculos de trabajo que han permitido al Banco participar con las entidades federativas en trabajos específicos sobre este tema.

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

**Ramo:** 05 Relaciones Exteriores

**Clave de la UR:** 211

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

**Clave del Pp:** E002

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

**Tipo de acción:** 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

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

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

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

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

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

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

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

La DGPME concentra esfuerzos en la aplicación de la perspectiva de la igualdad de género en las gestiones diarias de la protección consular en las RMEs. Una acción afirmativa que está instrumentado es la estrategia

## 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 la Ventanilla de Atención Integral para la Mujer (VAIM) en la red consular de México en Estados Unidos.

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

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

Durante el cuarto trimestre de 2020 la red consular en EUA reportó haber realizado 18 eventos relacionados con la VAIM, en los que participaron 6,394 personas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2020, la red consular de México atendió un total de 1282 casos de protección consular dentro del subprograma de Igualdad de Género de los cuales 589 fueron en Estados Unidos y 693 en otros países, divididos de la siguiente forma:

Indicador	Casos 1er trimestre 2020	Casos 2do trimestre 2020	Casos 3er trimestre 2020	Casos 4to trimestre 2020	Meta Anual alcanzada 2020	Meta Anual programada 2020	% de cumplimiento 2020
<i>Porcentaje de casos de mujeres, niñas, niños y adultos mayores mexicanos en el exterior, en situación de maltrato, atendidos en el subprograma Igualdad de Género.</i>	302	186	280	291	<b>1,059</b>	1,800	59%
<i>Porcentaje de casos de personas mexicanas en situaciones de maltrato y/o vulnerabilidad, atendidas para</i>	280	465	278	844	<b>1,867</b>	1,000	187%



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

<i>su repatriación a México en el subprograma Igualdad de Género.</i>							
<i>Porcentaje de casos de protección consular de mexicanas en reclusión en el extranjero, atendidas en el subprograma Igualdad de Género.</i>	569	98	162	147	<b>976</b>	2,300	42%

El indicador que da seguimiento a los casos de mujeres, niñas, niños y adultos mayores mexicanos en el exterior, en situación de maltrato y el indicador referente a los casos de mujeres mexicanas reclusas en el extranjero, presentan un cumplimiento menor tanto a la meta trimestral como a la meta anual programadas, derivado de un menor número de solicitudes de asistencia y/o protección consular en este tema durante el periodo que comprende el trimestre del año. Lo anterior puede explicarse por las restricciones de movilidad impuestas por las autoridades sanitarias locales, a que por motivos de sanidad las autoridades suspendieron las visitas a los centros de detención y por la reducción de actividades de los consulados como consecuencia por la pandemia a causa del COVID-19.

Por su parte el indicador que da seguimiento a los casos de personas mexicanas en situación de maltrato y/o vulnerabilidad, atendidas para su repatriación a México superó la meta trimestral y la meta anual programadas como resultado de una mayor presencia de solicitudes de repatriación a territorio nacional, particularmente por el impacto en la fuente de empleo de las connacionales por el virus COVID-19.

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

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

La red de aliados estratégicos en la materia se pretende ampliar a través de acercamientos con autoridades y/u organizaciones de la sociedad civil involucradas, mediante reuniones de trabajo que permitan alcanzar acuerdos en los que se establezca principalmente la difusión de información sobre los servicios que otorgan las representaciones de México en el exterior y los mencionados aliados a favor de las personas mexicanas. Lo anterior tomando en cuenta que actualmente existen restricciones sanitarias en diversos países para realizar reuniones debido a la pandemia ocasionada por el virus COVID-19.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 05 Relaciones Exteriores

**Clave de la UR:** 211

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

**Clave del Pp:** E002

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

**Tipo de acción:** 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

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

- Las personas mexicanas en el extranjero víctimas del delito de trata de personas, 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 las mujeres y los hombres

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

El fenómeno de la trata de personas puede estar insertado en la economía formal o la 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 a Mexicanos en el Exterior (DGPME) de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) a través del subprograma *Protección y asistencia a las personas mexicanas víctimas de trata de personas en el exterior* establecido en las *Normas para la ejecución del programa de protección consular a personas mexicanas en el exterior (Versión 3)* brinda asistencia y/o protección consular a las personas mexicanas víctimas o posibles víctimas de trata de personas en el exterior, con la finalidad de salvaguardar su dignidad e integridad física y psicológica, así como apoyarlas en las

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

gestiones necesarias ante las autoridades del país en el que se encuentren.

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

Las acciones de apoyo que brindan las representaciones consulares se concentran en apoyar que las víctimas tengan acceso a alojamiento, alimentación y atención médica y psicológica de emergencia, la asistencia de un intérprete y la expedición de la documentación consular apropiada. También se busca que las víctimas cuenten con la asesoría jurídica necesaria.

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

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

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

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

Durante el cuarto trimestre de 2020 la red consular en EUA reportó haber realizado 18 eventos relacionados con la VAIM, en los que participaron 6,394 personas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2020, como parte del subprograma de *Protección consular y asistencia a las personas mexicanas víctimas de trata de personas en el exterior* la red consular de México atendió un total de 99 casos de personas mexicanas víctimas de trata de personas en el exterior, de las cuales 21 son hombres, 42 niños, 11 mujeres y 25 niñas.

El acumulado total de casos atendidos de enero a diciembre de 2020 es de 487, que representan el 54% del total de la meta programada (900 casos) para el 2020.

La meta trimestral y a la meta anual programada para el 2020 del indicador que da seguimiento a las personas víctimas de trata de personas en el exterior no se alcanzó principalmente por la pandemia ocasionada por el virus COVID-19, lo que impidió que las representaciones consulares realizaran sus actividades de manera cotidiana.

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

---

## **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>
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 la sensibilización 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

**5.3.1.: “Promover y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de género”.**

El principal mandato de la SRE y de la Dirección General de Derechos Humanos y Democracia respecto al Presupuesto Etiquetado en materia de género es el 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)

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

No se obtuvieron los resultados que se tenían planteados para este trimestre en relación con el ejercicio de los

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

recursos del programa presupuestal, ya que el periodo reportado coincidió con la prolongación de las medidas de confinamiento causadas por la pandemia de COVID-19, tanto en México como en el mundo, con el fin de evitar el rápido ascenso de personas contagiadas y muertes por COVID-19.

Las distintas fases de la pandemia a nivel nacional e internacional provocaron que durante el trimestre reportado se llevarán de forma virtual diversos eventos tales como: el evento conmemorativo de alto nivel sobre el 25 aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; los trabajos de la tercera comisión de la Asamblea General de Naciones Unidas en las que se discuten resoluciones relacionadas con la promoción de los derechos humanos de las mujeres y niñas.

No se omite mencionar que, a pesar de no haber ejercido recursos en el periodo reportado, México no dejó de cumplir sus compromisos internacionales en materia de igualdad de género. Se recurrió a la realización de diálogos y conversaciones vía virtual; así como diversas actividades de difusión con universidades nacionales e internacionales sobre igualdad de género y otros eventos convocados por organismos internacionales.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El mayor obstáculo para el ejercicio de los recursos fue la situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 a nivel nacional, así como a nivel internacional. Como se comentaba en la sección anterior, debido a las restricciones sanitarias no se podían celebrar reuniones en las sedes de los organismos internacionales y de igual forma aplicaba para la organización de eventos a nivel nacional. No obstante, se atendieron diversas reuniones a través de medios virtuales.

Por otro lado, en seguimiento y como parte de las acciones de monitoreo que esta Dirección General realiza al presupuesto etiquetado, se informó a esa Dirección General a través de nuestras comunicaciones DDH06416 (06.11.2020); DDH05618 (01.10.2020); DDDH05223 (11.09.2020); DDH04029 (06.07.2020); DDH03298 (03.06.2020), que se realizaron diversas modificaciones a diversas partidas presupuestales tales como: 37104 "Pasajes aéreos nacionales"; 37106 "Pasajes aéreos internacionales"; 37602 "Viáticos internacionales"; y 44102 "Traslado de personas". Dichas modificaciones se reflejan en la siguiente tabla:

Partida	Concepto	Monto Disponible a junio de 2020	Monto disponible al 2 de diciembre de 2020
33903	Servicios generales	194,809.51	194,809.51
37104	Pasajes aéreos nacionales	62,253.37	0.00
37106	Pasajes aéreos internacionales	224,075.06	206,075.60
37504	Viáticos nacionales	23,200.00	23,200.00
37602	Viáticos internacionales	334,000.00	318,358.99
39902	Radicaciones	62,180.50	62,180.50
44102	Traslado de personas	0.00	184,840.13
	Total	\$900,518.44	\$989,464.73

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

La pandemia por COVID-19 provocó que el calendario internacional y nacional sobre eventos para promover la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y niñas sufriera una reprogramación debido a las restricciones sanitarias que se implementaron para evitar la escalada de contagios y muertes por COVID-19. Durante los primeros meses de la pandemia diversas actividades se pospusieron; posteriormente estas actividades se retomaron de forma virtual o con el apoyo de las representaciones diplomáticas de México en el exterior.

La virtualidad también permitió tener una mayor presencia y participación en foros en los que México incursionó por primera vez, esto debido a que con la adopción de su Política Exterior Feminista se reconoce el compromiso de México por la igualdad de género. Durante todo el año se atendieron diversos eventos internacionales y nacionales en los que se continuó trabajando para atraer los más altos estándares en materia de derechos humanos e igualdad de género.

En lo particular al cuarto trimestre de 2020 se realizaron diversas actividades de difusión sobre los temas de política exterior feminista, igualdad de género y derechos humanos de las mujeres y niñas con universidades nacionales e internacionales; se emitió una convocatoria de concurso de ensayo dirigido a estudiantes de nivel licenciatura sobre estos temas; así como en eventos internacionales convocados por organismos internacionales y otros Estados.

De las diversas actividades que se desarrollaron durante el último trimestre de 2020, así como durante el año se identificó la necesidad de flexibilizar la contratación de servicio integrales a través de la partida 33903. Estos servicios deberían considerar la contratación de plataformas virtuales para hospedar reuniones, servicios de traducción y streaming para la transmisión de dichos eventos.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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, Delegaciones Metropolitanas y Foráneas, así como las Representaciones de México en el Exterior.

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

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

Entre las acciones realizadas para tal fin destacan:

- Seguimiento a las actividades pendientes en el marco del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres PROIGUALDAD SRE 2019-2024.
- Fortalecimiento de la Red de Enlaces de Género, integrada por 249 personas, en 80 embajadas, 69 consulados, 8 misiones, 3 oficinas de representación, 34 delegaciones foráneas, 11 delegaciones metropolitanas y 51 oficinas centrales.
- Sensibilización y capacitación en materia de igualdad, no discriminación y acceso a una vida libre de violencia.
- Difusión e información para propiciar procesos de concientización y sensibilización individual en la construcción y consolidación de una cultura institucional incluyente y no discriminatoria.
- 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,



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

concubina, concubino; permiso de paternidad, y la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual

- Pronunciamiento “Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual en la SRE”.
- Convenios de colaboración con Instituto Nacional de las Mujeres, para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, impulsar acciones conjuntas en favor de la equidad de género y la no discriminación. (Signado el 3/12/2015); y con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para establecer bases y mecanismos de colaboración dirigidos a identificar y fortalecer proyectos y acciones para promover, proteger y garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación. (Signado el 14/03/2018).

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

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

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

Durante el cuarto trimestre de 2020 se realizaron las siguientes acciones en cumplimiento con el avance del Indicador:

#### Información y difusión

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

- Acuerdo por la Igualdad Entre Mujeres y Hombres
- Pronunciamiento cero tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual en la SRE
- Apartado de Igualdad Laboral y No Discriminación en el Extranet
- Recomendaciones para la cuarentena
- Licencia de Paternidad
- Guías Prácticas para la prevención del maltrato infantil y de primeros auxilios psicológicos
- Ciclo de Círculos de Machos a Hombres 2
- 16 días de activismo “El acoso y el hostigamiento son delitos”
- 16 días de activismo “violencia laboral y trabajo a distancia”
- 16 días de activismo “Si sabes de alguien que vive violencia, ¡no la dejes sola!”
- 16 días de activismo “si vives violencia puedes pedir ayuda”
- 16 días de activismo “La violencia no es normal, ¡DENUNCIALA!”
- 16 días de activismo “El acoso y el hostigamiento sexual son más comunes de lo que piensas, ¡Identifícalo y Denúncialo!”
- 16 días de activismo “¿Qué entendemos por violencia laboral?”

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### 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 cuarto trimestre de 2020, se recibieron por parte de las distintas oficinas, delegaciones y representaciones de México en el exterior, un total de 113 informes, de los cuales se cuenta con:

- Se difundió a todo el personal de las Embajadas de México, tanto a funcionarios como locales: El Acuerdo por la Igualdad Entre Mujeres y Hombres aparte de que todas las Embajadas fueron invitadas a participar en los 6 días de activismo en contra de la violencia hacia la mujer y la mayoría participo. La Embajada en Alemania participo en la campaña ONU-Mujeres “Unete para poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas” La Embajada de Belgica tuvo el Primer Diálogo de Alto Nivel sobre Asuntos Multilaterales MX-UE. Las autoridades mexicanas compartieron el compromiso de colocar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas en el centro de la política exterior mexicana y se refirieron a las acciones emprendidas para implementar la Política Exterior Feminista de México. Asimismo, oportunidades de cooperación fueron discutidas en el marco del Foro Generación Igualdad, convocado por ONU Mujeres y copresidido por los gobiernos de México y Francia el próximo año en marzo y julio respectivamente
- La Embajada China, Participación de la Embajada en el Grupo de Promoción de Equidad de Género liderado por ONU Mujeres en el marco del Acuerdo de Cooperación para el Desarrollo Sustentable de Naciones Unidas y China 2021-2025 (UNSDCF).
- Por iniciativa de la Embajada de Dinamarca se invitó a las Representaciones de Australia, Canadá, Francia, Islandia, Reino Unido y Suecia a elaborar un video en el que los Embajadores de dichos países pronunciaron referencias a la Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer de 1993.
- El Altar dedicado a las mujeres, que fue exhibido en el prestigioso Museo Nacional de Singapur, fue fruto de la virtuosa colaboración con la comunidad mexicana residente en Singapur, a través de dos organizaciones claves:
  - La Jacaranda, encabezada por la Sra. Lidia Riveros, cuyo equipo de trabajo es multinacional (integrado por ciudadanos mexicanos, singapurenses, latinoamericanos, asiáticos y europeos), y
  - La Asociación de Mexicanos en Singapur (MexaSing), encabezada por la Sra. Azul Aguilar, y cuyas colaboradoras más cercanas son entusiastas mujeres de todas las edades, profesiones y ocupaciones. El altar de muertos fue diseñado por la Sra. Riveros, y fue dedicado a las mujeres, e incluye la exhibición de diversas piezas de trajes típicos femeninos, de los estados de Chiapas, Oaxaca y Michoacán. La exposición fue inaugurada la mañana del 31 de octubre por la señora Katya Anaya García-López, esposa del suscrito, y la Directora del Museo, Sra. Chung May Khuen. Se anexa el discurso de la Sra. Anaya, con el que se compartió un mensaje en honor a las mujeres, a quienes estuvo dedicado el altar.
- Debido a la contingencia por coronavirus (COVID-19), se realizaron campañas de difusión en redes sociales sobre Extensa difusión al proyecto de la Orquesta Imposible de la Directora mexicana Alondra de la Parra, cuyo objetivo central es hacer conciencia sobre la violencia de género (agravada por la pandemia por Covid) que viven las mujeres y la necesidad de luchar contra ella. General sigue abierto para atender a la comunidad mexicana en estado de vulnerabilidad aun cuando existen restricciones de las autoridades locales ante la contingencia del COVID-19.
- Finalmente en el Consulado de San Bernardino, se realizó una entrevista con el canal de televisión UNIVISION durante la que se promovió la Ventanilla de Atención Integral para la Mujer, cuyo objetivo



---

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

es brindar las herramientas necesarias para empoderar a las mujeres migrantes y proteger sus derechos. Asimismo, para alertar sobre la violencia doméstica y la forma de denunciarla a las autoridades e informar al consulado al respecto para brindar el apoyo necesario y, de ser el caso cómo obtener una visa U o Vawa. Al mismo tiempo, invitar a los televidentes a que se unan al Día Naranja, cada 25 de cada mes.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

No	Embajadas	Consulados	Misiones	Oficinas de Enlace	Delegaciones Foráneas	Delegaciones Metropolitanas	Oficinas Centrales
	Alemania	Atlanta	Misión Permanente de México ante la OCDE	Oficina de Enlace de México ante Autoridad Nacional Palestina	Mexicali, Baja California	Benito Juárez	Área de Política de Igualdad de Género
	Arabia Saudita	Boise	Misión Permanente de México ante la ONU y otros Organismos Internacionales con sede en Suiza	Oficina de Enlace de México en Estrasburgo	Chiapas	Iztapalapa	Dirección General de Servicios Consulares
	Australia	Boston	Delegación Permanente de México ante la UNESCO		Chihuahua	Iztacalco	Dirección General para América Latina y el Caribe
	Bélgica, el Gran Ducado de Luxemburgo y Misión ante la Unión Europea	Del Rio Texas	Misión Permanente de México ante la OEA		Coahuila		Subsecretaría para América del Norte
	Brasil	Detroit			Durango		Subsecretaría para América Latina y el Caribe
	Canadá	Guangzhou			Estado de México		Acervo Historico Diplomático
	Chile	Quetzaltenango, Guatemala			Hidalgo		IME
	China	Hong Kong			Jalisco		AGENCIA MEXICANA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AMEXCID)
	Corea	Houston, Texas			Michoacán		Dirección General para la Organización de las Naciones Unidas
	Costa Rica	Kansas City			Morelos		DGBRIM
	Dinamarca	Laredo, Texas			Queretaro		Jefatura de Oficina del C. Secretario
	Ecuador	Las Vegas			Quintana Roo		
	España	Leamington			Sinaloa		
	Estados Unidos	Little Rock			Veracruz		
	Estados Unidos	Miami					
	Etiopía	Milwaukee					
	Francia	Nogales					
	Gran Bretaña	Nueva Orleans					
	Guatemala	Nueva York					
	Ghana	Oxnard					
	Grecia	Phoenix					
	Guyana	Raleigh					
	Honduras	Saint Paul					
	Hungría, concurrente a la República de Bulgaria y a la República de Croacia	Salt Lake City					
	Indonesia	San José					
	Irlanda	San Juan, Puerto Rico					
	Italia	Santa Ana					
	Kenya	Shanghai					
	Kuwait	Tecún Umán					
	Libano	Portland					
	Malasia	San Bernardino					
	Marruecos	Tucson					
	Nicaragua	Yuma, Arizona					
	Paraguay						
	Perú						
	Portugal						
	República Checa						
	República Dominicana						
	Rumania						
	Rusia						

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

- 1. Capacitación a Personal Asimilado.** En colaboración con el Instituto Matías Romero, se capacitó en materia de Igualdad de Género y acoso sexual al personal asimilado, como parte del Servicio Exterior Mexicano. El personal asimilado es aquél que dependencias que no son la Secretaría de Relaciones Exteriores, designan para realizar labores en el exterior y que es tratado como Servicio Exterior. Fue muy importante capacitar a este personal, para que conozca cuál es la normatividad que aplica, con el objetivo de prevenir, atender y sancionar cualquier muestra de violencia por razones de género durante el ejercicio de sus funciones en el exterior. Esta capacitación se realizó el día 22 de octubre y estuvieron presentes 12 personas (12 hombres).
- 2. Taller Ciclo de Círculos de Machos a Hombres.** Este taller se presentó los días 27, 28 y 29 de octubre, en donde participaron 45 hombres. Debido a las tres sesiones diferentes, se emplearon tres objetivos:
  - Círculo 1: Hacia un Liderazgo Inclusivo. Este Círculo tiene por objetivo potenciar un liderazgo diverso, incluyente, que involucre a distintas generaciones, nacionalidades, formas de pensar y de organizar; en resumen, potenciar un liderazgo de acuerdo con el contexto actual.
  - Círculo 2: No es No es No (Consentimiento). El objetivo de esta sesión es reconocer y entender el concepto de consentimiento en los distintos ámbitos de la vida cotidiana e identificar de qué manera hemos sido socializados a partir de ideas asociadas al coqueteo, la seducción y el cortejo. Plantear una crítica a la manera en que nos relacionamos, empezando por cuestionar lo que históricamente hemos entendido que es el consentimiento, y desde ahí, fomentar la transformación de hábitos en distintos entornos, como el empresarial, el social, y el familiar.
  - Círculo 3: No Mansplaining. El objetivo de esta sesión es entender de forma conceptual y cotidiana lo que significa el mansplaining y cómo se vive en el ámbito laboral, para poder comprender cómo abordar este comportamiento masculino asociado a una masculinidad hegemónica.
- 3. Capacitación a Titulares de Delegaciones Metropolitanas y Foráneas.** En colaboración con la Dirección General de Delegaciones se capacitó en materia de Igualdad de Género a los Titulares, el día 6 de octubre en la cual estuvieron presentes 8 personas, (5 hombres y 3 mujeres) y el día 20 de noviembre donde al igual que en la primera sesión estuvieron presentes 8 personas, (4 hombres y 4 mujeres).
- 4.** El día 16 de Octubre dimos comienzo al Diplomado en Políticas Públicas con Perspectiva de Género, por convenio entre el Museo de Memoria y Tolerancia y El Colegio de México, A.C. para nuestros enlaces, en el cual se inscribieron 60 personas de las cuales 10 son hombres y 50 mujeres.
- 5.** Interrogando al archivo: La participación de las mujeres en la diplomacia mexicana. El día 26 de noviembre, en conmemoración de la iniciativa de los 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres y en el marco del 25 de noviembre se impulsó este conversatorio para hablar de la importancia del archivo histórico y de cómo en él se ve minimizada la participación de las mujeres en la diplomacia mexicana, para que de esta manera se le dé el valor que merecen las mujeres en la diplomacia. Fueron 50 asistentes, de los cuales fueron 17 hombres y 33 mujeres. También se compartió por las redes sociales de la Secretaría.
- 6.** Por lo que en el periodo se capacitó un total de 193 personas (103 hombres y 90 mujeres).

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

---

## 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

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

**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

El marco normativo en materia de derechos humanos de las mujeres a decir, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006); la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007); la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED, 2003); y la Ley de Planeación (1983, reforma del 16 de febrero de 2018). Así como los programas especiales y sectoriales: el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD); el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM); el Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación (PRONAIND); el Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo (PRONAFIDE); y la Política Nacional de Inclusión Financiera (PNIF).

En estos programas se recalca la necesidad de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la cultura institucional y el quehacer de cada una de las entidades y dependencias que integran el Sector Hacendario (Central y Coordinado). De manera generalizada, en estos programas, se solicita: integrar el principio de igualdad y no discriminación en la cultura organizacional de las instituciones de la APF; promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias de la APF con base en la NMX-R-025-SCFI-2015; diseñar e implementar campañas de difusión y comunicación en materia de igualdad de género y no discriminación; promover la transformación cultural para favorecer la incorporación de las mujeres en la toma de decisiones; dar cumplimiento al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo; incorporar la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de los programas de la APF; diseñar lineamientos para diagnósticos con perspectiva de género; impulsar instrumentos financieros con preferencia para las mujeres (trabajadoras del hogar, indígenas, afro mexicanas, con discapacidad, de la diversidad sexual, entre otras); fomentar las competencias profesionales y financieras de los grupos de mujeres; entre otras acciones a favor de la igualdad de género.

Una estrategia imprescindible para el cumplimiento de lo anterior, es el diseño e implementación de acciones de sensibilización, capacitación y profesionalización del personal adscrito al Sector Hacendario, de todos los niveles laborales jerárquicos, sin importar su forma de contratación. Pues, una de las recomendaciones reiteradas por el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (de la Convención CEDAW) de Naciones Unidas al Estado Mexicano, refiere a la capacitación sistemática y obligatoria de todo el funcionariado público en el orden federal, estatal y local, acerca de los derechos

## 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

humanos de las mujeres y la igualdad de género, para poner fin al trato discriminatorio de que son objeto las mujeres y las niñas.

En este marco, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público reitera su compromiso por incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional y el quehacer de la Dependencia. Para ello, en el Reglamento Interior de la SHCP se señala con puntualidad el diseño y ejecución de programas alineados a la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres. En este sentido, la Secretaría mediante la Unidad de Igualdad de Género, elaboró el “Programa de Igualdad y no discriminación en la SHCP 2020-2024” que contempla como estrategia prioritaria transversal procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización del personal para contribuir a: 1) la construcción de una cultura institucional igualitaria para mujeres y hombres; y 2) impulsar la inclusión financiera de las mujeres en condiciones de igualdad.

Durante el 2019, se implementó el Programa Anual de Capacitación en la SHCP en el cual se incorporaron temáticas en materia de igualdad de género. Al concluir el ejercicio fiscal anterior, se logró sensibilizar y capacitar –mediante cursos y talleres de 4 a 20 horas- a 953 servidoras y servidores públicos respecto al hostigamiento sexual y acoso sexual, igualdad de género, lenguaje incluyente, liderazgo y empoderamiento de las mujeres. 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 2020 se implementa una estrategia de capacitación en materia de igualdad de género que contempla tres niveles: 1) sensibilización en derechos humanos de las mujeres e igualdad entre mujeres y hombres; 2) capacitación sobre violencias contra las mujeres, hostigamiento sexual y acoso sexual, trabajo de cuidados, nuevas masculinidades o masculinidades positivas, corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, inclusión y no discriminación de grupos en vulnerabilidad, diversidades sexuales, liderazgo y empoderamiento de las mujeres, entre otras temáticas; y 3) profesionalización en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual, diseño de presupuestos con perspectiva de género, educación e inclusión financiera de las mujeres, entre otras.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Debido a la contingencia sanitaria en México por el Covid-19, en el cuarto trimestre de 2020, las acciones de sensibilización y capacitación se realizaron en plataformas electrónicas (modalidad en línea). En este contexto, la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el ámbito de sus competencias descritas en el artículo 69-D del Reglamento Interior de la SHCP, emitió un documento con la oferta de capacitación a distancia disponible en plataformas de diversas instituciones de la Administración Pública Federal. La oferta de capacitación incluyó temáticas relacionadas con la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, misma que fue distribuida al personal adscrito del Sector Hacendario (Central y Coordinado).

En el cuarto trimestre de 2020, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante la Unidad de Igualdad



## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de Género, impulsó las siguientes acciones de sensibilización y capacitación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el propósito de fomentar centros de trabajo incluyentes, igualitarios y libres de violencias.

### 1. Plataforma electrónica del INMUJERES

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) tiene el micrositio "puntogénero: formación para la igualdad" donde se ofertan diversos cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para el cuarto trimestre (01 de octubre al 31 de diciembre de 2020) se tuvo la inscripción a los siguientes cursos:

#### a) "Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres"

El curso tiene como objetivo que las personas participantes logren identificar las obligaciones y compromisos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo que establecen la normatividad nacional (leyes, reglamentos) en materia de derechos humanos de las mujeres en México. En el curso se hace una revisión de la normatividad internacional que le confiere obligaciones al Gobierno Mexicano para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. También se alude a las causas de las desigualdades de género existentes; y se hace referencia al enfoque de género. En esta actividad participaron 14 servidoras y 11 servidores públicos, en total 25 personas.

#### b) "Súmate al Protocolo"

El 03 de enero de 2020, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó una actualización del "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal". Con base en lo anterior, se diseñó un curso específico para presentar las disposiciones normativas del Protocolo en comento y con ello abonar a desincentivar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo de las entidades y dependencias de la APF. En el trimestre que se informa, se tuvo la participación de 8 servidoras y 9 servidores públicos, en total 17 personas.

### 2. Plataforma electrónica del CONAPRED

Con objeto de ampliar los servicios de sensibilización, capacitación y formación en el derecho a la igualdad y no discriminación, establecido en el artículo 1o constitucional y en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en 2010 el CONAPRED creó el programa de educación en línea "Conéctate por la igualdad, diversidad e inclusión" el cual busca romper las barreras espacio-temporales y llegar a personas e instituciones en todas las entidades federativas del país mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). En el trimestre que se informa, se tiene registro de los siguientes cursos.

#### a) Medidas para la Igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

El curso tiene como propósito comprender la importancia de las medidas para la igualdad que derivan de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación, las cuales constituyen el fundamento normativo de las políticas públicas con perspectiva de no discriminación, con la finalidad de reconocer la importancia de disminuir las brechas de la desigualdad. Se estructura de 3 unidades: 1) La discriminación: definición, magnitud, sujetos, ámbitos y responsabilidades públicas para combatirla; 2) Los Derechos humanos, la no discriminación y el marco normativo nacional; ruta hacia las medidas de la igualdad; y 3) Las medidas para la igualdad como rectoras en la construcción de políticas públicas con perspectiva de no discriminación. En este curso participó **1 servidora pública.**

#### b) Diversidad sexual, inclusión y no discriminación

Con este curso se podrá identificar cómo la discriminación afecta el goce de derechos de las personas identificadas o percibidas como sexualmente diversas a partir de la comprensión de la diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y características sexuales, así como del marco jurídico vigente, con el objeto de favorecer prácticas incluyentes y antidiscriminatorias. Se compone de 4 unidades: 1) Conceptos básicos y claves; 2) Discriminación contra personas con expresiones sexuales y de género no normativas; 3) La discriminación y exclusión de las personas de sexualidades e identidades no normativas; y 4) Políticas públicas con Enfoque de Derechos Humanos para las diversidades de sexo, de género y de características sexuales. En este curso participaron **5 servidoras públicas y 2 servidores**

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**públicos, en total 7 personas.**

#### c) Claves para la atención pública sin discriminación

Este curso persigue identificar estrategias que permitan a quienes integran el servicio público interactuar con la ciudadanía sin discriminación, lo que significa ofrecer y administrar los bienes y servicios que brinda el Estado al margen de prejuicios y estigmas que limiten o cancelen el ejercicio de derechos para ciertas personas o poblaciones. Se conforma de 4 unidades temáticas: 1) La discriminación; 2) Atendiendo a un público diverso; 3) La ruta hacia la atención sin discriminación desde el servicio público; y 4) Autodiagnóstico y plan de acción. En él participaron: **1 servidora pública y 3 servidores públicos, en total 4 personas.**

#### d) Inclusión y Discapacidad

Con este curso es posible comprender las principales características de la discapacidad y la discriminación que experimentan las personas que viven con esta condición, de tal forma que sea posible lograr su inclusión plena y el acceso universal a derechos y oportunidades. El curso se estructura en 4 unidades: 1) Discapacidad; 2) Inclusión, igualdad y no discriminación; 3) Hacia una sociedad incluyente de las personas con discapacidad; y 4) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Se tuvo una participación de **3 servidoras públicas.**

#### e) Tolerancia y diversidad de creencias

Este curso en línea se propone reconocer la importancia de respetar la diversidad religiosa en México, identificando las consecuencias de la discriminación y la vulneración al ejercicio de los derechos humanos por motivos religiosos, para contribuir a la construcción de relaciones humanas que convivan con diferentes credos, prácticas y espiritualidades basadas en el respeto mutuo, tolerancia e igualdad de oportunidades. Se conforma de 4 unidades temáticas: 1) La diversidad cultural y religiosa en México; 2) La discriminación y mis derechos humanos en la vida cotidiana; 3) Estado laico, base de la convivencia pacífica; y 4) Transformación pacífica de los conflictos cotidianos por motivos religioso. Este curso fue tomado por **2 servidoras públicas.**

### 3. Plataforma electrónica de la CNDH

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

#### a) Derechos humanos y salud

Este curso se diseña ante la imperiosa necesidad de generar un cambio en la relación entre médicos, personal hospitalario y pacientes, cambio cimentado en la dignidad de la persona y el respeto a sus derechos humanos. De ahí el diseño e implementación del curso. Se tuvo participación en el cuarto trimestre de **2 servidoras públicas.**

### 4. Plataforma electrónica del INDESOL

El Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol- Secretaría del Bienestar) a través de la Dirección de

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Capacitación a Distancia pone a disposición una plataforma electrónica donde ofrece diversos cursos en línea.

#### a) Prevención del embarazo adolescente

El objetivo del curso es proporcionar herramientas a las personas participantes sobre el problema del embarazo en la población adolescente; y cómo éste se ha incrementado en los últimos años. Este curso de inscribe como una acción preventiva por parte del Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GIPEA), el cual forma parte de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA) impulsada por el Gobierno Federal. El curso fue tomado por **1 servidora pública**.

#### 5. Plataforma electrónica de ONU MUJERES

La Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres) tiene un centro de capacitación en una plataforma global con la cual busca crear un ámbito de aprendizaje productivo y accesible en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. Esta plataforma ofrece cursos en línea y a distancia. Bajo el contexto de la emergencia sanitaria por el Covid-19 en México, se ofertaron los siguientes cursos.

- a) Yo sé de Género: Una introducción a la igualdad de género en el Sistema Iberoamericano (**1 hombre**)
- b) Yo sé de género 1-2-3: Conceptos básicos de género; Marco internacional para la igualdad de género; y Promoción de la igualdad de género en el sistema de la ONU (**1 mujer y 1 hombre**)
- c) Yo sé de género 4: Empoderamiento económico de las mujeres (**1 hombre**)
- d) Yo sé de género 5: Liderazgo de las mujeres y poder de decisión (**1 hombre**)
- e) Yo sé de género 6: Violencia contra mujeres y niñas (**1 hombre**)
- f) Yo sé de género 7: Igualdad de género en el trabajo (**1 hombre**)
- g) Yo sé de género 8: Igualdad de género y educación (**1 hombre**)
- h) Yo sé de género 9: Salud y derechos sexuales y reproductivos (**1 hombre**)

Para el cuarto trimestre de 2020, la meta programada fue de 500 personas sensibilizadas y capacitadas misma que cubierta en 14%, pues se capacitó a **38 servidoras públicas y 33 servidores públicos** del Sector Hacendario, **en total 71 personas**.

No obstante, la meta anual programada para este indicador fue de 1,000 personas sensibilizadas y capacitadas en materia de igualdad de género; y se logró beneficiar a 2,009 servidoras y servidores públicos del Sector Hacendario (1,089 mujeres y 920 hombres). El incremento se propició a partir del contexto provocado por la epidemia sanitaria del COVID-19 en la cual se privilegió el uso de plataformas electrónicas para ofrecer los servicios de sensibilización y capacitación.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el ejercicio fiscal 2020, se emitieron las siguientes disposiciones para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF) con el objetivo de mitigar los efectos de la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México:

1. El 23 de marzo de 2020, la Secretaría de la Función Pública publicó en el Diario Oficial el "Acuerdo por el que se establecen los criterios en materia de administración de recursos humanos para contener la propagación del coronavirus COVID-19, en las dependencias y entidades de la APF" donde se estipularon diversas **modalidades de trabajo** (a distancia, días alternados, horarios flexibles). Este acuerdo debía implementarse durante el periodo comprendido entre el 23 de marzo al 17 de abril del año en curso.
2. El 27 de marzo de 2020, en alcance al acuerdo anterior, se publicó el "Acuerdo por el que se reforma por adición los criterios en materia de administración de recursos humanos para contener la propagación del Coronavirus Covid-19 en las dependencias y entidades de la APF", en el cual **se adicionó la modalidad de trabajo en casa** (con excepción de quienes realizan funciones esenciales).

## 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

3. Con fecha 30 de marzo de 2020, el Consejo de Salubridad General expidió el “Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)”. En este documento se menciona que la Secretaría de Salud reconoce un **aumento en el número de casos**, por lo que recomienda que la población en México permanezca en sus casas con el propósito de contener la enfermedad causada por el COVID-19.

4. El 31 de marzo de 2020, la Secretaría de Salud publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2”, en las que se contempla la **suspensión inmediata**, del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, **de las actividades no esenciales** con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión de ese virus en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte en la población residente en el territorio nacional.

5. Con fecha 17 de abril de 2020, la Secretaría de la Función Pública expidió en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se establecen los lineamientos para el intercambio de información oficial a través de correo electrónico institucional como medida complementaria de las acciones para el combate de la enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)”. En este acuerdo, se señala que **“el correo electrónico institucional que se envíe, sustituirá a los oficios** que tradicionalmente se han empleado como medio de intercambio de información formal”.

6. El 21 de abril de 2020, la Secretaría de Salud emitió en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se modifica el similar por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, publicado el 31 de marzo de 2020”. En él se ordena la **suspensión inmediata, del 30 de marzo al 30 de mayo de 2020, de las actividades no esenciales** con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus SARS-CoV2 en la comunidad y, con ello disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19 en la población residente en el territorio nacional.

7. Con fecha 23 de abril de 2020, la Presidencia de la República publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se establecen las medidas de austeridad que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal”, en éste se indican algunas medidas para enfrentar la crisis sanitaria, económica o de cualquier otra índole provocadas por el Covid-19. Además, se menciona que se **extenderá hasta el 01 de agosto de 2020 la suspensión de labores** con goce de sueldo al personal adscrito a la APF. Asimismo, se contempla que no se ejercerá el 75% del presupuesto disponible de las partidas de servicios generales, materiales y suministros.

8. El 14 de mayo de 2020, la Secretaría de Salud publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias”. Este acuerdo tiene por objeto establecer una **estrategia para la reapertura de las actividades** sociales, educativas y económicas, así como un **sistema de semáforo por regiones** para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como establecer acciones extraordinarias. El acuerdo fue modificado y publicado el 15 de mayo de 2020, en el citado medio de difusión oficial. En este acuerdo, en el artículo cuarto, se establece que la Secretaría de Salud, en coordinación con las Secretarías de Economía y del Trabajo y Previsión Social; así como con el Instituto

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Mexicano del Seguro Social publicará los Lineamientos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral.

9. Con fecha 18 de mayo de 2020, se emitieron los "Lineamientos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral" con el objeto de lograr una reapertura exitosa, escalonada y responsable de las actividades laborales. Para la elaboración de este documento, se contó con la participación coordinada de la Secretaría de Salud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Economía, así como del Instituto Mexicano del Seguro Social. Estos lineamientos se derivan de los Acuerdos publicados en el Diario Oficial de la Federación los días 14 y 15 mayo de 2020 –respectivamente- en relación con la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas. En este documento se establece la concepción de "**nueva normalidad**" que se definió como un proceso que consta de tres etapas con las que se pretende reactivar las actividades socio-económicas con la premisa de proteger la salud de la población controlando la trasmisión de SARS-CoV-2; y así prevenir picos epidémicos de gran magnitud o rebrotes en el país.

10. El 29 de mayo de 2020, la Secretaría de Salud publicó en el Diario Oficial de la Federación, el "Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas" donde se establecen: 1) las medidas específicas que las actividades económicas deberán implementar en el marco de la estrategia general para la nueva normalidad; 2) la clasificación de las actividades esenciales; 3) los niveles de riesgo epidemiológico; 4) el tamaño de centro de trabajo; 5) las estrategias generales de promoción de la salud y seguridad sanitaria en el entorno laboral; 6) las acciones de vigilancia y supervisión; y 7) las medidas de seguridad sanitaria en el entorno laboral.

11. Con fecha 31 de julio de 2020, la Secretaría de la Función Pública emitió –en el Diario Oficial de la Federación- el "Acuerdo por el que se establecen los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19", en el cual se indica que durante **el periodo comprendido entre el 03 de agosto y el 30 de septiembre de 2020**, para reducir la transmisión del COVID-19, los Titulares de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de las Unidades de Administración y Finanzas o equivalentes en la Administración Pública Federal, podrán autorizar o facilitar a las personas servidoras públicas:

I. Trabajo en casa, siendo una disposición obligatoria para el personal de 60 años o más, personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y personas con enfermedades crónicas consideradas de riesgo por las autoridades de salud, tales como diabetes, hipertensión, pulmonar, hepática, metabólica, obesidad mórbida, insuficiencia renal, lupus, cáncer, cardíaca, entre otras, asociadas a un incremento en el riesgo de complicaciones.

II. Días de trabajo alternados entre el personal.

III. Horarios escalonados en los días que asistan a los centros de trabajo.

IV. El uso de las tecnologías de información y comunicación para la realización de sesiones y reuniones de trabajo, acciones de capacitación y similares a efecto de minimizar el traslado, contacto y riesgo de contagio entre las personas servidoras públicas.

V. La disponibilidad permanente en el horario laboral de servicios preventivos de salud, filtros de supervisión, así como los insumos necesarios acorde con los "Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral" y "Lineamiento general espacios públicos cerrados en COVID-19".

12. El 30 de septiembre de 2020, la Secretaría de la Función Pública promulgó –en el Diario Oficial de la Federación, el "Acuerdo por el que se reforma el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19". En este Acuerdo se modifica el periodo descrito en el Acuerdo similar del 31 de julio de 2020, **quedando del 01 de octubre de 2020 al 04 de enero de 2021**.

13. Con fecha 18 de diciembre de 2020, el Gobierno de la Ciudad de México publicó en la Gaceta Oficial de esa entidad federativa, el Trigésimo Sexto Aviso por el que se da a conocer el **color del semáforo epidemiológico de la Ciudad de México** y se establecen diversas medidas apremiantes de protección a la salud para disminuir la curva de contagios, derivado de que la ciudad está en alerta de emergencia por COVID-19.

## 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

14. El 21 de diciembre de 2020, la Secretaría de la Función Pública emitió en el Diario Oficial de la Federación el "Acuerdo por el que se modifica el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19", en el cual se modifica el artículo Primero del ACUERDO similar publicado en el Diario Oficial de la Federación el pasado 31 de julio de 2020, para quedar como sigue:

"Artículo Primero.- Durante la emergencia sanitaria declarada con motivo de la transmisión del virus SARS CoV2, y conforme al sistema de semáforo por regiones determinado por las autoridades competentes para cada entidad federativa, los Titulares de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de las Unidades de Administración y Finanzas o equivalentes en la Administración Pública Federal, hasta en tanto se determina la normalización de las actividades de la Administración Pública Federal, podrán autorizar o facilitar a las personas servidoras públicas" las disposiciones descritas para facilitar el trabajo a distancia, en casa y/o en línea.

Este contexto generalizado en toda la Administración Pública Federal (APF), propició que todas las acciones de sensibilización y capacitación se realizaran con el apoyo de las plataformas electrónicas de diversas instancias y dependencias de la APF. Pues, las actividades de sensibilización y capacitación presenciales fueron reprogramadas por causas de fuerza mayor hasta nuevo aviso.

**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.

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

El Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (de la Convención CEDAW) de Naciones Unidas ha reiterado al Estado Mexicano 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 (Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD; Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, PIPASEVM; Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación, PRONAIND) 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 afro mexicanas, personas indígenas, entre otras).

En el ejercicio fiscal 2019, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público –mediante la Unidad de Igualdad de Género– realizó 27 acciones de difusión:

- Comunicado de la SHCP en el marco del Día Internacional de la Mujer, en el cual se destacó la lucha histórica que han tenido las mujeres en la búsqueda del reconocimiento de sus derechos, el enfoque de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- Video 8#m Día Internacional de la Mujer, en vinculación con la Unidad de Comunicación Social y Vocero, en el citado video se destacaron los principales avances y logros de la Secretaría en la cultura institucional, así como la Certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación con nivel oro.
- Infografía conmemorativa e inclusión financiera donde se citaron cifras y datos más relevantes en materia de igualdad y violencia contra las mujeres, destacando brechas sobre la participación de las mujeres en la esfera laboral, así como en las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, en el trabajo no remunerado y doméstico, y el porcentaje de la bancarización de las mujeres en México.
- Banner y carta electrónica. - En el marco del 08 de marzo de 2019, se difundió mensajes claves para



## 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

activar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, relativos a incorporar la igualdad de género en el quehacer sustantivo, denunciar cualquier acto de hostigamiento y acoso sexual, expresar los comunicados institucionales con lenguaje incluyente.

- Convocatoria abierta para participar como personas consejeras, misma que se distribuyó entre todo el personal de la Secretaría. De esta convocatoria resultaron designadas 19 servidoras(es) públicas(os) como Personas Consejeras de las cuales 14 fueron mujeres y 4 fueron hombres.
- Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual. El 17 de mayo de 2029 se publicó el pronunciamiento con el cual la Secretaría externó su compromiso para prevenir, detectar, atender, sancionar y erradicar cualquier práctica de violencia de género.
- Pronunciamiento por la igualdad de género, las diversidades y la no discriminación. En conmemoración del Día Internacional de la Diversidad Sexual, el 28 de junio de 2019, la SHCP emitió el pronunciamiento en comento con el fin de exponer la firme convicción de la Secretaría por la participación e inclusión de todas las personas y respeto a todos sus derechos humanos.
- Infografía del 30 de julio de 2019 sobre la Trata de Personas. En conmemoración del Día Mundial contra la Trata, se emitió una infografía informando al personal de la Dependencia sobre los procesos y aspectos que integran este delito.
- Infografía del 09 de agosto de 2019 sobre los Pueblos Indígenas. En conmemoración del Día Internacional de los Pueblos Indígenas, se elaboró una infografía donde se especifica que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró el 09 de agosto como un día dedicado a las personas, pueblos y comunidades indígenas con el propósito de sensibilizar sobre las necesidades de los pueblos originarios.
- Infografía del 12 de agosto de 2019 sobre Juventud. A partir de la conmemoración del Día Internacional de la Juventud, se diseñó una infografía donde se especifica que la ONU declaró el 12 de agosto como un día dedicado a mujeres y hombres jóvenes para promover su participación en los procesos de cambio y generar conciencia sobre sus desafíos y problemáticas.
- Infografía del 30 de agosto de 2019 sobre Víctimas de Desapariciones Forzadas. Con base en la conmemoración del Día Internacional de las Víctimas de desapariciones forzadas, se difundió una infografía donde se especifica que la ONU declaró el 30 de agosto como un día para promover la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas y luchar contra la impunidad de este delito, que se asume como un crimen de lesa humanidad.
- Infografía del 01 de octubre de 2019 sobre Personas Mayores. En conmemoración del Día Internacional de las Personas Mayores, se elaboró una infografía con el propósito de visibilizar los derechos humanos de esta población.
- Infografía del 15 de octubre de 2019 sobre los Mujeres Rurales. En el marco de la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres Rurales, se diseñó una infografía donde se especifica que ONU declaró el 15 de octubre como un día dedicado a impulsar el mejoramiento de la situación de las mujeres rurales, y promover la atención sistemática de sus necesidades y contribuciones.
- Infografía del 25 de noviembre de 2019 sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. De acuerdo con la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se difundió una infografía donde se indica que ONU definió el 15 de noviembre como el día



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

internacional para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer en razón del género.

- Infografía del 03 de diciembre de 2019 sobre Personas con Discapacidad. En concordancia con la conmemoración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad (PcD), se emitió una infografía donde se menciona que la ONU declaró el 03 de diciembre como un día para promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad, así como concientizar sobre su situación en la vida política, social, económica y cultural.
- Infografía del 10 de diciembre de 2019 sobre Derechos Humanos. A partir de la conmemoración del Día Internacional de los Derechos Humanos, se compartió una infografía donde se menciona que la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), hace 71 años, adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual ha sido traducida a más de 500 idiomas.
- Cubo-Test para la detección de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual. La Unidad de Igualdad de Género elaboró un test práctico y sencillo para sensibilizar e informar al personal del servicio público de la Secretaría sobre las conductas que sí representan hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo. Ese test se difundió en un cubo porta notas y lapicero. Este cubo se utilizó como material didáctico en los cursos y talleres de capacitación durante 2019, con lo cual se logró distribuir las 1,000 piezas elaboradas.
- Postales temáticas. Con el objetivo de informar y sensibilizar a las y los servidores públicos de la Dependencia, se diseñaron 9 postales en materia de: corresponsabilidad, lenguaje incluyente, hostigamiento sexual y acoso sexual, rol y estereotipo de género y discapacidad.
- Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual. Debido a que se presentó cambio en la Titularidad de la Secretaría y en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se emitió un nuevo pronunciamiento.

La SHCP reafirma su compromiso por institucionalizar y transversalización de la perspectiva de género, por ello, elabora –mediante la Unidad de Igualdad de Género- un Programa de Igualdad y No Discriminación que tendrá una aplicación en el Sector Hacendario (Central y Hacendario) del cual se desprende una estrategia de difusión y comunicación que integra diversas acciones encaminadas a difundir, informar y sensibilizar al personal del servicio público de las entidades y dependencias que integran el Sector. Lo anterior, con la finalidad de contribuir desincentivar cualquier expresión y conducta discriminatoria contra las mujeres en razón del género y las poblaciones en vulnerabilidad.

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

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el cuarto trimestre de 2020, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -mediante la Unidad de Igualdad de Género- diseño y difundió 5 infografías y 10 cartas informativas en materia de Derechos Humanos, No Discriminación e Inclusión Social, mismas que se difundieron en la Intranet, la página institucional y los correos electrónicos de las 5,164 servidoras y servidores públicos de la Secretaría (2,444 mujeres y 2,720 hombres, corte al 31 de diciembre de 2020).

#### INFOGRAFÍAS

##### 1. Infografía sobre el Día Internacional de las Personas Mayores, 01 de octubre de 2020

En conmemoración del Día Internacional de las Personas Mayores, se emitió una infografía donde se menciona que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declaró el 01 de octubre como un día para destacar la importancia de las personas adultas mayores, así como para promover sus derechos humanos. 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

infografía indica datos importantes al respecto:

- En el mundo se duplicará la población adulta mayor entre los años 200° y 2050
- La esperanza de vida de esta población es de 72 a 77 años, pero ésta se podría reducir a causa del COVID.
- En México hay 15.4 millones de personas adultas mayores, de las cuales el 60% son mujeres.
- 4 de cada 10 personas adultas mayores son económicamente activas.
- 7 de cada 10 tienen algún tipo de discapacidad.
- El 18.9% no sabe leer ni escribir.

#### 2. Infografía sobre el Día Internacional de las Mujeres Rurales, 15 de octubre de 2020

En conmemoración del Día Internacional de las Personas Mayores, se difundió una infografía donde se menciona que la Organización de la Naciones Unidas (ONU) declaró el 15 de octubre como un día dedicado para impulsar el mejoramiento de la situación de las mujeres rurales, así como para promover la atención sistemática de sus necesidades y contribuciones. La infografía menciona información importante al respecto:

- En el mundo, las mujeres rurales representan la cuarta parte de la población. Y son el 43% de la fuerza laboral agrícola.
- En México, 13 millones de mujeres rurales viven en el campo.
- 6 de cada 10 viven en situación de pobreza.
- 3 de cada 10 reciben remuneración por su trabajo.
- Sólo el 26% son ejidatarias.

#### 3. Infografía sobre el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, 25 de noviembre de 2020

En conmemoración del Día Internacional de las Personas Mayores, la UIG-SHCP distribuyó una infografía donde se indica que la Organización de la Naciones Unidas (ONU) declaró el 25 de noviembre como un día dedicado para impulsar acciones para eliminar las violencias contra las mujeres, niñas y adolescentes. La infografía expone información importante al respecto:

- En el mundo, 1 de cada 3 mujeres han sufrido violencia sexual o física por parte de su pareja sentimental.
- En México, durante el 2020, se registraron: 704 presuntos feminicidios; 43,108 víctimas de lesiones dolosas.
- En el primer semestre de 2020, la línea telefónica Mujeres de Locatel recibió 6,116 llamadas por violencia de género, en pareja o familiar.

#### 4. Infografía sobre el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, 03 de diciembre de 2020

En conmemoración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, se emitió una infografía donde se menciona que la Organización de la Naciones Unidas (ONU) estableció el 03 de diciembre como un día para promover los derechos y el bienestar de las personas con discapacidad. La infografía expone datos importantes al respecto:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- En el mundo, mil millones de personas tienen algún tipo de discapacidad.
- En México, 7 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad.
- 53% cuentan con seguridad social.
- 4 de cada 10 presentan discapacidad visual.
- 39% es población económicamente activa.
- Casi la mitad tienen más de 60 años.
- 54% son mujeres, quienes sufren una doble discriminación: por género y por discapacidad.

#### 5. Infografía sobre el Día Internacional de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 2020

En conmemoración del Día Internacional de los Derechos Humanos, se distribuyó una infografía donde se expone que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual ha sido traducida a 500 idiomas. La infografía indica datos relevantes al respecto:

- En el México, hace 9 años se elevaron a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en tratados internacionales.
- Las mujeres y niñas deben ejercer de sus derechos humanos de manera plena y equitativa.
- Los feminicidios son la manifestación más grave de violación del derecho a vivir una vida libre de violencia.

#### CARTAS INFORMATIVAS sobre:

1. La oferta de capacitación en línea para el cuarto trimestre, 09 de octubre.
2. Día Mundial de la lucha contra el cáncer de mama, publicada el 19 de octubre.
3. Acciones afirmativas (corresponsabilidad), difundida el 29 de octubre.
4. Salas de lactancia materna (criterios de las salas de lactancia), publicada el 30 de octubre.
5. Guía de recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente y no incluyente en las comunicaciones de la SHCP, difundida el 05 de noviembre.
6. Jornada de fortalecimiento de habilidades para la prevención y atención de la violencia laboral y el hostigamiento y acoso sexual, publicada el 19 de noviembre.
7. Conversatorio en materia de inclusión laboral, emitida el 26 de noviembre.
8. Guía ilustrada de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia, publicada el 30 de noviembre.
9. "No me llamo" (sobre estereotipos), difundida el 07 de diciembre.
10. La discapacidad no limita, no lo hagas tú, del 08 de diciembre.

#### VINCULACIÓN CON EL SECTOR COORDINADO

La Unidad de Igualdad de Género con el propósito de potenciar las actividades de difusión y promover la igualdad de género, derechos humanos y no discriminación; implementó una estrategia con las dependencias del Sector Hacendario con el objetivo de intercambiar los instrumentos de comunicación y difusión y que éstos fueran distribuidos en las 22 dependencias del sector.

En el trimestre que se informa, se enviaron 4 infografías en el marco de los días internacionales establecidos por la ONU. Cabe señalar que la información fue difundida a un total de **42,977** personas servidoras públicas de los Organismos Desconcentrados, Descentralizados y entidades del Sector Coordinado de la SHCP, de las cuales 22,519 son mujeres y 20,458 son hombres.

En resumen, del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2020, se programaron 6 acciones de difusión y comunicación para la sensibilización del personal de la SHCP en materia de igualdad de género. La meta se cumplió debido a que se publicaron un total de **15 instrumentos de difusión y comunicación** mediante el correo electrónico institucional, la intranet de la Dependencia, la página institucional de la Secretaría y el Facebook oficial de la misma.

Es importante señalar que, los 15 instrumentos de difusión tuvieron impacto en las **5,164 personas** adscritas a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; y en **42,977 personas** de las entidades y dependencias del Sector

---

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Coordinado. Por tanto, se obtuvo un impacto en **48,141 servidoras y servidores públicos en total**.

Por último, para este indicador se programó una meta anual de 20 acciones de comunicación y difusión; sin embargo, se elaboraron y difundieron 53 acciones específicas. Este incremento obedeció al contexto propiciado por la epidemia sanitaria del COVID-19 donde se privilegió el uso de instrumentos electrónicos y a distancia para lograr los objetivos planteados.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

A partir del reconocimiento de la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) como una enfermedad grave de atención prioritaria. A la fecha de corte del cuarto trimestre del año, la Unidad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público optó por elaborar instrumentos de difusión y comunicación digitales para que fueran distribuidos por los medios electrónicos institucionales, y así dar continuidad al trabajo de sensibilización e información en materia de inclusión, no discriminación, igualdad de género y perspectiva de género.

**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 promueven la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

#### **Definición de la población objetivo**

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

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

La Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres que se implementa en el actual sexenio deriva del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024; de manera particular del principio rector “ No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera” el cual también alude al rechazo categórico de cualquier forma, conducta o manifestación de discriminación en función de las características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual, o cualquier otra. En el PND 2029-2024 se describen tres estrategias generales nacionales que encauzan el quehacer de la Administración Pública Federal que son: 1) Política y gobierno; 2) Política Social; y 3) Economía. De la estrategia de Política y Gobierno se desprende el principio de “Pleno respeto a los derechos humanos”. Este instrumento establece como objetivo superior el “bienestar general de la población”.

Bajo esta tesitura, la implementación de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres Nacional se operacionaliza en tres programas especiales en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres: el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD); el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM); y el Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación (PRONAIND). El PROIGUALDAD en sus 6 objetivos prioritarios establece la obligatoriedad de la transversalización de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de los programas gubernamentales instrumentados por las dependencias federales, estatales y municipales obligadas en el PND. Por su parte, el PIPASEVM reconoce que las conductas discriminatorias y sexistas derivan en violencias contra las mujeres y que para su erradicación es de suma importancia la coordinación y responsabilidad compartida entre los tres órdenes de gobierno. Y el PRONAIND impulsa la promoción del ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad y no discriminación, de manera particular de los grupos poblacionales históricamente más discriminados, excluidos y vulnerados; como es el caso de las personas con discapacidad, las personas jóvenes, las niñas, los niños, las personas adolescentes, las personas adultas mayores, las personas en situación de migración, las mujeres, las personas trabajadoras del hogar; las personas indígenas, los pueblos y comunidades indígenas, las personas afroamericanas, los pueblos y comunidades afroamericanas, las personas de la diversidad sexual y de género, y las personas en situación de calle, entre otras.

Además, en 2018 la Ley de Planeación fue reformada en los siguientes artículos para incluir la perspectiva de derechos humanos y de género. En los artículos 2o y 9o se indica que la planeación deberá llevarse a cabo con

## 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

perspectiva de interculturalidad y de género, de conformidad con las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Y en el artículo 14, fracción VIII, prevé la incorporación de indicadores que faciliten el diagnóstico del impacto de los programas en grupos específicos de la población. Es decir, elaboración de indicadores y diagnósticos con perspectiva de: género, interculturalidad y derechos humanos para que abonen información que contemple –al menos- el origen étnico, género, condiciones de vulnerabilidad, entre otros aspectos.

En seguimiento a los marcos normativos y programáticos en la materia, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público emite su compromiso en el Reglamento Interior para institucionalizar la perspectiva de género en la cultura institucional y transversalizar la perspectiva de género en el quehacer de la Dependencia con el propósito de contar con centros de trabajo incluyentes y libres de violencias, con lo cual se avanzaría en la construcción de una sociedad igualitaria con pleno respeto a los derechos humanos.

Es de suma importancia reconocer los avances logrados en la materia, sin embargo, resulta imperante identificar el panorama actual sobre la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la Secretaría. De manera específica, el hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo representa una problemática de interés público en tanto afecta la integridad física y emocional del funcionariado e influye en la productividad laboral. De acuerdo con el Informe estadístico de registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal 2018, en ese año se registraron 211 denuncias por presuntos casos en 63 instituciones de la APF de las 248 dependencias y entidades que la conforman. De las 248 dependencias, el 96% emitieron su pronunciamiento de Cero Tolerancia. El 90% cuenta con Personas Consejeras por convocatoria abierta. El 96% realizaron acciones de sensibilización y el 85% llevaron a cabo acciones de capacitación al interior de las instituciones.

Este panorama es similar en el Sector Hacendario (Central y Coordinado), según el diagnóstico situacional sobre la implementación del “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal” en el Sector, durante 2019 se registraron 77 casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones de este sector. El 79% de los Pronunciamientos de Cero Tolerancia emitidos fueron firmados por la persona Titular. En el Sector hay 103 Personas Consejeras de las cuales el 65% se eligieron por convocatoria abierta. Y el 100% de las entidades y dependencias del Sector Hacendario cuentan con el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (UIG-SHCP, 2020). Por ello, es necesario diseñar e implementar acciones dirigidas de desincentivar este tipo de conductas, así como establecer mecanismos para la pronta y efectiva atención de posibles víctimas de la violencia sexual (hostigamiento sexual y acoso sexual) en los centros de trabajo, tal como se estipula en el PROIGUALDAD 2020-2024 y el PIPASEVM 2020-2024.

En este sentido, el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal fue actualizado y publicado el pasado 03 de enero de 2020 con el objeto de: 1) fortalecer las funciones de las Personas Consejeras; 2) definir acciones concretas para los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (CEPCI) y los OIC; 3) verificar la relación asimétrica de poder entre la persona denunciante y la persona denunciada; y 4) que cada dependencia lleve un registro óptimo y formal de los casos denunciados. El Protocolo en comento entró en vigor el 17 de febrero del año en curso, por tanto, todas las entidades y dependencias de la APF tendrá que emprender las acciones necesarias para su óptima implementación.

Por otro lado, la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) prevé la aplicación de un cuestionario para conocer la percepción de las y los servidores públicos de la dependencia sobre el clima laboral y no discriminación. En el caso de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) se

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

aplicó el cuestionario en comento en 2017, cuyos resultados derivaron en la necesidad de fortalecer los procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización mediante foros, jornadas, eventos, conferencias y mesas de trabajo en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual; prevención de las violencias en razón del género; igualdad de género; liderazgos y empoderamiento de las mujeres; planeación y presupuestación con perspectiva de género; elaboración de indicadores con perspectiva de género y trata de personas.

Sobre este último tema, a finales de 2019 se implementó un diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de Trata de Personas al personal de la Secretaría, en el marco de las sesiones de trabajo de la Comisión Intersecretarial para Prevenir, Combatir y Sancionar los Delitos en Materia de Trata de Personas. Entre los resultados obtenidos, se destaca que, si bien la mayoría del personal de la SHCP no tiene funciones relacionadas de manera directa con personas víctimas de trata de personas, el 96 % de las personas encuestadas reconoce que cualquier persona (sin importar su condición laboral, ciclo de vida y nivel socioeconómico) puede ser víctima de algún delito de trata de personas. De ahí la importancia de realizar acciones de sensibilización y capacitación como medida de prevención del delito, en cualquiera de sus modalidades.

Del mismo modo, se reconoce la literatura disponible que expone la importancia de inclusión financiera de las mujeres porque representa un factor preponderante para su empoderamiento y autonomía económica, pues les permite ampliar sus posibilidades de desarrollo económico, productivo, personal y familiar. Las estadísticas nacionales e internacionales muestran evidencia sobre la existencia de brechas de género respecto al acceso, uso y conocimiento de los productos y servicios financieros entre mujeres y hombres. En México, las estadísticas muestran que el 68.4% de las mujeres recurre a un préstamo familiar o con alguna amistad cuando tienen alguna urgencia económica, pues no cuentan con empleos formales y/o prestaciones laborales. Aún en la vejez, las mujeres continúan realizando el trabajo de cuidados, de hecho, el 51.2% de la población infantil de 0 a 6 años cuya madre o padre labora, su cuidado está a cargo de alguna de sus abuelas (ENESS 2017). En esta etapa, 7 de cada 10 adultas mayores se sostiene del apoyo de algún familiar mientras que 6 de cada 10 hombres sobre lleva su vejez con su pensión y/o jubilación. En consecuencia, es relevante fomentar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional de las entidades y dependencias del Sector Hacendario (Central y Coordinado).

Para estar en posibilidades de fomentar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la cultura institucional y el quehacer de la Secretaría, se cuenta con una Red de Enlaces de Género (REG) sólida cuyo quehacer primordial es permear las acciones en materia de igualdad de género en sus dependencias a partir del acompañamiento de la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP. Asimismo, se tienen 20 Personas Consejeras -todas elegidas por convocatoria abierta- para el presente ejercicio fiscal, quienes desempeñarán diversas funciones descritas en el numeral 14 del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal, como por ejemplo brindar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda; y capacitarse constantemente en materia de prevención, atención y sanción de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Por lo anterior, es fundamental continuar con los trabajos conjuntos con la REG porque son quienes conocen de primera mano las funciones y atribuciones de sus dependencias, y pudieran identificar los sesgos de género y desigualdades en la cultura institucional y el quehacer de la institución. Del mismo modo, su participación activa les permite proponer acciones en favor de la igualdad de género y la no discriminación para abonar en la disminución de las brechas de género.

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

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el cuarto trimestre de 2020, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante la Unidad de Igualdad de Género, implementó las siguientes acciones estratégicas de profesionalización dirigidas 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

servidoras y servidores que integran la Red de Enlaces de Género en el Sector Hacendario.

#### 1. 7 reuniones virtuales para elaborar la versión final del “Programa para la Igualdad y no Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2020-2024”

Con base en los artículos 8º fracción XXVI; 67 fracción XVI Bis; y el artículo 69-D, fracciones I, II, IV, V y IX del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los cuales se estipula la elaboración del Programa de acción para la igualdad de género y no discriminación de la Secretaría, en colaboración con las unidades administrativas, los órganos administrativos desconcentrados y las entidades del Sector Coordinado.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP (UIG-SHCP), elaboró la versión final del “Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2020-2024”, a partir del ejercicio participativo con las instancias del Sector Hacendario (Central y Coordinado).

Durante el periodo de octubre a diciembre de 2020, se realizaron 7 reuniones virtuales para establecer objetivos, estrategias y acciones puntuales en el quehacer de dichas dependencias o áreas que permitan dar cumplimiento a las disposiciones descritas en los programas nacionales, especiales y sectoriales en materia de igualdad de género. En estas 7 reuniones participaron **19 servidoras públicas y 4 servidores públicos, en total 23 personas**. Y éstas se realizaron con las siguientes áreas o instancias:

- Banco del Bienestar (BIENESTAR)
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)
- Unidad de Banca Valores y Ahorro (UBVA-SHCP)
- Unidad de Banca de Desarrollo (UBD-SHCP)
- Unidad de Política y Control Presupuestario (UPCP-SHCP)

Cabe señalar que, el Programa en comento se encuentra en la fase final de autorización superior para implementarse en el próximo ejercicio fiscal.

#### 2. Reunión sobre Bono Social de Género, 05 de octubre de 2020

El pasado 05 de octubre del año en curso, se realizó una sesión virtual conjunta entre la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA) y la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP, donde FIRA presentó su programa institucional 2020-2021 el cual contempla la implementación del primer bono social de género en México. Este bono busca contribuir a la autonomía económica de las mujeres acreditadas por esta dependencia. Esta iniciativa se enfoca en la inclusión financiera, la iniciativa laboral y productiva y el emprendimiento de posibles acreditadas. La estrategia contará con la participación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). En esta reunión, participaron **2 servidoras públicas y 4 servidores públicos, en total 6 personas**.

#### 3. Programa “Claves para la Igualdad y No Discriminación”

La Unidad de Igualdad de Género de la SHCP, diseño e implementó el Programa de sensibilización en línea “Claves para la Igualdad y la no Discriminación” cuyo propósito principal fue que el personal del Sector Hacendario, y en particular la Red de Enlaces de Género, contarán con los elementos básicos para identificar los factores que inciden en el fortalecimiento de la cultura institucional, y con ello facilitar que sean componentes de cambio positivo y transformador que repercuta en ambientes laborales incluyentes, con



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

igualdad, libres de discriminación y violencia.

El Programa en comento, se realizó mediante la plataforma de videoconferencias grupales “Webex” del 08 de septiembre al 26 de noviembre de 2020. La duración total del Programa fue de 24 horas, distribuidas en sesiones semanales con una duración de 2 horas cada una. Durante el mismo, se desarrollaron 7 temáticas específicas: 1) Igualdad vs diferencias; 2) Género y feminismo; 3) Nuevas masculinidades; 4) Respeto a la diversidad; 5) Ambiente laboral incluyente; 6) Ambiente laboral libre de violencia; y 7) Lenguaje incluyente. Este programa fue concluido **73 servidoras públicas y 29 servidores públicos, en total 102 personas.**

#### **4. Jornada de fortalecimiento de habilidades para la prevención y atención de la violencia laboral y el hostigamiento y acoso sexual**

En el marco de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y del 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos; la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público convocó a la Jornada de fortalecimiento de habilidades para la prevención y atención de la violencia laboral y el hostigamiento y acoso sexual a personas integrantes de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), y de los Órganos Internos de Control (OIC), así como a las Personas Consejeras previstas en el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, y las Personas Acompañantes previstas en el PROTOCOLO de actuación de los CEPCI, del Sector Hacendario (Central y Coordinado).

Esta Jornada se realizó mediante la plataforma de videoconferencias grupales “Webex” cuya duración fue de 6 horas totales. Se dividió en tres sesiones semanales de dos horas cada una, realizadas el 25 de noviembre, el 02 y 16 de diciembre de 2020. La Jornada fue concluida por **61 servidoras públicas y 30 servidores públicos, en total 91 personas.**

#### **5. Conversatorio en materia de inclusión social, 07 de diciembre de 2020**

El 07 de diciembre de 2020, se realizó el Conversatorio en materia de inclusión laboral, en la modalidad de videoconferencia. Esta actividad forma parte de la conmemoración de los 16 Días de Activismo contra la Violencia hacia las Mujeres y las niñas, que se realizan en todo el mundo del 25 de noviembre al 10 de diciembre de cada año para tomar acciones en la prevención y erradicación de esta violación a los derechos humanos de las mujeres.

El Conversatorio tuvo como objetivo principal abonar algunos elementos necesarios para el diseño de una encuesta de percepción sobre el nivel de inclusión en las condiciones laborales de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. La principal audiencia de esta actividad fue la Red de Enlaces de Género del Sector Hacendario. En este sentido, se tuvo un registro de asistencia de **54 servidoras públicas y 24 servidores públicos, en total 78 personas.**

Durante el cuarto trimestre del ejercicio fiscal 2020, se realizaron 5 acciones estratégicas con las cuales se logró beneficiar a **210 servidoras públicas y 90 servidores públicos** del Sector Hacendario (Central y Coordinado) siendo en total **300 personas**. El perfil de las personas beneficiadas corresponde a la Red de Enlaces de Género, personas integrantes de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), y de los Órganos Internos de Control (OIC); así como Personas Consejeras previstas en el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, y Personas Acompañantes previstas en el PROTOCOLO de actuación de los CEPCI, del Sector Hacendario (Central y Coordinado).

Durante el ejercicio fiscal 2020, se realizaron en total **10 acciones estratégicas** aun cuando se habían programado sólo 5. Con estas diez acciones de sensibilización y capacitación implementadas mediante foros, jornadas, conversatorios y reuniones, se logró tener una participación de **580 personas en total (443 mujeres y 137 hombres)**, de las 600 personas programadas como meta anual.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la implementación de la Jornada Nacional de Sana Distancia en México a partir del reconocimiento de la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), desde el pasado 17 de marzo de 2020, se

## 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

mandató la suspensión temporal de actividades no esenciales del sector público, social y privado; incluidas todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a decir:

1. El 23 de marzo de 2020, la Secretaría de la Función Pública publicó en el Diario Oficial el “Acuerdo por el que se establecen los criterios en materia de administración de recursos humanos para contener la propagación del coronavirus COVID-19, en las dependencias y entidades de la APF” donde se estipularon diversas **modalidades de trabajo** (a distancia, días alternados, horarios flexibles). Este acuerdo debía implementarse durante el periodo comprendido entre el 23 de marzo al 17 de abril del año en curso.

2. El 27 de marzo de 2020, en alcance al acuerdo anterior, se publicó el “Acuerdo porque el que se reforma por adición los criterios en materia de administración de recursos humanos para contener la propagación del Coronavirus Covid-19 en las dependencias y entidades de la APF”, en el cual **se adicionó la modalidad de trabajo en casa** (con excepción de quienes realizan funciones esenciales).

3. El 30 de marzo del mismo año, el Consejo de Salubridad General expidió el “Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)”. En este documento se menciona que la Secretaría de Salud reconoce un **aumento en el número de casos**, por lo que recomienda que la población en México permanezca en sus casas con el propósito de contener la enfermedad causada por el COVID-19.

4. El 31 de marzo de 2020, la Secretaría de Salud publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2”, en las que se contempla la **suspensión inmediata**, del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, **de las actividades no esenciales** con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión de ese virus en la comunidad, para disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte en la población residente en el territorio nacional.

5. El 17 de abril de 2020, la Secretaría de la Función Pública expidió en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se establecen los lineamientos para el intercambio de información oficial a través de correo electrónico institucional como medida complementaria de las acciones para el combate de la enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)”. En este acuerdo, se señala que **“el correo electrónico institucional que se envíe, sustituirá a los oficios** que tradicionalmente se han empleado como medio de intercambio de información formal”.

6. El 21 de abril de 2020, la Secretaría de Salud emitió en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se modifica el similar por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, publicado el 31 de marzo de 2020”. En él se ordena la **suspensión inmediata, del 30 de marzo al 30 de mayo de 2020, de las actividades no esenciales** con la finalidad de mitigar la dispersión y transmisión del virus SARS-CoV2 en la comunidad y, con ello disminuir la carga de enfermedad, sus complicaciones y la muerte por COVID-19 en la población residente en el territorio nacional.

7. El 23 de abril de 2020, la Presidencia de la República publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Decreto por el que se establecen las medidas de austeridad que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal”, en éste se indican algunas medidas para enfrentar la crisis sanitaria, económica o de cualquier otra índole provocadas por el Covid-19. Además, se menciona que se **extenderá hasta el 01 de agosto de 2020 la suspensión de labores** con goce de sueldo al personal adscrito a la APF.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Asimismo, se contempla que no se ejercerá el 75% del presupuesto disponible de las partidas de servicios generales, materiales y suministros.

8. El 14 de mayo de 2020, la Secretaría de Salud publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Acuerdo por el que se establece una estrategia para la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas, así como un sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como se establecen acciones extraordinarias". Este acuerdo tiene por objeto establecer una **estrategia para la reapertura de las actividades** sociales, educativas y económicas, así como un **sistema de semáforo por regiones** para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico relacionado con la reapertura de actividades en cada entidad federativa, así como establecer acciones extraordinarias. El acuerdo fue modificado y publicado el 15 de mayo de 2020, en el citado medio de difusión oficial. En este acuerdo, en el artículo cuarto, se establece que la Secretaría de Salud, en coordinación con las Secretarías de Economía y del Trabajo y Previsión Social; así como con el Instituto Mexicano del Seguro Social publicará los Lineamientos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral.

9. El 18 de mayo de 2020, se emitieron los "Lineamientos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral" con el objeto de lograr una reapertura exitosa, escalonada y responsable de las actividades laborales. Para la elaboración de este documento, se contó con la participación coordinada de la Secretaría de Salud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Economía, así como del Instituto Mexicano del Seguro Social. Estos lineamientos se derivan de los Acuerdos publicados en el Diario Oficial de la Federación los días 14 y 15 mayo de 2020 –respectivamente- en relación con la reapertura de las actividades sociales, educativas y económicas. En este documento se establece la concepción de "**nueva normalidad**" que se definió como un proceso que consta de tres etapas con las que se pretende reactivar las actividades socio-económicas con la premisa de proteger la salud de la población controlando la trasmisión de SARS-CoV-2; y así prevenir picos epidémicos de gran magnitud o rebrotes en el país.

10. El 29 de mayo de 2020, la Secretaría de Salud publicó en el Diario Oficial de la Federación, el "Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas" donde se establecen: 1) las medidas específicas que las actividades económicas deberán implementar en el marco de la estrategia general para la nueva normalidad; 2) la clasificación de las actividades esenciales; 3) los niveles de riesgo epidemiológico; 4) el tamaño de centro de trabajo; 5) las estrategias generales de promoción de la salud y seguridad sanitaria en el entorno laboral; 6) las acciones de vigilancia y supervisión; y 7) las medidas de seguridad sanitaria en el entorno laboral.

11. Con fecha 31 de julio de 2020, la Secretaría de la Función Pública emitió –en el Diario Oficial de la Federación- el "Acuerdo por el que se establecen los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19", en el cual se indica que durante **el periodo comprendido entre el 03 de agosto y el 30 de septiembre de 2020**, para reducir la transmisión del COVID-19, los Titulares de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de las Unidades de Administración y Finanzas o equivalentes en la Administración Pública Federal, podrán autorizar o facilitar a las personas servidoras públicas:

I. Trabajo en casa, siendo una disposición obligatoria para el personal de 60 años o más, personas con discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y personas con enfermedades crónicas consideradas de riesgo por las autoridades de salud, tales como diabetes, hipertensión, pulmonar, hepática, metabólica, obesidad mórbida, insuficiencia renal, lupus, cáncer, cardíaca, entre otras, asociadas a un incremento en el riesgo de complicaciones.

II. Días de trabajo alternados entre el personal.

III. Horarios escalonados en los días que asistan a los centros de trabajo.

IV. El uso de las tecnologías de información y comunicación para la realización de sesiones y reuniones de trabajo, acciones de capacitación y similares a efecto de minimizar el traslado, contacto y riesgo de contagio entre las personas servidoras públicas.

V. La disponibilidad permanente en el horario laboral de servicios preventivos de salud, filtros de supervisión, así como los insumos necesarios acorde con los "Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral" y "Lineamiento general espacios públicos cerrados en COVID-19".

## 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

12. El 30 de septiembre de 2020, la Secretaría de la Función Pública promulgó -en el Diario Oficial de la Federación, el "Acuerdo por el que se reforma el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19". En este Acuerdo se modifica el periodo descrito en el Acuerdo similar del 31 de julio de 2020, **quedando del 01 de octubre de 2020 al 04 de enero de 2021**.

13. Con fecha 18 de diciembre de 2020, el Gobierno de la Ciudad de México publicó en la Gaceta Oficial de esa entidad federativa, el Trigésimo Sexto Aviso por el que se da a conocer el **color del semáforo epidemiológico de la Ciudad de México** y se establecen diversas medidas apremiantes de protección a la salud para disminuir la curva de contagios, derivado de que la ciudad está en alerta de emergencia por COVID-19.

14. El 21 de diciembre de 2020, la Secretaría de la Función Pública emitió en el Diario Oficial de la Federación el "Acuerdo por el que se modifica el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19", en el cual se modifica el artículo Primero del ACUERDO similar publicado en el Diario Oficial de la Federación el pasado 31 de julio de 2020, para quedar como sigue:

"Artículo Primero.- Durante la emergencia sanitaria declarada con motivo de la transmisión del virus SARS CoV2, y conforme al sistema de semáforo por regiones determinado por las autoridades competentes para cada entidad federativa, los Titulares de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de las Unidades de Administración y Finanzas o equivalentes en la Administración Pública Federal, hasta en tanto se determina la normalización de las actividades de la Administración Pública Federal, podrán autorizar o facilitar a las personas servidoras públicas" las disposiciones descritas para facilitar el trabajo a distancia, en casa y/o en línea.

Pese a este contexto, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público –mediante la Unidad de Igualdad de Género– ajustó, reprogramó e implementó acciones estratégicas de capacitación y sensibilización en temas de igualdad de género mediante plataformas electrónicas y en la modalidad a distancia. Por ello, realizó 10 acciones específicas (entre foros, jornadas y conversatorios) para la Red de Enlaces de Género y personal estratégico, de manera virtual para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en la materia.

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

**Ramo:** 07 Defensa Nacional

**Clave de la UR:** 111, 115, 138

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

**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.

433. Capacitar y sensibilizar al personal en temas de prevención de la discriminación, la violencia de género y el hostigamiento y acoso sexual (foros, talleres, eventos y marco jurídico, entre otros)

604. Mejoramiento del ambiente laboral.

#### Definición de la población objetivo

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

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

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

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

Por lo anterior, el “**Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres S.D.N. 2020**”, 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,

## 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

familiar, personal e institucional.

- c. Reforzar la capacitación y formación profesional en materia de género de los integrantes del Instituto Armado.

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

Los programas implementados entre el 2008 y 2019, han permitido disminuir la brecha de género existente entre mujeres y hombres pertenecientes a la S.D.N., al sensibilizar y capacitar al personal en temas de derechos humanos e igualdad de género, promoviendo el cambio organizacional a favor de una cultura de igualdad de género.

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

Asimismo, se detectaron áreas de oportunidad respecto a la persistencia de desigualdad en el ejercicio de derechos entre mujeres y hombres, por lo que en el programa de igualdad entre mujeres y hombres S.D.N. 2020, contempla continuar con la profesionalización, capacitación, sensibilización del personal militar, a fin de lograr una cultura organizacional igualitaria.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### Aspectos cualitativos.

La integración del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres S.D.N., para el ejercicio fiscal 2020, se realizó de la siguiente manera:

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



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

y hombres.	sensibilización de los integrantes del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos	género.	
Acciones que promuevan la <b>erradicación</b> de la violencia de género.	<p><b>433</b></p> <p>Capacitar y sensibilizar al personal en temas de prevención de la discriminación, violencia de género y Hostigamiento y Acoso Sexual (talleres, foros, marco jurídico, entre otros).</p>	Porcentaje de avance de diplomados perspectiva género.	Diplomado La enseñanza-aprendizaje con perspectiva de género para las y los instructores del Sistema Educativo Militar.
			Diplomado sobre Violencia Familiar y Derechos Humanos.
			Diplomado sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer.
			Diplomado sobre prevención y atención de la violencia de género.
			60 talleres de Sensibilización de Género.
			60 talleres para la Prevención de la Violencia de Género.

Acción estratégica y su indicador			Nombre del proyecto.
Tipo de acción	Número de acción	Indicador	
Acciones que promuevan la <b>erradicación</b> de la violencia de género.	<b>433</b>	Porcentaje de avance en los talleres perspectiva de género.	60 talleres de Sensibilización de Género.
			60 talleres para la Prevención de la Violencia de Género.
			Curso de sensibilización en derechos humanos, género y prevención de la violencia de género.
			Curso sobre igualdad y Violencia de Género.
			Curso de igualdad de género para el personal discente de la Escuela Militar de Enfermería.
			Curso de igualdad de género.
			Curso Estereotipos de Género.
Curso de capacitación en materia de Igualdad, Equidad y Violencia de Género.			

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



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados			
acción.			
Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de <b>discriminación</b> de género.	604	Mejoramiento del ambiente laboral.	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la planta del Colegio del Aire (Zapopan, Jal.).
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares en el Campo Mil. No. 27-F (Pie de la cuesta, Gro.).
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 5 (Zapopan, Jal.).
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 13 (Chihuahua, Chih.).
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 3 (El Ciprés, B.C.).
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 8 (Mérida, Yuc.).
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar 9 (La Paz, B.C.S.).
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 10 (Culiacán, Sin.).
			Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 15 (San Juan Bautista la Raya, Oax.).
			Construcción de un alojamiento para el Personal de Mujeres y Hombres de la Planta de la Prisión Militar de la III Región Militar (Mazatlán, Sin.).
			Ampliación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 2 (Lomas de Sotelo, Cd. Méx.).
			Remodelación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 3 (Campo Mil. No. 1-A, Cd. Méx.).
			Porcentaje de



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

		<p>avance en la adquisición de equipo para instalaciones militares con perspectiva de género.</p>	<p>Militar.</p>
--	--	---	-----------------

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

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

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

**Campaña de difusión interna:**

**A. Descripción del Proyecto.**

La Campaña de Difusión Interna para promover la sensibilización de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres integrantes del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, es un proyecto en el cual se difunde información a las mujeres y hombres integrantes de este Instituto Armado, a fin de fomentar una cultura de sensibilización en igualdad, prevención y erradicación del hostigamiento y acoso sexual, corresponsabilidad en la vida familiar y laboral, la no violencia de género y la difusión de la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad, mediante la difusión de la campaña.

La campaña fue dividida en 6 etapas, las cuales contemplan:

- a. Proceso administrativo y legal.
- b. Pretest y Focus group.
- c. Diseño de campaña.
- d. Material de difusión.
- e. Distribución.
- f. Postest.

La "Campaña de Difusión Interna" correspondiente al presente año, se elaborara en relación a la evaluación y análisis de los resultados de pretest y postest, por medio de entrevistas al personal militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, con el fin de determinar los objetivos y metas a cumplirse, de acuerdo a los conocimientos e impacto que hayan logrado las campañas de los años anteriores, para así estar en condiciones de elaborar un plan de trabajo para el desarrollo de la campaña del año en curso con el fin de reforzar y contar con una campaña integral que permita sensibilizar y contar con más resultados en la comunicación de este año.

**B. Actividades realizadas.**

Durante el 4/o. Trimestre se registró un avance del 30%, materializándose de la siguiente forma:

- a. Durante el mes de septiembre del presente año, se llevó a la producción del material gráfico y artículos promocionales de la Campaña por parte de las empresas adjudicadas, siendo estas las siguientes:
  1. Persona Física con actividad empresarial José Alfredo Ochoa Alva.
  2. "Asesoría en Medios de Producción, S.A. de C.V. "
  3. "Impresos Mármol, S.A. de C.V."

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- b. Durante el periodo comprendido del 21 al 30 Oct. 2020, se llevó a cabo en las instalaciones de la Dirección General de Comunicación Social, la entrega y recepción del material gráfico y artículos promocionales de la Campaña a las diferentes Unidades, Dependencias e Instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos
- c. Asimismo, del 3 al 6 Nov. 2020, las Unidades, Dependencias e Instalaciones, realizan la distribución del material de la Campaña a sus Organismos subordinados; de igual forma, del 9 al 12 Nov. 2020, se llevó a cabo la difusión de la Campaña a través de diverso material gráfico, audiovisual y artículos promocionales a la totalidad de la Unidades, Dependencias e Instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- d. Del 23 al 27 Nov. 2020, se llevó a cabo la evaluación Post-Test (Estudio cuantitativo posterior) a una muestra de la población militar de las doce Regiones Militares.

#### C. Metas alcanzadas (cualitativas).

Se registró un avance del 30% de la meta programada.

#### D. Datos Relevantes.

Durante el 4/o. Trimestre se elaboró el informe final y trámites administrativos por cierre del curso.

#### E. Resultados.

- a. Con la difusión de la campaña se lograron transmitir con claridad los temas y mensajes a la totalidad de Unidades, Dependencias e Instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, permitiendo con esto concienciar y sensibilizar al personal de mujeres y hombres de este Instituto Armado.
- b. Se cuenta con un avance del 30% de la meta programada.
- c. Se realizó la distribución del material publicitario de la Campaña de Difusión Interna, a un efectivo de 156,107 Militares (18,181 Mujeres y 137,107 Hombres).

#### F. Conclusiones.

- a. Con la materialización de la Campaña de Difusión Interna, se logró contribuir a la sensibilización del personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos en la igualdad de género; de igual manera se fomentó un lenguaje incluyente, una cultura de corresponsabilidad, no discriminación y respeto a los derechos humanos.
- b. Se generó una comunicación incluyente al interior de la Secretaría, misma que permitió el manejo de una comunicación organizacional y un lenguaje visual el cual promovió la igualdad de género y la no discriminación.
- c. Se fomento la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre mujeres y hombres de esta Dependencia, por medio de acciones que favorecieron su participación en el cuidado y atención de la familia.
- d. Se difundió información para la prevención, denuncia y eliminación de las prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Secretaría de la Defensa Nacional.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

e. Por lo anterior, se cuenta con un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

## 2. Porcentaje de avance de los cursos, talleres y diplomados en perspectiva de género.

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

### A. Diplomado “La enseñanza-aprendizaje con perspectiva de género para las y los instructores del Sistema Educativo Militar”.

- **Descripción del proyecto.**

El proyecto diplomado “La enseñanza-aprendizaje con perspectiva de género para las y los instructores del Sistema Educativo Militar”, tiene como propósito capacitar al personal instructor del Sistema Educativo Militar, en la generación de ambientes de aprendizaje con perspectiva de género, a fin que promuevan el proceso de enseñanza y el desarrollo integral de las y los docentes del Sistema Educativo Militar; asimismo, citado diplomado está dirigido a 154 instructores militares, con una duración de 120 horas presenciales, el cual se materializará en tres grupos.

- **Actividades realizadas.**

Debido a las medidas implementadas en el Sistema Educativo Militar por la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, citado diplomado se materializó en modalidad virtual, capacitando a 27 instructores militares (2 mujeres y 25 hombres) durante el periodo comprendido del 19 Oct. al 17 Nov. 2020.

- **Metas alcanzadas (cualitativas)**

Se registró un avance del 100% de la meta anual programada.

- **Datos relevantes.**

A pesar de la contingencia que se vive por la pandemia generada por el COVID-19, se cumplió satisfactoriamente con la meta establecida en el Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres, materializando las actividades en forma virtual a través de la plataforma Zoom; asimismo, durante el 4/o. Trimestre se elaboró el informe final y trámites administrativos por cierre del curso.

- **Resultados.**

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

- **Conclusiones.**

Se cuenta con un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

- **Actividades para el próximo trimestre:**

Ninguna.

### B. “Diplomado sobre Violencia Familiar y Derechos Humanos”.

- a. **Descripción del proyecto.**

1. El diplomado tiene como propósito capacitar a 100 mujeres y hombres militares (Jefes, Oficiales y Tropa), dividido en dos grupos de 50 participantes cada uno, pertenecientes a la Dirección General de Seguridad Social Militar y que labora principalmente en los Centros de Desarrollo Infantil de la Secretaría de la Defensa Nacional, ubicados en el Valle de México y en provincia, en la modalidad a distancia (vía Zoom), con una duración de 120 horas.

2. El “Diplomado sobre Violencia Familiar y Derechos Humanos”, se imparte durante dos días a la semana en un horario de 1500 a 1900 horas, de la siguiente forma:

- i. Lunes y miércoles, grupo “A”.
- ii. Martes y jueves, grupo “B”.

- b. **Actividades realizadas.**

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se llevaron a cabo las actividades programadas para el grupo "A" y grupo "B" de conformidad al calendario y módulos planeados, concluyendo los 5 módulos en las fechas programadas.
- Se capacitó a 1 General, 12 Jefes, 24 Oficiales y 63 de tropa dando un efectivo de 100 militares (93 mujeres y 7 hombres), como a continuación se enlista:

Número de Escalones	Periodo	Generales		Jefes		Oficiales		Tropa		Total	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Grupo "A"	10 Ago. al 19	0	0	7	0	7	4	32	0	46	4
Grupo "B"	Nov. 2020.	0	1	5	0	13	0	29	2	47	3
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>61</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>7</b>

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

Se registró un avance del 30% de la meta programada.

d. **Datos relevantes.**

Con motivo de la contingencia sanitaria por COVID-19 y la suspensión de todas las actividades que implican reunión de personas, a fin de evitar la propagación del Virus SARS-CoV-2 y debido al comportamiento incierto que hasta ahora ha mostrado la Pandemia según los informes que emite diariamente la Secretaría de Salud y las recomendaciones de la Secretaría de Educación Pública y con la finalidad de proteger la salud del personal militar y dar cumplimiento a la materialización del referido Diplomado, se coordinó con la Institución Educativa llevar a cabo dicha capacitación en la **modalidad a distancia**, a través de la plataforma Zoom.

Asimismo, se realizaron las gestiones y acciones correspondientes con la Institución Educativa, para ampliar el efectivo de cursantes de **60 a 100** en dos grupos "A" y "B", 50 y 50 participantes para su mejor control, en la modalidad a distancia, vía Síncrona Zoom; de igual forma se realizaron ajustes en el cronograma de actividades a fin de cubrir los temas previstos en el programa del Diplomado.

CURSO, TALLER O CAPACITACIÓN	NÚMERO DE ESCALONES	PERIODO	FECHA		LUGAR	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	EFECTIVO CONSIDERADO QUE PARTICIPA										
			INICIO	TERMINO			Generales		Jefes		Oficiales		Tro-pa		Subto-tal		Total
							M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
"Diplomado Sobre Violencia Familiar y Derechos Humanos"	GRUPO "A"	Agosto a noviembre 2020	10/08/2020	25/11/2020	A distancia	Universidad Iberoamericana A.C.	0	0	7	0	7	4	32	0	46	4	50
	GRUPO "B"	Agosto a noviembre 2020	11/08/2020	19/11/2020			0	1	5	0	13	0	29	2	47	3	50
<b>TOTAL GENERAL:</b>							<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>61</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

e. **Resultados.**

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

f. **Conclusiones.**

Se cuenta con un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

**C. Diplomado sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer.**

a. **Descripción del proyecto.**

El Diplomado tiene como propósito, contar con personal de las diferentes Direcciones de esta Secretaría, para capacitar en materia de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer, a fin de fortalecer las capacidades de liderazgo para desarrollar nuevos modos de interacción enfocados a los Derechos Humanos y Perspectiva de Género, dirigido a 30 mujeres y hombres militares entre Jefes y Oficiales pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, con una duración de 120 horas en 4 semanas del mes de octubre del 2020.

b. **Actividades realizadas.**

- Se llevó a cabo el “Diplomado sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer”, durante el periodo comprendido del 5 al 30 Oct. 2020, dirigido a 30 militares (14 mujeres y 16 hombres), como sigue:

Periodo	Generales		Jefes		Oficiales		Tropa		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
5 al 30 Oct. 2020.	0	0	1	0	2	5	19	3	22	8
			<b>1</b>		<b>7</b>		<b>22</b>		<b>30</b>	

- Con fecha 30 Oct. 2020, citado diplomado concluyó satisfactoriamente capacitado a 30 militares (22 mujeres y 8 hombres)

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

Se registró un avance del 30% de la meta programada.

d. **Datos relevantes.**

Durante el 4/o. Trimestre se elaboró el informe final y trámites administrativos por cierre del curso.

e. **Resultados.**

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

f. **Conclusiones.**

Se cuenta con un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

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

Ninguna.

**D. Diplomado sobre prevención y atención de la violencia de género.**

a. **Descripción del proyecto.**

El Diplomado está dirigido a 30 mujeres y hombres militares entre Jefes, Oficiales y Tropa pertenecientes al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, con una duración de 120 horas en 4 semanas durante el mes de septiembre del presente año, con el fin de contar con personal capacitado en la prevención y atención de la violencia de género, a fin de formar habilidades y capacidades para profesionalizar la actuación de las y los militares frente a posibles casos de violencia de género.

b. **Actividades realizadas.**

- El “Diplomado sobre Prevención y Atención de la Violencia de Género” comprendido del 7 Sep.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

al 2 de Oct. 2020, considerando a 30 militares (14 mujeres y 16 hombres), como a continuación se indica:

Periodo	Generales		Jefes		Oficiales		Tropa		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
7 Sep. al 2 Oct. 2020.	0	0	0	3	6	10	8	3	14	16
			<b>3</b>		<b>16</b>		<b>11</b>		<b>30</b>	

2. Con fecha 2 Oct. 2020, se concluyó satisfactoriamente con el Diplomado, capacitando a 30 militares (14 mujeres y 16 hombres).

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

Se registró un avance del 30% de la meta programada.

d. **Datos relevantes.**

Durante el 4/o. Trimestre se elaboró el informe final y trámites administrativos por cierre del curso.

e. **Resultados.**

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

f. **Conclusiones.**

Se cuenta con un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

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

Ninguna.

3. **Porcentaje de avance en los Talleres en Perspectiva de Género.**

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

A. **60 talleres de Sensibilización de Género.**

a. **Descripción del proyecto.**

Los talleres tienen como propósito que el personal militar participante obtenga conocimientos específicos en temas de género de manera práctica y que propicie un clima laboral y familiar armónico, se impartirán para capacitar a 3,606 militares entre Jefes, Oficiales y Tropa de las 46 Zonas Militares distribuidas a lo largo de la República Mexicana y 14 Campos Militares del Valle de México.

b. **Actividades realizadas.**

Con el "Taller de Sensibilización de Género" impartido en las 46 Zonas Militares, Dirección General de Intendencia, Cuartel General del Ejército y F.A.M., Dirección General de Policía Militar, Dirección General de Ingenieros, Dirección General de Transmisiones, Dirección General de Archivo e Historia, Dirección General de Caballería, Dirección General de Industria Militar, I Cuerpo de Ejército, Dirección General de Infantería, Dirección General de Derechos Humanos, Dirección General de Artillería, Brigada de Fusileros Paracaidistas, Fabrica de Vestuario y Equipo, se logró

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

capacitar a 3,606 militares (1,363 Mujeres y 2,243 Hombres), como a continuación se indica:

UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo
	Mujeres	Hombres		
Dirección General de Cartografía.	10	10	20	<b>1/er. TALLER DEL 5 AL 7 AGO. 2020</b>
Dirección General de Defensas Rurales	5	5	10	
Dirección General de Registro Federal de Armas de Fuego y Control de Explosivos.	5	5	10	
Dirección General de Intendencia.	10	10	20	
Cuartel General de la Fuerza Aérea Mexicana.	20	20	40	
Dirección General de Seguridad Social Militar.	10	10	20	
Dirección General de Policía Militar.	30	30	60	
Dirección General de Ingenieros.	15	15	30	
Dirección General de Sanidad.	15	15	30	
7/a. Zona Militar.	30	30	60	
21/a. Zona Militar.	30	30	60	
28/a. Zona Militar.	30	30	60	
31/a. Zona Militar.	30	30	60	
35/a. Zona Militar.	30	30	60	

UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo
	Mujeres	Hombres		
36/a. Zona Militar.	30	30	60	<b>1/er. TALLER DEL 5 AL 7 AGO. 2020</b>
39/a. Zona Militar.	30	30	60	
43/a. Zona Militar.	30	30	60	
44/a. Zona Militar.	30	30	60	
45/a. Zona Militar.	30	30	60	
46/a. Zona Militar.	30	30	60	
<b>SUBTOTAL APROX.</b>	<b>450</b>	<b>450</b>	<b>900</b>	

UNIDAD, DEPENDENCIA O	Efectivo participante	Total	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					
INSTALACIÓN	Mujeres	Hombres			
DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSMISIONES	30	30	60	<b>2/o. TALLER DEL 12 AL 14 AGO. 2020</b>	
DIRECCIÓN GENERAL DE INFORMÁTICA	15	15	30		
DIRECCIÓN GENERAL DE ARCHIVO	15	15	30		
DIRECCIÓN GENERAL DE CABALLERÍA	10	20	30		
DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO MILITAR NACIONAL	5	5	10		
DIRECCIÓN GENERAL DE MATERIALES DE GUERRA	10	10	20		
DIRECCIÓN GENERAL DE INDUSTRIA MILITAR	30	30	60		
1/a. ZONA MILITAR	30	30	60		
5/a. ZONA MILITAR	30	30	60		
6/a. ZONA MILITAR	30	30	60		
UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo	
	Mujeres	Hombres			
9/a. ZONA MILITAR	30	30	60	<b>2/o. TALLER DEL 12 AL 14 AGO. 2020</b>	
10/a. ZONA MILITAR	30	30	60		
17/a. ZONA MILITAR	30	30	60		
18/a. ZONA MILITAR	30	30	60		
22/a. ZONA MILITAR	30	30	60		
24/a. ZONA MILITAR	30	30	60		
37/a. ZONA MILITAR	30	30	60		
42/a. ZONA MILITAR	30	30	60		
<b>SUBTOTAL APROX.</b>	<b>445</b>	<b>455</b>	<b>900</b>		



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo
	Mujeres	Hombres		
I CUERPO DEL EJÉRCITO	30	30	60	<b>3/er. TALLER DEL 19 AL 21 AGO. 2020</b>
DIRECCIÓN GENERAL DE INFANTERÍA	10	10	20	
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	10	10	20	
DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES	10	10	20	
DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL	8	8	16	
DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN	8	8	16	
DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS	17	17	34	
DIRECCIÓN GENERAL DE ARTILLERÍA	20	10	30	

UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo
	Mujeres	Hombres		
DIRECCIÓN GENERAL DE ARMA BLINDADA	10	20	30	<b>3/er. TALLER DEL 19 AL 21 AGO. 2020</b>
2/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
3/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
4/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
8/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
29/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
30/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
32/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
33/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
34/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
38/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
40/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
<b>SUBTOTAL APROX.</b>	<b>453</b>	<b>453</b>	<b>906</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

UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo
	Mujeres	Hombres		
BRIGADA FUSILEROS PARACAIDISTAS	30	30	60	<b>4/o. TALLER DEL 26 AL 28 AGO. 2020</b>
DIRECCIÓN GENERAL DE FABRICAS DE VESTUARIO Y EQUIPO	30	30	60	
11/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
12/a. ZONA MILITAR	30	30	60	

UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo
	Mujeres	Hombres		
13/a. ZONA MILITAR	30	30	60	<b>4/o. TALLER DEL 26 AL 28 AGO. 2020</b>
14/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
15/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
16/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
19/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
20/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
23/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
25/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
26/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
27/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
41/a. ZONA MILITAR	30	30	60	
<b>SUBTOTAL APROX.</b>	<b>450</b>	<b>450</b>	<b>900</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1,798</b>	<b>1,808</b>	<b>3,606</b>	

Con base en lo anterior, se logró capacitar a 3,606 militares (1,363 Mujeres y 2,243 Hombres), como a continuación se indica:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Subtotal	Generales		Jefes		Oficiales		Tropa		subtotal		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
	0	0	10	31	80	267	1,273	1,945	1,363	2,243	
<b>Total</b>	<b>0</b>		<b>41</b>		<b>347</b>		<b>3,218</b>		<b>3,606</b>		<b>3606</b>

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

- Se registró un avance del 30% de la meta programada.
- La capacitación de 3,606 Militares (1,363 Mujeres y 2,243 Hombres) entre Jefes, Oficiales y Tropa de las 46 Zonas Militares distribuidas a lo largo de la República Mexicana y 14 Campos Militares del Valle de México.

d. **Datos relevantes.**

Durante el 4/o. Trimestre se elaboró el informe final y trámites administrativos por cierre del curso.

e. **Resultados.**

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

f. **Conclusiones.**

Se registró un avance del 100% de la meta anual programada.

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

Ninguna.

B. **60 talleres para la Prevención de la Violencia de Género.**

C.

a. **Descripción del proyecto.**

Los talleres tienen como propósito que el personal militar participante obtenga conocimientos específicos en temas de prevención de la violencia de género de manera práctica y que propicie un clima laboral y familiar armónico, se impartirán para capacitar a 3,606 militares entre Jefes, Oficiales y Tropa de las 46 Zonas Militares distribuidas a lo largo de la República Mexicana y 14 Campos Militares del Valle de México.

b. **Actividades realizadas.**

- Con fecha 30 Sep. 2020, dio inicio el "Taller de Prevención de la Violencia de Género" en las 46 Zonas Militares, Dirección General de Intendencia, Cuartel General del Ejército y F.A.M., Dirección General de Policía Militar, Dirección General de Ingenieros, Dirección General de Transmisiones, Dirección General de Archivo e Historia, Dirección General de Caballería, Dirección General de Industria Militar, I Cuerpo de Ejército, Dirección General de Infantería, Dirección General de Derechos Humanos, Dirección General de Artillería, Brigada de Fusileros Paracaidistas, Fabrica de Vestuario y Equipo, capacitando a un total de 3,625 militares (1,378 Mujeres y 2,247 Hombres), como a continuación se indica:

UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo
	Mujeres	Hombres		
DN-25	30	30	60	<b>1/er. TALLER 30 SEP. AL 2 OCT. 2020</b>
DN-19	30	30	60	
DN-35	30	30	60	
DN-8	29	31	60	

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados					
	7/a. Z.M.	24	36	60	
	21/a. Z.M.	8	52	60	
	28/a. Z.M.	30	30	60	
	31/a. Z.M.	30	30	60	
	35/a. Z.M.	32	28	60	
	36/a. Z.M.	14	46	60	
	39/a. Z.M.	29	31	60	
	43/a. Z.M.	30	30	60	
	44/a. Z.M.	15	45	60	
	45/a. Z.M.	30	30	60	
	46/a. Z.M.	30	31	61	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>391</b>	<b>510</b>	<b>901</b>	

UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo
	Mujeres	Hombres		
DN-9	30	30	60	
DN-18	30	30	60	
DN-6	22	38	60	
DN-28	27	33	60	
1/a. Z.M.	31	30	61	
5/a. Z.M.	16	44	60	
6/a. Z.M.	30	30	60	
9/a. Z.M.	30	30	60	
10/a. Z.M.	30	30	60	
17/a. Z.M.	30	30	60	
18/a. Z.M.	12	48	60	
22/a. Z.M.	30	30	60	
24/a. Z.M.	11	49	60	

					<b>2/o. TALLER 7 AL 9 OCT. 2020</b>
					<b>2/o. TALLER</b>

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

37/a. Z.M.	29	31	60	<b>7 AL 9 OCT. 2020</b>
42/a. Z.M.	30	30	60	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>388</b>	<b>513</b>	<b>901</b>	

UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo
	Mujeres	Hombres		
I C.E.	23	37	60	<b>3/er. TALLER 14 AL 16 OCT. 2020</b>
DN-5	30	30	60	
DN-31	29	40	69	
DN-7	28	32	60	
2/a. Z.M.	31	34	65	
3/a. Z.M.	22	38	60	
4/a. Z.M.	16	44	60	
8/a. Z.M.	9	51	60	
29/a. Z.M.	7	53	60	
30/a. Z.M.	30	30	60	
32/a. Z.M.	17	45	62	
33/a. Z.M.	5	55	60	
34/a. Z.M.	17	43	60	
38/a. Z.M.	7	53	60	
40/a. Z.M.	10	50	60	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>281</b>	<b>635</b>	<b>916</b>	

UNIDAD, DEPENDENCIA O INSTALACIÓN	Efectivo participante		Total	Periodo
	Mujeres	Hombres		
DN-34	30	30	60	<b>4/o. TALLER 21 AL 23 OCT. 2020</b>
BGDA. FLRS. PCTDTAS.	5	55	60	
11/a. Z.M.	30	30	60	
12/a. Z.M.	29	32	61	
13/a. Z.M.	10	50	60	
14/a. Z.M.	20	40	60	
15/a. Z.M.	30	36	66	
16/a. Z.M.	30	30	60	
19/a. Z.M.	30	30	60	

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

20/a. Z.M.	5	55	60
23/a. Z.M.	23	37	60
25/a. Z.M.	16	44	60
26/a. Z.M.	17	43	60
27/a. Z.M.	29	31	60
41/a. Z.M.	14	46	60
<b>SUBTOTAL APROX.</b>	<b>318</b>	<b>589</b>	<b>907</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1,378</b>	<b>2,247</b>	<b>3,625</b>

- Se concluyeron satisfactoriamente los talleres de Prevención de la Violencia de Género, capacitando a un total de 3,625 militares (1,378 Mujeres y 2,247 Hombres) entre Jefes, Oficiales y Tropa de las 46 Zonas Militares distribuidas a lo largo de la República Mexicana y 14 Campos Militares del Valle de México.
- Con base en lo anterior, se capacitó a 3,625 militares (1,798 Mujeres y 2,247 Hombres), como a continuación se indica:

Subtotal.	Generales		Jefes		Oficiales		Tropa		Subtotal		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
	0	0	13	34	80	248	1,285	1,965	1,378	2,247	
<b>Total</b>	<b>0</b>		<b>47</b>		<b>328</b>		<b>3,250</b>		<b>3,625</b>		<b>3,625</b>

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

- Se registró un avance del 30% de la meta programada.
- La capacitación de 3,625 Militares (1,378 Mujeres y 2,247 Hombres) entre Jefes, Oficiales y Tropa de las 46 Zonas Militares distribuidas a lo largo de la República Mexicana y 14 Campos Militares del Valle de México.

d. **Datos relevantes.**

Durante el 4/o. Trimestre se elaboró el informe final y trámites administrativos por cierre del curso.

e. **Resultados.**

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

f. **Conclusiones.**

Se registro un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

#### 4. Porcentaje de avance en los Cursos de Capacitación en Perspectiva de Género.

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

##### A. **Curso de Sensibilización en Derechos Humanos, Género y Prevención de la Violencia de Género.**

a. **Descripción del proyecto.**

1. Consiste en la impartición del “Curso de Sensibilización en Derechos Humanos, Género y Prevención de la Violencia de Género” del 24 al 28 de Ago. 2020, en las instalaciones del Colegio de Defensa Nacional.
2. Dirigido a personal de Generales y Jefes, contemplándose 47 militares (3 mujeres y 44 hombres) de la Maestría en Seguridad Nacional.
3. El Curso tiene como objetivo general que el personal militar participante analice y aplique los conocimientos y temas en materia de derechos humanos, género y prevención de la violencia de género, para orientar y guiar al personal bajo su mando, así como mantener la vigilancia y garantizar el respeto a estos preceptos en el desarrollo de las actividades diarias y educativas

b. **Actividades realizadas.**

Ninguna.

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

1. Se registró un avance del 30% de la meta programada.
2. Se llevó a cabo la capacitación de 47 militares (3 mujeres y 44 hombres) de la Maestría en Seguridad Nacional y temas en materia de derechos humanos, género y prevención de la violencia de género

d. **Datos relevantes.**

Durante el 4/o. Trimestre se elaboró el informe final.

e. **Resultados.**

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

f. **Conclusiones.**

Se cuenta con un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

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

Ninguna.

##### B. **Curso sobre igualdad y Violencia de Género.**

a. **Descripción del proyecto.**

El proyecto “Curso sobre Igualdad y Violencia de Género”, tiene por objeto capacitar al personal acerca de la importancia de la Igualdad de Género, así como su identificación y eliminación de todas las formas de violencia de género que se presenta en el ambiente laboral y mejorar las prácticas para generar un bienestar y calidad de vida; por lo anterior, citado curso se llevará a cabo de manera presencial de lunes a jueves, en horario de 0800 a 1300 horas, en el periodo comprendido del 10 al 13 Ago. 2020, en las instalaciones del Centro Militar de Ciencias de la Salud

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

(Lomas de Sotelo, Ciudad de México).

**b. Actividades realizadas.**

Se impartió el curso en el periodo comprendido del 10 al 13 Ago. 2020, en un horario de 0800 a 1300 horas, con un total de 20 horas divididas en 4 días de sesiones, impartido a 50 militares (18 mujeres y 32 hombres), donde se realizaron actividades lúdicas por equipos de trabajo, intercambio de ideas sobre la temática de género, debate de contenidos, análisis de casos y videos contemplados en el programa del curso.

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

1. Se registró un avance del 30% de la meta programada.
2. Se logró obtener nuevos conocimientos y habilidades que permitan al personal militar (mujeres y hombres) desarrollar conductas, pensamientos y valores basados en la igualdad de género que fomenten ambientes laborales y familiares libres de violencia y discriminación basada en el género; capacitando a 50 militares (18 mujeres y 32 hombres), en el Curso sobre Igualdad y Violencia de Género.

**d. Datos relevantes.**

Durante el 4/o. Trimestre se elaboró el informe final.

**e. Resultados.**

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

**f. Conclusiones.**

Se cumplió con la 100% de la meta anual programada.

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

Ninguna.

**C. Curso de igualdad de género para el personal discente de la Escuela Militar de Enfermería.**

**a. Descripción del proyecto.**

El proyecto "Curso de Igualdad de Género para el Personal Discente de la Escuela Militar de Enfermería", tiene el propósito de sensibilizar a las y los futuros licenciados en enfermería sobre la importancia de incorporar la igualdad de género en sus actividades cotidianas fomentando los valores que promuevan la igualdad y respeto de las diferencias, convirtiéndose en agentes de cambio que favorezcan la igualdad de género en la institución educativa; impartido por personal especialista de la Universidad Panamericana en las instalaciones de la Escuela Militar de Enfermería los días lunes, miércoles y viernes, en horario de 1800 a 2000 horas.

**b. Actividades realizadas.**

1. El "Curso de Igualdad de Género para el Personal Discente de la Escuela Militar de Enfermería", se llevó a cabo durante los meses octubre-diciembre, siendo impartido por personal especialista de la Universidad Panamericana, los días lunes, miércoles y viernes, en horario de



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

1800 a 2000 horas a través de la plataforma zoom, como a continuación se indica:

Escalón	Efectivo participante		Efectivo Total	Periodo	Horas
	M	H			
Segundo	42	25	67	Sep.-Oct. 2020	24
Tercero	45	32	77	Oct.-Nov. 2020	24
Cuarto	43	26	69	Nov.- Dic. 2020	24
<b>Total</b>	130	83	213		

2. Con base en lo anterior, se capacitó a 213 militares (130 mujeres y 83 hombres).

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

Se registró un avance del 30% de la meta programada.

d. **Datos relevantes.**

Durante el 4/o. Trimestre se llevó a cabo citado curso, así como la elaboración del informe final y los trámites administrativos por cierre del mismo.

e. **Resultados.**

1. Se cuenta con un avance del 30% de la meta programada.

f. **Conclusiones.**

Se cumplió con la 100% de la meta anual programada.

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

Ninguna.

**D. Curso de igualdad de género.**

a. **Descripción del proyecto.**

El curso tiene como propósito que el personal militar participante capacitado en materia de género enfoque las implicaciones, entorno a la masculinidad por medio de dinámicas que muestren la realidad del problema de igualdad entre mujeres y hombres, que tienen consecuencias como lo es la violencia de género, está dirigido a 30 militares entre Jefes, Oficiales y Tropa del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, con una duración de 60 horas en 2 semanas del mes de agosto del presente año.

b. **Actividades realizadas.**

Durante el 4/o. Trimestre se llevó a cabo la elaboración del informe final.

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

1. Se capacitó a 30 militares (12 mujeres y 18 hombres), como a continuación se indica:

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Personal Militar	Jefes		Oficiales		Tropa		Subtotal		Total
	M	H	M	H	M	H	M	H	
	0	1	2	7	10	10	12	18	30
<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>9</b>		<b>20</b>		<b>30</b>		

2. Se registró un avance del 30% de la meta programada.

d. **Datos relevantes.**

Ninguno.

e. **Resultados.**

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

f. **Conclusiones.**

Se registro un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

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

Ninguna.

**E. Curso Estereotipos de Género.**

a. **Descripción del proyecto.**

El "Curso de Estereotipos de Género", se centra en:

1. Fortalecer los conocimientos del personal militar para detectar prevenir y fomentar una cultura libre de violencia.
2. Analizar las conductas sociales entorno a los estereotipos de género, evidenciándolas para disminuir las discriminaciones.
3. Mejorar las relaciones laborales y familiares para los Hombres y Mujeres del Ejército.
4. Evitar estereotipos que originan violencia, en el personal militar de los diferentes hospitales del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
5. Citado proyecto está integrado por un curso que se imparte en forma presencial a 25 hombres y 25 mujeres, del servicio de Sanidad (Jefes, Oficiales y Tropa) adscritos a la I Región Militar, con una duración de 30 horas, en academias de lunes a viernes, impartidas del 19 al 23 de octubre y del 26 al 30 de octubre 2020, en las instalaciones del Centro de Capacitación de Derechos Humanos e Igualdad de Género de la Secretaría de la Defensa Nacional, Cd. de México, ubicado en la Av. Industria Militar No. 1065 Lomas de Sotelo, C.P. 11200.

b. **Actividades realizadas.**

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

**Durante el presente trimestre comprendido de octubre- diciembre, se llevaron a cabo las siguientes actividades.**

1. El 19 Oct. 2020, inicio el primer escalón con efectivo de 25 militares (12 mujeres y 13 hombres) en el Centro de Capacitación de Derechos Humanos e Igualdad de Género concluyendo satisfactoriamente el 23 Oct. 2020.
2. El 26 Oct. 2020, se llevó a cabo en el Centro de Capacitación de Derechos Humanos e Igualdad de Género, el segundo escalón del curso con un efectivo de 25 militares (13 mujeres y 12 hombres) del servicio de sanidad (médicos, enfermeras y trabajadores sociales), concluyendo satisfactoriamente.

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

Se registró un avance del 30% de la meta programada.

**d. Datos relevantes.**

Durante el 4/o. Trimestre se llevó a cabo citado curso, capacitando a 50 militares (25 mujeres y 25 hombres) del servicio de Sanidad.

**e. Resultados**

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

**f. Conclusiones.**

Se cuenta con un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

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

Ninguna.

**F. Curso de capacitación en materia de Igualdad, Equidad y Violencia de Género.**

**a. Descripción del proyecto.**

El "Curso de capacitación en materia de Igualdad, Equidad y Violencia de Género" tendrá una duración de 20 horas, el cual se realizará en 5 escalones o grupos, durante el periodo comprendido del 6 Oct. al 6 Nov. 2020, en las Instalaciones de la Sala Multimedia del Campo Militar No. 1-A, Cd. Méx., debiendo impartirse de lunes a viernes y en un horario de 0830 a 1530 horas. El curso de capacitación está enfocado para capacitar al personal de oficiales y tropa que cuenten con escolaridad básica pertenecientes a las Unidades del Arma de Artillería de la I Región Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

**b. Actividades realizadas.**

1. Durante el 4/o. Trimestre, el "Curso de capacitación en materia de Igualdad, Equidad y Violencia de Género", se llevó a cabo durante el periodo comprendido del 6 Oct. al 6 Nov. 2020, en las Instalaciones de la Sala Multimedia del Campo Militar No. 1-A, Cd. Méx., de lunes a viernes y en un horario de 0830 a 1530 horas, como a continuación se indica:

Escalón	Efectivo participante		Efectivo Total	Periodo
	M	H		
1/o.	12	40	52	6 al 9 Oct. 2020
2/o.	17	40	57	13 al 16 Oct. 2020.
3/o.	15	40	55	20 al 23 Oct. 2020.
4/o.	13	42	55	27 al 30 Oct. 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

5/o.	14	37	51	30 Oct. al 3 Nov. 2020.
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>199</b>	<b>270</b>	

2. Con base en lo anterior, se capacitó a 270 militares (71 mujeres y 199 hombres) pertenecientes a las Unidades del Arma de Artillería de la I Región Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

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

Se registró un avance del 30% de la meta programada.

d. **Datos relevantes.**

Durante el 4/o. Trimestre se llevó a cabo citado curso, capacitando a 270 militares (71 mujeres y 199 hombres) pertenecientes a las Unidades del Arma de Artillería de la I Región Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos; asimismo, se llevó a cabo la elaboración del informe final y trámites administrativos.

e. **Resultados.**

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

f. **Conclusiones.**

Se cuenta con un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

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

Ninguna.

#### 5. **Porcentaje de avance en las obras y equipamiento de instalaciones militares con perspectiva de género.**

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

##### A. Descripción de los Proyectos.

No.	Proyecto	Observaciones
1	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la planta del Colegio del Aire (Zapopan, Jal.).	El proyecto consiste en la construcción de un alojamiento para mujeres de la planta del Colegio del Aire.
2	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 5 (Zapopan, Jal.).	El proyecto consiste en la construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 5.
3	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 13 (Chihuahua, Chih.).	El proyecto consiste en la construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 13.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

4	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 3 (El Ciprés, B.C.).	El proyecto consiste en la construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 3.
5	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en el Campo Militar No. 27-F (Pie de la cuesta, Gro.).	El proyecto consiste en la construcción de un alojamiento para mujeres militares en el Campo Militar No. 27-F.
6	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 8 (Mérida, Yuc.).	El proyecto consiste en la construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 8.
7	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar 9 (La Paz, B.C.S.).	El proyecto consiste en la construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 9.
8	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 10 (Culiacán, Sin.).	El proyecto consiste en la construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 10.
9	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 15 (San Juan Bautista la Raya, Oax.).	El proyecto consiste en la construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 15.
10	Construcción de un alojamiento para el Personal de Mujeres y Hombres de la Prisión Militar de la III Región Militar (Mazatlán, Sin.).	El proyecto consiste en la Construcción de un alojamiento para el Personal de Mujeres y Hombres de la Prisión Militar de la III Región Militar (Mazatlán, Sin.).
11	Ampliación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 2 (Lomas de Sotelo, Cd. Méx.).	El proyecto consiste en la ampliación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 2.
12	Remodelación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 3 (Campo Mil. No. 1-A, Cd. Méx.).	El proyecto consiste en la remodelación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 3.

#### B. Actividades realizadas.

Se dio inició a la ejecución de los trabajos de obras de la forma siguiente:

No.	PROYECTO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO
1	Construcción de un alojamiento para mujeres de la planta del Colegio del Aire (Zapopan, Jal.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
2	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 5 (Zapopan, Jal.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
3	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 13 (Chihuahua, Chih.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
4	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 3 (El Ciprés, B.C.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 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

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
5	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en el Campo Mil. No. 27-F (Pie de la Cuesta, Gro.)	24 Jul. 2020	31 Dic. 2020	
6	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 8 (Mérida, Yuc.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020	
7	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 9 (La Paz, B.C.S.)	27 Jul. 2020	31 Dic. 2020	
8	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 10 (Culiacán, Sin.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020	
9	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 15 (San Juan Bautista la Raya, Oax.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020	
10	Ampliación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 2 (Lomas de Sotelo, Cd. Méx.)	27 Jul. 2020	31 Dic. 2020	
11	Remodelación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 3 (Campo Mil. No. 1-A, Cd. Méx.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020	
12	Construcción de un alojamiento para personal de la planta de la Prisión Militar de la III Región Militar (Mazatlán, Sin.)	18 Ago. 2020	18 Dic. 2020	

Asimismo, las actividades realizadas durante el trimestre, son las siguientes:

No.	PROYECTO	Observaciones
1	Construcción de un alojamiento para mujeres de la planta del Colegio del Aire (Zapopan, Jal.)	Obra concluida con fecha 27 Nov. 2020.
2	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 5 (Zapopan, Jal.)	
3	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 13 (Chihuahua, Chih.)	
4	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 3 (El Ciprés, B.C.)	

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

5	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en el Campo Mil. No. 27-F (Pie de la Cuesta, Gro.)	Obra concluida con fecha 31 Dic. 2020.
6	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 8 (Mérida, Yuc.)	Obra concluida con fecha 27 Nov. 2020.
7	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 9 (La Paz, B.C.S.)	Obra concluida con fecha 31 Dic. 2020.
8	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 10 (Culiacán, Sin.)	Obra concluida con fecha 27 Nov. 2020.
9	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 15 (San Juan Bautista la Raya, Oax.)	
10	Ampliación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 2 (Lomas de Sotelo, Cd. Méx.)	Obra concluida con fecha 31 Dic. 2020.
11	Remodelación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 3 (Campo Mil. No. 1-A, Cd. Méx.)	Obra concluida con fecha 27 Nov. 2020.
12	Construcción de un alojamiento para personal de la planta de la Prisión Militar de la III Región Militar (Mazatlán, Sin.)	Obra concluida con fecha 18 Dic. 2020.

#### C. Metas alcanzadas (cualitativas).

- Se registró un avance del 30% de la meta programada.
- Asimismo, se elaboraron los trámites administrativos correspondientes para la materialización de las obras contempladas dentro del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres SDN, como a continuación se indica:

No.	PROYECTO	AVANCE	
		TRAMITES ADMINISTRATIVOS	EJECUCIÓN DE LA OBRA
1	Construcción de un alojamiento para mujeres de la planta del Colegio del Aire (Zapopan, Jal.)	100%	100%
2	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 5 (Zapopan, Jal.)	100%	100%
3	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 13 (Chihuahua, Chih.)	100%	100%
4	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea	100%	100%

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

	Militar No. 3 (El Ciprés, B.C.)		
5	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en el Campo Mil. No. 27-F (Pie de la Cuesta, Gro.)	100%	100%
6	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 8 (Mérida, Yuc.)	100%	100%
7	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 9 (La Paz, B.C.S.)	100%	100%
8	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 10 (Culiacán, Sin.)	100%	100%
9	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 15 (San Juan Bautista la Raya, Oax.)	100%	100%
10	Ampliación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 2 (Lomas de Sotelo, Cd. Méx.)	100%	100%
11	Remodelación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 3 (Campo Mil. No. 1-A, Cd. Méx.)	100%	100%
12	Construcción de un alojamiento para personal de la planta de la Prisión Militar de la III Región Militar (Mazatlán, Sin.)	100%	100%

3. Se materializaron y concluyeron satisfactoriamente la construcción de diversas obras contempladas Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres SDN, cumpliendo con los propósitos y la normatividad de Obra Pública, coadyuvando con esto a reforzar la cultura de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la Secretaría de la Defensa Nacional, como a continuación se indica:





**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

No.	PROYECTO	PORCENTAJE DE AVANCE
1	Construcción de un alojamiento para mujeres de la planta del Colegio del Aire (Zapopan, Jal.)	100%
2	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 5 (Zapopan, Jal.)	100%
3	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 13 (Chihuahua, Chih.)	100%
4	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 3 (El Ciprés, B.C.)	100%
5	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en el Campo Mil. No. 27-F (Pie de la Cuesta, Gro.)	100%
6	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 8 (Mérida, Yuc.)	100%
7	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 9 (La Paz, B.C.S.)	100%
8	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 10 (Culiacán, Sin.)	100%
9	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 15 (San Juan Bautista la Raya, Oax.)	100%
10	Ampliación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 2 (Lomas de Sotelo, Cd. Méx.)	100%
11	Remodelación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 3 (Campo Mil. No. 1-A, Cd. Méx.)	100%
12	Construcción de un alojamiento para personal de la planta de la Prisión Militar de la III Región Militar (Mazatlán, Sin.)	100%

**D. Datos relevantes.**

Los proyectos de obra, se llevaron a cabo conforme a la programación y calendario establecido, concluyendo en tiempo y forma.

**E. Resultados.**

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

**F. Conclusiones.**

1. Se llevaron a cabo las obras contempladas dentro del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres SDN conforme a la programación y calendario establecidos, como a continuación se indica:

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

<b>No.</b>	<b>PROYECTO</b>	<b>FECHA DE INICIO</b>	<b>FECHA DE TÉRMINO</b>
1	Construcción de un alojamiento para mujeres de la planta del Colegio del Aire (Zapopan, Jal.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
2	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 5 (Zapopan, Jal.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
3	Construcción de un alojamiento para mujeres de la Base Aérea Militar No. 13 (Chihuahua, Chih.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
4	Construcción de un alojamiento para mujeres militares de la Base Aérea Militar No. 3 (El Ciprés, B.C.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
5	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en el Campo Mil. No. 27-F (Pie de la Cuesta, Gro.)	24 Jul. 2020	31 Dic. 2020
6	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 8 (Mérida, Yuc.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
7	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 9 (La Paz, B.C.S.)	27 Jul. 2020	31 Dic. 2020
8	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 10 (Culiacán, Sin.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
9	Construcción de un alojamiento para mujeres militares en la Base Aérea Militar No. 15 (San Juan Bautista la Raya, Oax.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
10	Ampliación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 2 (Lomas de Sotelo, Cd. Méx.)	27 Jul. 2020	31 Dic. 2020
11	Remodelación de las instalaciones del Centro de Desarrollo Infantil (Cen.D.I.) No. 3 (Campo Mil. No. 1-A, Cd. Méx.)	27 Jul. 2020	27 Nov. 2020
12	Construcción de un alojamiento para personal de la planta de la Prisión Militar de	18 Ago. 2020	18 Dic. 2020

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

la III Región Militar (Mazatlán, Sin.)		
--	--	--

2. Se cuenta con un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

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

Ninguna.

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

**Equipamiento del gimnasio del Heroico Colegio Militar.**

**A. Descripción del proyecto.**

El proyecto “Equipamiento del Gimnasio del Heroico Colegio Militar” con aparatos, maquinas e implementos individuales que beneficien a las mujeres y hombres pertenecientes a la Planta y al Cuerpo de Cadetes, mejorando la calidad del acondicionamiento físico del personal.

**B. Actividades realizadas.**

El Heroico Colegio Militar en coordinación con la Dirección General de Intendencia, realizaron las siguientes acciones:

- a. El 23 Oct. 2020, se realizó la carga de la ficha técnica al Sistema de la S.H.C.P.
- b. El 28 Oct. 2020, se llevó a cabo una junta con personal de la Dirección General de Administración, donde en coordinación con el C. Lic. José Luis de los Santos Herrera, Director de Asuntos Económicos de Gasto Público y Financiamiento en la Unidad de Inversiones de la S.H.C.P., se determinó la elaboración de una Nota de Recalendarización, la cual fue remitida para su revisión el 17 Dic. 2020.
- c. La S.H.C.P. dió apertura a su Sistema de Cartera de Inversión con la finalidad de vincular los Multicitados Proyectos, dando acceso para el ejercicio de los recursos en el año 2021; motivo por el cual se solicitó a dicha Secretaría se habilitara citado proyecto en su Sistema de Cartera de Inversión del presente año.
- d. En coordinación con la Dirección General de Ingenieros, se verificó que la solicitud realizada para la vinculación del programa “Modernización Integral del Heroico Colegio Militar” con el proyecto “Equipamiento del Gimnasio del Heroico Colegio Militar”, fue aceptada para el año en curso.
- e. Por lo anterior, se gestionó ante la Dirección General de Administración que la Nota de Recalendarización de citado proyecto, sea validada y turnada ante la S.H.C.P., para su revisión y aprobación, quedando registrado en el Sistema de Cartera de Inversión de dicha Secretaría.

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

Se registró un avance del 30% de la meta programada.

**D. Datos relevantes.**

- a. La solicitud realizada para la vinculación del programa “Modernización Integral del Heroico Colegio Militar” con el proyecto “Equipamiento del Gimnasio del Heroico Colegio Militar”, fue aceptada para el año en curso, quedando registrado en el Sistema de Cartera de Inversión de dicha Secretaría.
- b. El Heroico Colegio Militar, a través del Auxiliar de Procedimiento de citado proyecto, se encuentra en coordinación permanente con la Dirección General de Administración para que una vez que la S.H.C.P. autorice que se ejerzan los recursos del proyecto en mención a través de la clave de cartera asignada al proyecto “Remodelación Integral de Modernización”, se procederá a realizar el pago correspondiente a las empresas adjudicadas.
- c. Se realizó la recepción del material correspondiente a las 8 partidas.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

E. **Resultados.**

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

F. **Conclusiones.**

Se cuenta con un avance del 100% en relación a la meta anual programada.

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

Ninguna.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Con la materialización de los proyectos contemplados en el “Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres S.D.N., 2020”, se obtendrá un avance significativo en la igualdad de oportunidades, lo que permitirá reducir las desigualdades entre Mujeres y Hombres, eliminando actitudes y conductas contrarias a la Cultura Organizacional con perspectiva de Género en el Instituto Armado.

**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

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

Población potencial: 84,769 localidades con un total aproximado de 25,389,075 habitantes.

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

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

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

La situación de las mujeres en el país es preocupante, de acuerdo con cifras del INEGI (2019), de los 46.5 millones de mujeres (entre 15 años y más) que hay en el país, 66.1% ha enfrentado al menos una vez violencia de algún tipo y de cualquier tipo de agresor. Además, el 43.9% ha enfrentado agresiones del esposo o pareja.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2020), en el último trimestre de 2019, solo el 29.50% de los hogares en México cuenta con una mujer como jefa del Hogar. Al analizar cómo se desagrega ese porcentaje, se nota que su situación es precaria. Solo el 52.21% de las mujeres que encabezan estos hogares se encuentra Económicamente Activa. Esto quiere decir que el otro 47.79% de las mujeres jefas de hogar no se puede ocupar o está imposibilitada para hacerlo.

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

1. En caso de ser requerido, DICONSA ofrecerá el acompañamiento necesario para el llenado del formato en el almacén más cercano a la comunidad de la persona solicitante, especialmente tratándose de personas indígenas que hablen una lengua distinta al español, personas con discapacidad, mujeres, personas migrantes o de otra condición.
2. DICONSA Favorecerá la difusión de campañas institucionales en materia de igualdad de género y atención y prevención de la violencia contra las mujeres, así como apoyar campañas de orientación sobre formas de nutrición saludables y seguras. En las zonas indígenas, las campañas se realizarán en las lenguas originarias.
3. Se atenderán las situaciones que pudieran impedir la participación de las mujeres, como usos y costumbres y doble jornada laboral.

## 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 el ámbito de su competencia, el Programa incorporará la Perspectiva de Género con el propósito de contribuir a que las mujeres accedan a sus derechos sociales y se beneficien de manera igualitaria de ese derecho; privilegiando, en su caso, la inclusión de medidas especiales de carácter temporal (acciones afirmativas), que aceleren el logro de la igualdad sustantiva para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en el desarrollo económico, social, en la toma de decisiones, en los procesos de desarrollo del Programa y en general, en los objetivos planteados en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Actualmente el programa cuenta con un mayor número de mujeres que fungen como encargadas de las tiendas Diconsa. Aunque la meta proyectada para el cuarto trimestre no se cumplió en términos del número de encargadas mujeres, si se observa que en términos relativos se superó la meta por 0.57 por ciento. Esto quiere decir que hubo una caída en el total de tiendas, lo que provocó que la proporción de mujeres encargadas con respecto a los hombres fuera mucho mayor a la meta esperada.

El número total de tiendas para el cuarto trimestre de 2020 fue de 24,840 tienda, de las cuales 15,273 tiendas tienen a mujeres como encargadas. Esto quiere decir que solo 9,567 tiendas tienen a hombres como encargados. Relativamente, las mujeres representan el 61.49% del universo de los encargados de tiendas Diconsa.

La meta, en términos absolutos, que se tenía planteada para el cuarto trimestre era que 15,650 tiendas contaran con una mujer como encargada, para un total de 25,692 tiendas. En otras palabras, que 60.91% del total de tiendas fuera dirigida por mujeres.

Si bien, en términos absolutos el número de tiendas es menor a la meta, no ocurre así en términos relativos ya que hubo una contracción del total de tiendas comparado con el trimestre pasado por 83. Este cierre de tiendas se explica por diversas causas como la pandemia y la nueva política de depuración. Sin embargo, Diconsa ha seguido garantizando que la proporción de mujeres encargadas de tienda sea incluso mayor a la meta para este trimestre.

Si analizamos los resultados del programa por estado, podemos ver que casi en todos los estados la participación de las mujeres como encargadas es mayor a la mitad (solo en Chiapas y Tabasco ocurre lo contrario).

Se espera seguir cumpliendo con los objetivos planteados por la entidad para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres dentro del Programa de Abasto Rural.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Falta conseguir el registro de la fecha de nacimiento para todos los encargados de las tiendas Diconsa. La caída de la demanda agregada provocada por la pandemia del coronavirus, que vuelve menos atractivo el tener una tienda Diconsa. Se está consolidando una estrategia con otros programas del Gobierno Federal para apoyar a mujeres.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa de Precios de Garantía a Productos Alimentarios Básicos a cargo de Seguridad Alimentaria Mexicana, SEGALMEX.

**Ramo:** 08 Agricultura y Desarrollo Rural

**Clave de la UR:** JBP

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

**Clave del Pp:** S020

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

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

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

#### Definición de la población objetivo

Productor.- Hombre o mujer productor de maíz, frijol, trigo, arroz, y leche que vende su producto para el consumo humano.

La población objetivo está conformada por productores que acuden a SEGALMEX para obtener el beneficio y cumplen con los criterios de elegibilidad establecidos en estas Reglas. La población potencial del Programa se define de la siguiente manera para cada cultivo, además de las especificaciones mencionadas en el Artículo 4:

- I. Maíz: todos los productores poseedores de una superficie de cultivo de hasta 5 hectáreas de temporal. En este límite, las fracciones de hectárea hasta 0.5 se redondearán 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 redondearán al número inferior.
- III. 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 Artículo 5, 6 y 7.
- IV. Leche: son pequeños (de 1 a 35 vacas) y medianos (de 36 a 100 vacas) productores de leche aquellos registrados en el Padrón de LICONSA. Cuando exista precio de garantía, el mismo se aplicará exclusivamente a los productores de leche antes mencionados. Para dar continuidad y certeza de que estas condiciones se cumplan, LICONSA revisará periódicamente sus padrones de productores y, en caso de no estar en el padrón, los productores se deberán registrar para solicitar el precio de garantía.

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

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

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

La situación de las mujeres en el país es preocupante, de acuerdo con cifras del INEGI (2019), de los 46.5 millones de mujeres (entre 15 años y más) que hay en el país, 66.1% ha enfrentado al menos una vez violencia de algún tipo y de cualquier tipo de agresor. Además, el 43.9% ha enfrentado agresiones del esposo o pareja.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2020), en el último trimestre de 2019, solo el 29.50% de los hogares en México cuenta con una mujer como jefa del Hogar. Al analizar cómo se desagrega ese porcentaje, se nota que su situación es precaria. Solo el 52.21% de las mujeres que encabezan estos hogares se encuentra Económicamente Activa. Esto quiere decir que el otro 47.79% de las mujeres jefas de hogar no se puede ocupar o está imposibilitada para hacerlo.

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

En situaciones donde la mujer no pueda comprobar el predio que siembra, podrá presentar una constancia firmada y sellada por la autoridad correspondiente, sea ejidal o comunal, donde especifique las características del predio como: la ubicación, la superficie sembrada y el cultivo.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En términos generales, se ha logrado incrementar la proporción de mujeres que se apoyan a través de precios de garantía, ya que actualmente el 33.20% de la población apoyada son productoras, comparado con el 30.50% del tercer trimestre. Para el caso de las metas por tipo de producto con precio de garantía, empezamos por analizar el caso del Maíz. Para el cuarto trimestre del 2020 se tenía proyectada una meta de atención de productoras de 12.14%, en otras palabras, atender a 4,640 de 38,208 mujeres productoras. Para el último trimestre del año se logró superar la meta en 4.02%, esto quiere decir que se apoyó al 16.16% de las mujeres productoras de México (6,175 de las 38,208). La mayoría de estas productoras se concentraron en Sinaloa, como resultado del ciclo agrícola, con un total de 4,727 mujeres. En la figura 1 se puede ver la distribución de las mujeres apoyadas por estado.

**Figura 1. Mujeres productoras de Maíz apoyadas por Estado, 2020T4.**



Fuente: Elaboración propia con datos del Programa de Precios de Garantía.

En términos anuales SEGALMEX se planteó atender al 44% de las 38,208 mujeres productoras de maíz (16,629 mujeres). Al final del periodo se consiguió superar esta meta, ya que se apoyó a 23,937 mujeres, lo que representa un 63% del total de mujeres.

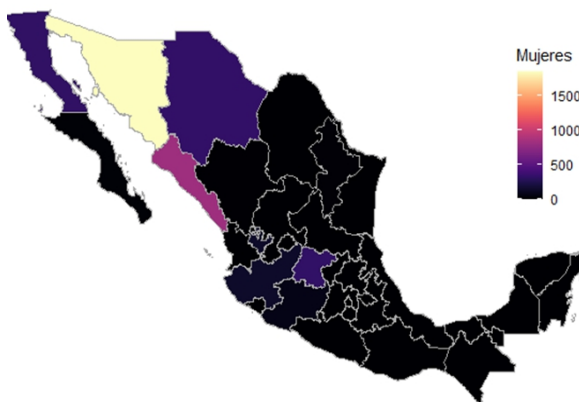


Para el caso de frijol se tenía una meta de apoyo a 1,348 de 12,204 mujeres. Debido a las condiciones climáticas adversas, principalmente sequías, la producción de este grano básico se vio mermada al cierre de 2020. Durante el año se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) declaratorias de desastre por sequía severa en 111 municipios de cinco estados productores de frijol. Baja California Sur con dos municipios, Chihuahua con 48 municipios, Durango con cuatro, Sonora con 43 y Sinaloa con 14. Esto provocó que sólo en dos estados de la república hubiera acopio de frijol, Durango con 7 mujeres apoyadas y Zacatecas con 28 mujeres. Entonces, SEGALMEX sólo logró apoyar a 35 mujeres, lo que representa un 0.29% del total. Se espera que el próximo año las condiciones climatológicas permitan tener una temporada regular y que el número de mujeres apoyadas sea igual o mayor a las metas planteadas. Si revisamos el desempeño del programa en términos anuales tenemos que se tenía planteado apoyar a 25.61% de 12,204 mujeres productoras de frijol, pero como se mencionó anteriormente, las adversidades climatológicas solo le permitieron a SEGALMEX apoyar a 12% de estas mujeres.

Para el Arroz se tenía una meta de 351 productoras de un total de 709. En otras palabras, se pretendía dar atención al 49.51% del total de productoras entre octubre y diciembre. Aunque no se logró superar la meta planteada al trimestre, se atendió a 109 productoras, o al 15.37% del total. El estado que contó con el mayor número de productoras apoyadas con precio de garantía fue Nayarit con 50, también se llevó apoyo a otros estados como Campeche, Jalisco, Tamaulipas y Veracruz. Finalmente, en términos anuales SEGALMEX si superó su meta planteada de atender al 100% de las mujeres. Esto no lo realizó en un solo trimestre, sino que en función del ciclo agrícola se fue atendiendo a 709 mujeres en el transcurso del año.

Se logró superar la meta en trigo para el último trimestre del año. Esto porque se había planteado atender a 3,463 productoras de un total de 10,069. Esto implicaría que se atendería a casi el 34.39% del total de productoras, pero se logró atender al 39.09%. En otras palabras, se atendió a 3,936 productoras de trigo para el cuarto trimestre. El estado donde se concentró el mayor número de mujeres apoyadas fue Sonora con 1,855 productoras. En la figura 2 se puede observar la distribución por estado de las beneficiarias para el último trimestre de 2020.

**Figura 2. Mujeres productoras de trigo apoyadas por Estado, 2020T4.**



Fuente: Elaboración propia con datos del Programa de Precios de Garantía.

En términos anuales el componente de trigo no logró atender al 100% de las mujeres productoras, que representa un total de 10,069 mujeres. SEGALMEX benefició a 4,785 mujeres en toda la república durante todo el año, lo que representó el 48% del total que se pretendía atender. Lo que ocurre para el caso del trigo, es que SEGALMEX negocia la compra de trigo de manera directa con la Cámara Nacional de la Industria Molinera de Trigo (CANIMOLT), por lo que la participación de las mujeres está en gran medida sujeta a la participación de éstas dentro de la CANIMOLT.

Finalmente, para el caso de la leche tenemos que se logró superar la meta en un 30.50%, ya que se había planteado atender a 212 productoras de 341 registradas. El número de productoras atendidas fue de 445, lo que representó una atención del 130.50%. El estado donde más se apoyaron a las productoras fue Jalisco con 146, siguiéndole Chihuahua con 128 productoras.

En general, se logró apoyar a 10,700 mujeres a través del programa de precios de garantía durante el último

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

trimestre de 2020.

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

Seguir expandiendo la cobertura de los precios de garantía a las productoras de toda la república, a los municipios a donde aún no se ha llegado.

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

**Ramo:** 08 Agricultura y Desarrollo Rural

**Clave de la UR:** 215

**Nombre de la UR:** Dirección General de Operación y Explotación de Padrones

**Clave del Pp:** U023

**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 mediana escala con predios inscritos en el Padrón del Programa, que cultiven preferentemente granos (maíz, frijol, trigo panificable, arroz, amaranto, chíá, y/o sistema milpa, entre otros), café y caña de azúcar, con superficies de hasta 20 hectáreas en tierras de temporal y de hasta cinco hectáreas en riego.

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

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

Actualmente alrededor del 31.6% de los beneficiarios del Programa son mujeres.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cuarto trimestre de operaciones del Programa, se tiene un avance de 701,762 mujeres, lo que representa el 31.6 % respecto del total de productores beneficiados en dicho periodo (2,218,793).

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se detectaron obstáculos en la operación al cuarto trimestre.  
Las productoras cuentan con liquidez para realizar las labores productivas en sus predios.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 08 Agricultura y Desarrollo Rural

**Clave de la UR:** 400

**Nombre de la UR:** Subsecretaría de Desarrollo Rural

**Clave del Pp:** U024

**Nombre del Pp:** Programa de Desarrollo Rural

**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

Unidades de Producción Rural (UPR) de los estratos E1, E2, y E3 ubicadas en los municipios de alta y muy alta marginación con jefatura femenina. Total de UPR de los estratos E1, E2 y E3: 4,331,134  
UPR con jefatura femenina: 996,161

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

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares realizada en 2018 por el INEGI, en el país existen 34.1 millones de hogares, los hogares con jefatura femenina representan el 28.5% del total.

Los hogares del medio rural (localidades de menos de 2,500 habitantes) ascienden a 7,376,918, de los cuales el 22.9% cuentan con jefatura femenina.

Muchos son los factores que explican que poco más de una quinta parte de los hogares del medio rural tengan al frente una jefa de familia, uno de ellos es la migración. En efecto, la migración de hombres del medio rural en busca de mejores oportunidades de empleo e ingreso es una constante en un importante número de localidades rurales. Esta situación afecta de manera particular a las mujeres rurales quienes a pesar de estar al frente de la Unidad de Producción Rural, muchas veces no son sujetas de apoyo por no contar con los derechos de titularidad de las parcelas. Esto las pone en una situación de desventaja y vulnera sus derechos, pues no obstante ser quienes están a cargo de la familia, no pueden ser beneficiarias de los apoyos de algunos de los Programas de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER), pues uno de los requisitos establecidos para poder ser susceptibles de apoyo es acreditar la legal posesión o propiedad de la tierra.

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

A fin de contrarrestar la desigualdad que existen en el acceso a apoyos por parte de las mujeres rurales de municipios de alta y muy alta marginación, el Programa de Desarrollo Rural establecerá en sus Lineamientos

---

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

de Operación en el Componente Fortalecimiento de las Unidades de Producción Familiar, que con el fin de garantizar la inclusión de mujeres y jóvenes en los Proyectos de Desarrollo Territorial, en caso de que no cuenten con la titularidad de los derechos, se aceptará una carta bajo protesta de decir verdad, en escrito libre, que el predio es patrimonio familiar y lo está usufructuando en beneficio de la familia.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En el cuarto trimestre no hay resultados debido a que el presupuesto total asignado al Programa de Desarrollo Rural en el Presupuesto de Egresos de la Federación 2020 (cien millones de pesos), fue aplicado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en programas prioritarios orientados a mitigar los efectos económicos de la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID 19), lo que significa que el Programa de Desarrollo Rural no operó durante el ejercicio fiscal 2020.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

El principal obstáculo que se presentó durante el año 2020 fue la presencia de la pandemia ocasionada por el virus SARS CoV2 (COVID 19), lo que provocó que fuera necesario realizar una redistribución del presupuesto federal lo que afectó la operación del Programa de Desarrollo Rural 2020 que no contó con recursos para realizar, en favor de las mujeres rurales, las acciones que se tenían programadas.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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:** 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 hombres que cuenten con designación como persona Embajadora en materia de Igualdad de Género de las Unidades Administrativas de la SCT, Centros estatales de la SCT, Órganos Desconcentrados y Descentralizados así como personas servidoras públicas de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

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

La Unidad de Igualdad de Género elaboró el "Diagnóstico sobre la condición y posición de las mujeres en el Sector Comunicaciones y Transportes en el año 2018.

Para la elaboración este diagnóstico, se solicitó al área de recursos humanos de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes información referente al número, sexo, área de adscripción, tipo de contratación, edad, situación civil, número de dependientes económicos, sueldo mensual, antigüedad en la dependencia y formación académica de las personas trabajadoras en el sector.

Algunos datos en términos generales de las personas trabajadoras en el sector son: la Secretaría cuenta con 14,562 personas trabajadoras, de ellas 9,070 son hombres y 5,492 mujeres es decir 62% y 38% respectivamente, la diferencia entre ambos datos es de 3,578 personas y representa una diferencia del 24% en materia de acceso laboral, la relación en la actualidad en el sector es de 1.5 Hombres por cada mujer.

Análisis:

Tipo de contratación

En la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, de acuerdo a la información proporcionada, se cuenta con tres tipos de contratación: Base, confianza y honorarios, la mayoría del personal se encuentra contratado como personal de base, 63%, le sigue personal de confianza con 34% y finalmente con el personal de honorarios que

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

representa sólo el 3%.

#### Edad

La edad promedio de las personas trabajadoras de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes es de 48 años, la persona de menor edad cuenta con 18 años mientras que la que tiene mayor edad cuenta con 84 años.

El grupo de mayor edad es de 50 a 59 años, cerca de 5500 personas empleadas, seguido de 40 a 49 años, con casi 4000 personas.

#### Antigüedad

La antigüedad en el sector de Comunicaciones y Transportes en términos generales es mayor para los hombres que para las mujeres, la brecha más corta se encuentra entre los 21 a 30 años, pero esta brecha, conforme van ingresando las nuevas generaciones al sector se va haciendo más grande es decir hay menos acceso para las mujeres.

#### Estado civil

El 63% de los hombres en el sector son personas casadas y 33% solteros, por su parte, las mujeres representan solo de 43% casadas y el 52% solteras.

Por otro lado, el Diagnóstico elaborado en materia de clima laboral demuestra lo siguiente:

Respecto al clima laboral, el 26% de las personas entrevistadas consideran que las cargas de trabajo no son las mismas para los hombres y mujeres en el mismo nivel jerárquico; también se observó que el 25% de las personas percibe que la asignación de responsabilidades no son las mismas para las mujeres y los hombres con el mismo nivel jerárquico.

En materia de conformación en la estructura de personal solo el 28% de los puestos directivos son ocupados por mujeres, por lo que se observa una clara brecha de desigualdad en el acceso a la promoción y contratación a mujeres para puestos directivos a pesar de que la percepción común de las personas del servicio público es que sí se promueve la igualdad en este rubro.

En materia de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual, el 21% de las personas encuestadas refirieron conocer a algún/a compañero/a que sufre o ha sufrido de acoso y hostigamiento laboral y/o sexual, en este sentido el 35% de las mujeres entrevistadas y el 26% de los hombres respondieron que durante su vida laboral en la SCT ha sido víctima de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral; De las personas que refirieron haber vivido o vivir actualmente algún tipo acoso u hostigamiento (sexual, laboral o ambos), el 90% refirieron que no recibieron o no han recibido orientación y atención para resolver su situación.

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

Una acción afirmativa que ha implementado la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a partir de 2018 fue el criterio de desempate que establece una inclinación a favor de la mujer, mismo que fue publicado el 18 de abril de 2018 en el DOF en la convocatoria pública y abierta del SPC 454, esta acción continuará durante el ejercicio fiscal 2020.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este cuarto trimestre 2020, las áreas que realizaron trabajo en materia de incorporación de la perspectiva de género del sector de comunicaciones y transportes fueron: 16 centros SCT, 8 áreas centrales, así como 2 descentralizados, que se describen a continuación:

Centros SCT; Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Chihuahua, Durango, Hidalgo, Guerrero, Estado de México, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala.

Áreas Centrales; Unidad de Igualdad de Género, Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A. de C.V.,

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento, Dirección General de Carreteras de la SCT, Instituto Mexicano del Transporte, Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México S.A. de C.V., Subsecretaría de Infraestructura, Dirección General de Recursos Materiales.

Descentralizados: PROMTEL, TELECOMM.

Centro SCT Aguascalientes

Difusión de invitación a conferencia para reflexionar sobre las causas de la violencia.

Centro SCT Baja California

Difusión envío de Correos electrónicos con los siguientes temas: "Feminicidio", Reglas de Integridad "Comportamiento Digno", "Protocolo con perspectiva de género en la investigación y substanciación de quejas y denuncias", Correo electrónico: "Nadie atrás, nadie afuera...Celebremos la Diversidad", "Igualdad para mujeres y hombres, "Estereotipos de género", "La clave es la igualdad".

Centro SCT Chiapas

Capacitación: se realizaron 3 Cursos en línea con los siguientes temas "inducción a la igualdad entre mujeres y hombres", "Viviendo en Equidad" y "Súmate al Protocolo"

Centro SCT Chihuahua

Difusión Envío de correos electrónicos sobre el Día Naranja y Concientizar para evitar violencia contra mujeres y niñas

Centro SCT Durango

Difusión: cartel "Nadie atrás, nadie afuera...Celebremos la Diversidad" a través de correo electrónico "Día Naranja", "Lona "Violentometro" Difusión de la campaña "Día Naranja" a través de correo electrónico .

Centro SCT Guerrero

Difusión y Entrega de Trípticos en el recibo de nómina, de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación Capacitación.

Entrega del Manual de comunicación no sexista hacia un lenguaje Incluyente, mediante correo electrónico. Difusión al personal de los Mecanismos y Regulaciones para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación y Violencia para que el personal tenga el conocimiento de las acciones que debe realizar en caso de enfrentarse a algún tipo de violencia.

Centro SCT Hidalgo

Difusión sobre el Reglamento del SNPASEVM y los lineamientos para el funcionamiento de las Comisiones en el DOF, Día Nacional para la Igualdad y la No Discriminación.

Centro SCT México

Capacitación Curso en línea: "viviendo en equidad".

Analizar los conceptos de diversidad, discriminación e inclusión, con la finalidad de identificar las perspectivas y roles de género que existen en nuestra sociedad mexicana.

Centro SCT Nayarit



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Difusión de Conferencia “25 de noviembre Día Internacional de la no Violencia contra la Mujer”.

Centro SCT Puebla

Capacitación curso en línea "inducción a la igualdad entre mujeres y hombres

Difusión de carteles: círculo de violencia, prevención de conflicto de intereses, acoso y hostigamiento sexual, consecuencias de la actuación bajo conflictos de intereses; difusión del protocolo de actuación con perspectiva de género.

Centro SCT Quintana Roo

Capacitación Curso en línea "curso básico de derechos humanos"

Centro SCT Sinaloa

Difusión de flyers sobre “El iceberg de la violencia de género”, “Las Gafas Violetas” y “Micromachismos”.

Capacitación curso Género, “Masculinidades, y lenguaje incluyente y no sexista”

Centro SCT Sonora

Difusión de manera virtual sobre: Conferencia “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”

Centro SCT Tabasco

Difusión por correo electrónico de la Sala de Lactancia con la que cuenta el Centro SCT Tabasco, “Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género”, difusión por correo electrónico del extracto del "Reglamento para el funcionamiento del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la violencia contra las mujeres" y difusión sobre las imágenes informativas del Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual

Centro SCT Tlaxcala

Difusión por correo electrónico sobre ¿Qué es la NMX-R-025-SCFI-2015?, 16 días de activismo mundial contra la violencia hacia las mujeres y niñas, con el lema “Pinta el mundo de naranja: financiar, responder, prevenir y recopilar”

Capacitación Curso en línea " Facultades y Responsabilidades del Personal de Acuerdo con la NOM-035-STPS-2018"

Difusión del Día Internacional de los Derechos Humanos y Día Nacional contra la discriminación

Participación con vestimenta color naranja para la Campaña Únete "Día Naranja"

Centro SCT Oaxaca

Difusión de Correo electrónico, a fin de continuar con ACTIVISMO CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES Y NIÑAS

Correo electrónico, 25 de noviembre se conmemora el Día Internacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres

Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México S.A. de C.V.

Capacitación Curso ¡Súmate al Protocolo!, Curso Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres, Derechos Humanos y Género y Personas con Discapacidad; Transformando Barreras en Oportunidades.

Difusión de los siguientes correos electrónicos, Código de Ética, infografías sobre Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual,

Correo electrónico sobre la versión amigable del Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias, difusión sobre el Día Nacional contra la 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

Periódico Mural.

Capacitación o Webinar "Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres"

Coordinación de la Sociedad de la Información y el Conocimiento

Difusión de correo con información de paridad de género, glosario de conceptos de uso recurrente, se envió liga con cápsulas sobre la igualdad de género

Dirección General de Carreteras de la SCT

Difusión de la importancia de género, difusión sobre tríptico emitido por la CNDH sobre las diversas masculinidades, información emitida por la ONU, por el día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, difusión de liga para una película "El tiempo de las mariposas" que habla sobre el asesinato de hermanas Mirabal, que son por quienes se conmemora el Día.

#### **Instituto Mexicano del Transporte**

Difusión de correo sobre los 16 días de activismo contra la violencia de género

Capacitación: inducción a la igualdad entre mujeres y hombres.

Servicios Aeroportuarios de la Ciudad de México S.A. de C.V.

Capacitación: ¡Súmate al Protocolo!, "Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres"

Webinar "Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres"

Difusión de infografías sobre Hostigamiento y Acoso Sexual, Versión Amigable del Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias, código de conducta, así como el código de Ética, infografías sobre Discriminación.

UR 200 Subsecretaría de Infraestructura

Difusión: Correo electrónico, "15 de octubre Día Internacional de las Mujeres Rurales", "17 de octubre Conmemoración del Sufragio Femenino en México", "Acontecimientos históricos por la Igualdad entre Mujeres y Hombres", "Día Internacional de los Derechos Humanos", difusión sobre ¿Qué es la violencia contra las mujeres? Y 5 Principales formas de violencia contra las niñas en todo el mundo.

Dirección General de Recursos Materiales

Se Difundieron diversos SPOTS sobre principios de legalidad, comité de ética y de prevención de conflictos de intereses, día nacional contra la discriminación, derecho a denunciar acoso sexual y día naranja contra la violencia hacia las mujeres y niñas

Difusión sobre el protocolo de actuación con perspectiva de género, ¿qué hacemos para romper el círculo de la violencia?

PROMTEL

Difusión de infografía con los datos de contacto de la persona consejera para dar atención y seguimiento a los

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

casos de HS y AS; y del asesor en presuntos actos de discriminación; infografía de Igualdad de Género; del Día Naranja; de la campaña Alas para el Cambio; sobre Discriminación enviadas por la UEIPPCI; sobre la comunidad LGBTTI; de la plataforma de cursos de INMUJERES; Protocolo de Actuación con perspectiva de Género; para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

#### **TELECOMM**

Capacitación a través de la plataforma de CONAPRED, difusión de la campaña del #día naranja, "Cine debate kids: Una normalidad inclusiva"

Difusión de Flyers sobre "paternidades activas, responsables y amorosas"; "difusión y promoción de la campaña "alas para el cambio"; con la difusión y promoción de la lactancia libre e informada; invitación a sumarse a la campaña #día naranja, videoconferencia de las mujeres porfirianas a las mujeres mexicanas del presente: permanencias, cambio de valores y actitudes, derechos sexuales, reproductivos y discapacidad y videoconferencia sobre masculinidades: los hombres y la igualdad, resistencias y retos.

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

La pandemia del Covid-19 generó cambios a nivel internacional, en materia laboral y de comunicación, esto se presentó como un obstáculo mayor ya que las actividades ya programadas se dejaron de realizar y por un momento la administración pública entró en receso para entrar en una nueva dinámica de acción.

Las nuevas tecnologías y la utilización de las aplicaciones han dado la oportunidad de una nueva realidad en la cual se facilita la comunicación con las personas y las relaciones laborales a distancia. Entender y familiarizarse con estas aplicaciones puede traer consigo muchas ventajas e aceleración del intercambio de la información.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

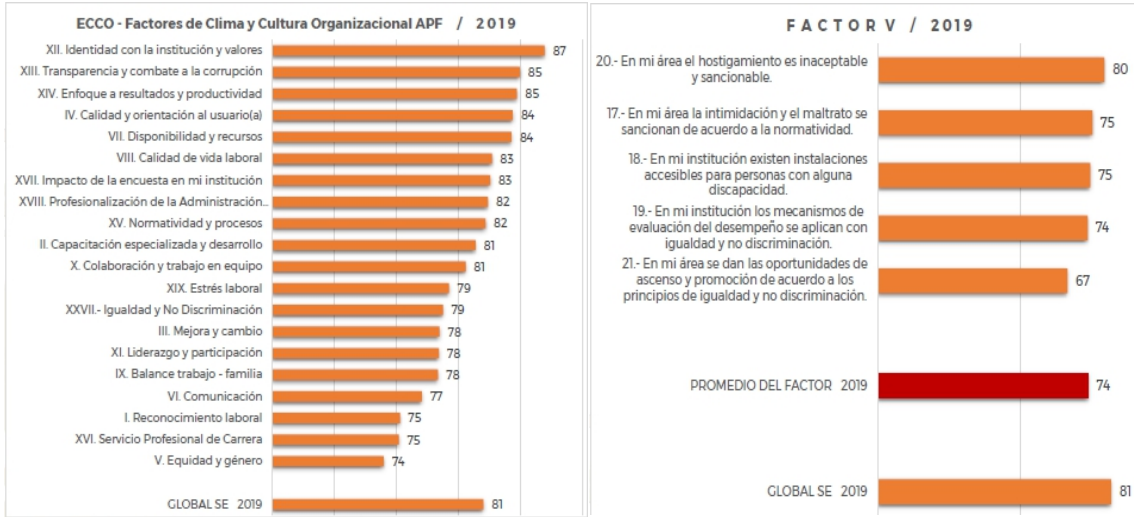
La Unidad de Igualdad de Género coordinará acciones y estrategias en la Secretaría de Economía (SE), a fin de lograr la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género. En este sentido se encaminarán acciones de capacitación y sensibilización en conjunto con las unidades administrativas localizadas en la Zona Metropolitana del Valle de México y de manera progresiva en las Oficinas de Representación en las entidades federativas, con miras a impactar en todos los niveles de mando del personal de la SE. Asimismo, se ha considerado trabajar con las Entidades Sectorizadas, enfatizando en aquellos programas presupuestarios etiquetados en el PEF 2020

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

Se toman en consideración los resultados de la ECCO 2019, con una participación total de 1,721 personas servidoras públicas de la SE, representando así un 77.07% de la muestra, aumentando casi un 5% la participación del ejercicio 2018.

Lo anterior equivale a la participación de 956 mujeres (56%) y 765 hombres (44%), aumentando la participación de las mujeres en un 1% y disminuyendo la de los hombres en un 1%; confirmándose que la mayor participación sigue siendo por parte del género femenino.

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



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

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

Implementar acciones para generar un cambio cultural en el personal de la Institución a través de acciones de difusión en comunicación interna, sensibilización y capacitación bajo la perspectiva de género, principio de igualdad y no discriminación.

Asimismo, mediante la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la SE suscrita (2017) para lograr la certificación Nivel Oro en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en la Igualdad Laboral y No Discriminación; se deberá dar seguimiento a los principios que a continuación se describen:

Trato con respeto a la igualdad laboral, fomentar un clima laboral sano y de comunicación abierta en la que se permita identificar una figura mediadora con actuación de prevención, atención y erradicación de todo acto de discriminación, violencia laboral, acoso sexual y de otras formas de intolerancia, maltrato que atente a la dignidad de las personas, del mismo modo que la segregación al personal y entre el personal.

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Sensibilización:

A través de diversos medios de Comunicación Interna de la Secretaría de Economía, así como en los medios internos de comunicación de las Entidades Sectorizadas, se realizaron publicaciones en los siguientes temas:

Cons.	Número de boletín	Tema	Fecha de envío
-------	-------------------	------	----------------

## ANEXO 2 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	230	Día Internacional de la No Violencia	02/10/2020
2	243	Día Internacional de la Niña	11/10/2020
3	260	Conmemoración del Sufragio Femenino en México	17/10/2020
4	263	Día Nacional para la Igualdad y No discriminación	19/10/2020
5	282	Día Naranja	25/10/2020
6	286	Capacítate con los cursos en línea del CONAPRED	26/10/2020
7	303	Introducción a los derechos humanos para el ejercicio del servicio público	03/11/2020
8	329	Día Internacional del Hombre	19/11/2020
9	340	16 Días de Activismo	23/11/2020
10	342	Curso: Manejo de emociones en época de COVID-19	23/11/2020
11	343	Masculinidad positiva y prevención de la violencia laboral	24/11/2020
12	344	Pinta el mundo de naranja	24/11/2020
13	346	PRONUNCIAMIENTO en el marco de los 16 días de activismo para combatir la violencia contra las mujeres y las niñas	25/11/2020
14	348	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	25/11/2020
15	350	Únete y participa	25/11/2020
16	353	Violencia contra las mujeres	26/11/2020
17	356	Conversatorio: Buenas prácticas en la implementación de acciones para la igualdad y no violencia contra las mujeres	26/11/2020
18	358	Identifica la violencia psicológica y la violencia física	27/11/2020
19	362	Identifica la violencia patrimonial y la económica	28/11/2020

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

20	363	Identifica la violencia sexual	29/11/2020
21	364	Día Internacional de las Defensoras de Derechos Humanos	29/11/2020
22	365	¿Sufres violencia? No estás sola	30/11/2020
23	369	¿Cómo ayudar a alguien que conozco en situación de violencia?	01/12/2020
24	374	Curso: Mi encuentro con la Diversidad	02/12/2020
25	377	¿Qué origina la violencia contra las mujeres?	03/12/2020
26	378	Día Internacional de las Personas con Discapacidad	03/12/2020
27	380	Prevenir la violencia	04/12/2020
28	384	Acuerdo por la igualdad entre mujeres y hombres	06/12/2020
29	385	Día de acción en el que los hombres convocan a otros hombres a comprometerse y actuar contra la violencia hacia las mujeres	06/12/2020
30	386	Mecanismos de denuncia y prevención del hostigamiento y acoso sexual	07/12/2020
31	387	Así se pinta de naranja la Secretaría de Economía	07/12/2020
32	388	¿Qué es el ciberacoso o violencia digital?	08/12/2020
33	389	Así se pinta de naranja la Secretaría de Economía	08/12/2020
34	390	Mujeres Empresarias: Autonomía Económica para la Igualdad	09/12/2020
35	391	Día Internacional de las Personas Defensoras de los Derechos Humanos	09/12/2020
36	392	Así contribuye Economía a pintar el mundo de naranja	09/12/2020
37	395	Día de los Derechos Humanos	10/12/2020
38	396	Así nos pintamos de naranja en Economía	10/12/2020
39	409	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024	29/12/2020

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

A pesar de que en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, DOF 30-11-2018, se establezca el Transitorio Vigesimo Primero; "El Ejecutivo Federal deberá instituir las Unidades de Género de la Administración Pública Federal en un plazo de 60 días naturales a partir de la entrada en vigor del Decreto, se sigue presentando un desconocimiento de las funciones que tienen las Unidades de Género en la APF con

---

## 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

responsabilidad de cumplir los tratados y recomendaciones nacionales e internacionales, así como de generar una política de igualdad al interior, que permita obedecer el mandato internacional de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género.”

Derivado del impacto de propagación por COVID-19, se expidió el “Decreto por el que se establecen las medidas de austeridad que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal bajo los criterios que en el mismo se indican”, en el que se establece entre otras consideraciones que, “No se ejercerá el 75% del presupuesto disponible de las partidas de servicios generales y materiales y suministros. Esto también incluye a lo supuestamente comprometido”. Y, se indica que, “Se posponen las acciones y el gasto del gobierno...”.

Por lo anterior, la Unidad de Igualdad de Género tuvo que replantear su programa anual de trabajo, así como el plan anual de capacitación, considerando cursos y/o talleres en línea, para garantizar la salud y seguridad del personal que labora en esta Dependencia.



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

**Ramo:** 10 Economía

**Clave de la UR:** 112

**Nombre de la UR:** Dirección General de Planeación y Evaluación)

**Clave del Pp:** U006

**Nombre del Pp:** Programa de Microcréditos para el Bienestar

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

**Número y denominación de la acción:** 123. Desarrollar unidades económicas mediante el otorgamiento de servicios de microfinanzas con mejores condiciones a los y las microempresarias.

#### Definición de la población objetivo

Proporción de la población potencial que cumpla con los criterios de elegibilidad y requisitos del Programa, y que es factible atender con los recursos aprobados al Programa en el Presupuesto de Egresos de la Federación del ejercicio fiscal respectivo, así como con los provenientes de los reembolsos que realicen las Personas Beneficiarias.

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

La actividad económica empresarial ha crecido entre 2004 y 2014 y así lo refleja el aumento de los establecimientos y el personal ocupado en estas instalaciones, aunque a una menor tasa de crecimiento.

Al respecto de los establecimientos, se observa una prevalencia en la proporción de los micro, aquellos donde se emplea hasta diez personas con un 94.30% en 2014 (el Censo Económico clasifica los establecimientos por el número de personas ocupadas sin tomar en cuenta el nivel de ingresos anuales). Asimismo, cuatro de cada diez empleos se dan en este tipo de establecimientos; sin embargo, resulta contrastante que solo aporte una décima parte de la producción.

Las mujeres tienen mayor participación entre los micro y pequeños establecimientos, que en los medianos y grandes. Sin embargo, en todos los tamaños de empresa tienen una participación minoritaria. A medida que aumenta el número de empleados en un establecimiento, la proporción de mujeres es menor.

Es importante señalar que la participación de las mujeres entre los micro y pequeños establecimientos se refleja en la propiedad de los mismos, pues 4 de cada 10 personas dueñas de estos establecimientos son mujeres.

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

A través del Programa de Microcréditos para el Bienestar, conforme al principio de igualdad y no discriminación, un 67.1 % de los apoyos cobrados ha sido canalizado a mujeres, lo cual tiene un impacto directo en el bienestar familiar. Asimismo, la colocación se concentró en varios de los estados con mayores necesidades para promover un desarrollo regional más equilibrado.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Programa de Microcréditos para el Bienestar es un Programa prioritario del Gobierno de México para el

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

periodo 2019-2024 y no registra antecedente. En 2019, 349,722 personas cobraron su Tanda, de las cuales el 71% fueron mujeres.

Las Reglas de Operación 2020 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 27 de febrero de 2020 y la colocación de los apoyos comenzó en abril. Debido a la situación de emergencia sanitaria, se publicaron en el DOF el Acuerdo por el que se adicionan los transitorios de las Reglas de Operación del Programa de Microcréditos para el Bienestar 2020 (15 de abril de 2020), y el Acuerdo por el que se modifican las Reglas de Operación del Programa de Microcréditos para el Bienestar 2020 (11 de junio de 2020).

La emergencia sanitaria obligó al Programa a facilitar las condiciones de la entrega de los apoyos, pero también ha impedido el avance de las acciones de capacitación y asesoría.

Al 31 de diciembre de 2020, 464,557 personas se han convertido en beneficiarias, de las cuales 317,525 son mujeres.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Que las personas realicen sus reembolsos. Se emprenderán acciones para impulsar esta acción en las personas beneficiarias.

**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

Estudiantes de bajos recursos, inscritos en el nivel superior, que solicitan beca.

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

La Universidad Pedagógica Nacional es una institución de educación superior, laica, pública y gratuita que atiende necesidades educativas, en congruencia con las demandas previsibles o emergentes de la sociedad planteadas en la diversidad del contexto político, económico cultural y social del país.

La formación que brinda la UPN incluye la cultura de la responsabilidad social orientada al desarrollo integral de la comunidad universitaria.

En el 2019 se registró una matrícula de 5,835 estudiantes inscritos en el nivel licenciatura y 281 estudiantes en programas de posgrado, dando un total de 6,116 estudiantes. La población estudiantil en las Unidades de la CDMX en su mayoría es femenina, cubriendo el 77% de la población.

En sintonía con la disposición de favorecer el acceso a la Universidad, bajo criterios de equidad e inclusión, es importante destacar que el mayor porcentaje de nuevos estudiantes forma parte de hogares ubicados en los primeros 4 deciles de ingreso monetario.

Como referente, 64% de los estudiantes de primer ingreso inscritos en la Unidad Ajusco son 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 los egresados proviene de bachilleratos de sostenimiento público.

Como parte del programa presupuestario S243 Programa de Becas Elisa Acuña, al cierre del año 2019 la UPN contó con una padrón total de 1,070 beneficiarios de becas de Manutención, las cuales se otorgan a estudiantes de bajos recursos económicos en nivel licenciatura, 917 (86%) de los beneficiarios fueron mujeres y 153 (14%) hombres.

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

Dado el perfil de la mayoría de sus jóvenes estudiantes, la Universidad instrumentó importantes acciones afirmativas para compensar las desigualdades económicas y la inequidad por razones de género, origen étnico y discapacidad. Entre éstas destacan, en la Unidad Ajusco, tutorías personalizadas, así como servicio médico, comedor, transporte y **becas de manutención**.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre de 2019, la UPN cuenta con un total de 1070 estudiantes beneficiados con beca de Manutención, de los cuales la UPN pagó a 509 beneficiarios (427 mujeres y 82 hombres), los restantes recibieron el apoyo directamente de la CNBBBJ, lo anterior debido a las modificaciones en las nuevas Reglas de Operación del Programa de Becas Elisa Acuña.

Durante 2020 la convocatoria para el programa de becas fue emitida el 17 de marzo, siendo dados a conocer los beneficiarios durante el mes de abril. Derivado de lo cual, la Universidad Pedagógica Nacional contó al inicio de 2020 con un padrón de 1988 beneficiarios de becas de Manutención, de los cuales la UPN entregó el recurso a 750 y los 1238 restantes lo recibieron directamente de la CNBBBJ.

Al mes de diciembre la UPN ha pagado beca de Manutención a 619 estudiantes, de los cuales 512 son mujeres y 107 hombres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

A partir de 2019 el programa presupuestario S243 Programa de Becas Elisa Acuña, ha sufrido algunas modificaciones en su operación, anteriormente la convocatoria se publicaba de acuerdo al ciclo escolar ahora corresponde al año fiscal, el registro se realiza directamente en la CNBBBJ, también se definieron cinco bimestres de beca y se definió un monto único para todos los beneficiarios independientemente del semestre que estén cursando.

Adicionalmente, cabe mencionar que debido a que el recurso presupuestal que la UPN recibe en el programa S243 es insuficiente no ha sido posible otorgar las otras becas señaladas en las Reglas de Operación de dicho programa y se ha enfocado a las becas de manutención.

En 2020 la UPN solicitó un aumento presupuestal en este programa del cual sólo recibió un aumento de \$188,603.00 para el ejercicio 2021, con lo que se pretende apoyar a una mayor cantidad de estudiantes de nivel licenciatura con una beca de Manutención.

**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

Estudiantes de licenciatura, posgrado y personal académico, que presentan una solicitud de acuerdo a los criterios de elegibilidad especificados en las reglas de operación, los anexos y en las convocatorias de cada una de las becas

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

En el cuarto trimestre de 2020, la UAM, registró un total de 56,038 alumnos con actividad académica de nivel licenciatura, de este universo, casi la mitad son mujeres (49.8 por ciento). Sin embargo, aun cuando la proporción es muy similar a la de los hombres, aún persisten brechas en las licenciaturas relacionadas con las Ciencias Básicas e Ingenierías, en las cuales apenas el 30.3 por ciento son mujeres a diferencia de las licenciaturas ofertadas en la Divisiones de Ciencias Biológicas y de la Salud o Ciencias Sociales y Humanidades, donde este porcentaje asciende a 63.7 y 54.2 por ciento respectivamente. A nivel posgrado, se registró un total de 3,671 alumnos con actividad académica, de los cuales un poco menos de la mitad son mujeres (48.6 por ciento). El porcentaje de mujeres por nivel son los siguientes: especialidad 59.9 por ciento; maestría 49.2 por ciento y doctorado 46.8 por ciento. Los datos a nivel posgrado relacionados con las Divisiones de Ciencias Básicas e Ingenierías y Ciencias Naturales e Ingeniería, también muestran un menor número de alumnas inscritas, las cuales representan un 33.6 por ciento y 36.9 por ciento respectivamente, en comparación con Ciencias Biológicas y de la Salud donde el porcentaje de mujeres es del 58.6 por ciento.

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

## 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 la Unidad Cuajimalpa, a través de la Unidad Especializada en igualdad y equidad de género en la cual se brinda atención y prevención de la violencia de género (acompañamiento jurídico, acompañamiento psicológico, así como monitoreo y revisión de casos) transversalización de la perspectiva de género (observatorio de la violencia y de la igualdad de género, prevención sensibilización y capacitación, diseño de medidas y mecanismos para erradicar la violencia y la desigualdad de género). En la Unidad Iztapalapa se generó el acuerdo mediante el cual se crea la Unidad de acción para la prevención y erradicación de las violencias de género, la inclusión con equidad y el respeto a las diversidades. Esta Unidad de acción asesora, canaliza y acompaña a las personas en situación de violencia de género.

Las actividades detalladas de cada una de esas instancias se pueden consultar en las siguientes direcciones electrónicas:

<https://unidaddegenero.xoc.uam.mx/>

<http://www.izt.uam.mx/index.php/genero-uami/>

<http://www.ler.uam.mx/es/UAMLerma/coordBienUnivGen>

<http://www.cua.uam.mx/igualdad-de-genero>

**3) Acciones encaminadas a lograr la institucionalización de la igualdad de género o la implementación de protocolos de atención a la violencia de género.** Las 5 Unidades Académicas cuentan con protocolos para la prevención y atención a la violencia de género.

Así mismo, la Institución ha tenido presencia en eventos nacionales e internacionales a fin de promover la igualdad de género. La Institución también apoya la realización de eventos como foros, congresos, coloquios, conferencias, talleres, cursos, así como eventos de música y teatro a fin de tratar los derechos e igualdad de las mujeres y la formación en materia de equidad de género para garantizar igualdad. Durante el cuarto trimestre del año, destacan los siguientes eventos:

**Conversatorios:** La tutoría como herramienta para la prevención, atención y canalización de la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior; recorrido introductorio a los mandatos de la masculinidad; Derechos de las mujeres. Conocimiento y ejercicio". Grupo de reflexión para mujeres; Responsabilidad de los hombres en la no violencia contra las mujeres. **Conferencias:** Hacia un nuevo Sistema de Justicia Laboral. Perspectiva de género en las relaciones de trabajo; Adolescencia y representaciones de género; Tuitear es gratis, pero a veces sale caro. Violencia misógina en la red social de los 280 caracteres; Violencia contra las mujeres o la Hidra de 100 cabezas: Reflexiones desde el feminismo. **Charlas:** Ilustradoras mexicanas y perspectiva de género; Alármala de tos: Plática Sobre Violencia Sexual. Talleres: "Así nos enseñaron a ser". Roles y estereotipos de género y sexualidad.

La implementación de una oferta de becas con recursos provenientes del programa presupuestario S243 "Programa de Becas Elisa Acuña", es una de las medidas que también adoptó la Institución con la finalidad de reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y que además atenúa el problema de abandono escolar por razones de tipo socioeconómico. Estos apoyos también contribuyen a lograr una equidad educativa, favorecer el egreso de la UAM, y propiciar la terminación oportuna de los estudios superiores. Para mayor detalle de la oferta de becas institucionales se puede consultar el portal: <http://www.becas.uam.mx/index.html>. Los resultados de esta acción al cuarto trimestre del año son los siguientes: Se pagaron 16,219 becas, de las cuales el 60.6 por ciento se otorgaron a mujeres. El grupo etario predominante es para el rango de 15 hasta 29 años (15,477) y de este grupo, el 61.1 por ciento son mujeres. Se beneficiaron a 252 mujeres que presentan algún tipo de discapacidad.

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

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) trabaja en acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y reafirma su compromiso para generar políticas y medidas transversales para la incorporación de la perspectiva de género en la normatividad y prácticas de esta Institución. Ejemplo de ello, son las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género aprobadas el pasado 16 de diciembre por el Colegio Académico de esta Institución y se publicó en el Órgano Informativo de la Universidad Autónoma Metropolitana: <http://www.uam.mx/semanario/repositorio/2021/pdf/enero/Semanario-UAM-Anio-2-No-19-04Ene2021.pdf#page=25>

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

En las convocatorias se asegura que los apoyos que reciben las mujeres, no son menores a los que reciben los hombres. El monto de la beca no está diferenciado por género. De igual manera, se considera un lenguaje incluyente en las convocatorias emitidas para modalidad de becas ofertada por la Institución.

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

Durante el cuarto trimestre del año los avances son los siguientes: Se pagaron 16,219 becas de las cuales el 60.6 por ciento son mujeres. El grupo etario predominantes es para el rango de 15 hasta 29 años (15,477) y de este grupo, el 61.1 por ciento son mujeres. Se beneficiaron a 252 mujeres que presentan algún tipo de discapacidad.

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

1. La Junta de Coordinación y el Comité de Becas de Movilidad cancelaron las estancias de movilidad presencial durante el 2020. No obstante, se otorgaron becas para realizar movilidad virtual.
2. Derivado de la contingencia sanitaria generada por el virus SARSCoV2 (COVID-19), todos los eventos realizados en materia de igualdad de género, se llevaron a cabo de manera virtual aprovechando las plataformas digitales con las que cuenta 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:** 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 alumno o alumna se gana su lugar con base a sus méritos académicos, de tal forma que, si hoy las mujeres son mayoría en la matrícula de esta Universidad, es porque así las mujeres lo han logrado, con base en sus propios méritos.

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el cuarto trimestre el indicador reflejó un porcentaje de 100.6 por ciento, equivalente a 133,596 mujeres que acceden y permanecen en la educación superior y posgrado con respecto de 256,311 estudiantes de educación superior y posgrado en la UNAM.

El promedio de permanencia de las mujeres en la educación superior y de posgrado, refleja un crecimiento respecto a lo esperado, por lo que es positivo su resultado.

Asimismo, en 2020 se logró incorporar en 17 planes y programas de estudio de nivel licenciatura el enfoque de





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

igualdad de género, con lo que se tienen actualmente 19 que incluyen esta perspectiva.

Adicionalmente, se aprobó el Programa de Posgrado en Estudios de Género el cual busca responder a las necesidades de contar con profesionales de alto nivel, que puedan intervenir en el campo laboral y contribuir teóricamente en la producción académica de los estudios de género y feministas.

A través de estos indicadores se logró dar seguimiento de los servicios educativos ofertados en el nivel de licenciatura y posgrado enfocados a la igualdad de género.

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

Las acciones implementadas han presentado resultados positivos e interés al interior de la comunidad universitaria, lo que ha permitido avanzar en la concientización de la igualdad de género entre hombres y mujeres de la UNAM.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** A3Q

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

**Clave del Pp:** E021

**Nombre del Pp:** Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico

**Tipo de acción:** 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

El cuarto trimestre se realizaron ocho actividades con 1,849 mujeres asistentes de un total de 2,171, a las actividades académicas con perspectiva de género, derechos humanos, derechos de las personas con discapacidad y la no discriminación.

La meta alcanzada al cuarto trimestre es de 15,163 mujeres asistentes de un total de 27,091 y 36 actividades



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

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.

Especialmente en el primer trimestre se desarrolló el partido de la Liga Mx femenil: Pumas vs Cruz Azul, en el marco del Festival Tiempo de Mujeres en donde hubo un aforo de aproximado de 11,145 mujeres de 22,289 asistentes.

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

Las acciones implementadas han presentado resultados positivos e interés al interior de la comunidad universitaria y del público en general que asistió o participó a las actividades académicas desarrolladas, lo que ha permitido fortalecer la concientización de igualdad de género, derechos humanos, derechos de las personas con discapacidad y la no discriminación.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** A3Q

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

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Becas Elisa Acuña

**Tipo de acción:** 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 y con alguna situación de vulnerabilidad 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

Se reportan cifras preliminares. A la fecha se tiene un registro de 46,653 alumnas becadas de los niveles educativos medio superior, superior y de posgrado, cifra que corresponde al final del ciclo escolar, con lo cual se busca apoyar el acceso, la permanencia y superación académica.

Durante el cuarto trimestre, se registró un monto total de \$88,971,119 erogados para el otorgamiento de becas, del cual \$45,375,271 corresponde al destinado a las alumnas, lo que representa el 51% del total consignado a apoyar en el acceso, la permanencia y la terminación de los estudios en los niveles educativos de nivel medio superior, superior y de posgrado.

El acumulado anual es de \$358,641,090 para becas de alumnas, respecto a un total de \$703,217,823 del



---

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Programa de Becas Elisa Acuña, aprobados para la UNAM.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Durante la operación, no se presentan obstáculos y oportunidades, derivado de que al momento no se cuenta aún con resultados ya que el indicador es de medición anual.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Servicios de Educación Superior y Posgrado

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** B00

**Nombre de la UR:** Instituto Politécnico Nacional

**Clave del Pp:** E010

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

**Tipo de acción:** 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 de género.

#### Definición de la población objetivo

“Para promover la igualdad entre mujeres y hombres”, la población objetivo a la que están dirigidas las acciones de sensibilización, capacitación, formación, investigación y promoción de la perspectiva de género, es a la totalidad de la comunidad politécnica. De acuerdo a la información proporcionada en la “Hoja Estadística de las variables del proceso de autoevaluación del IPN enero-septiembre 2019, elaborado por la Dirección de Evaluación del Instituto Politécnico Nacional, se cuenta con una comunidad de 212,668(85,512 mujeres y 127,156 hombres) personas que está integrada por estudiantado inscrito a nivel medio superior, superior y posgrado en modalidad escolarizada, así como personal de apoyo y asistencia a la educación, docentes, Directivas/os y de Mando.

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

Las diferencias de género en nuestra sociedad han propiciado diversas problemáticas de desigualdad estructural que afectan y limitan todos los ámbitos de desarrollo de mujeres y hombres. El Instituto Politécnico Nacional (IPN) es consciente de esta situación por lo que a través de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG), impulsa una multiplicidad de acciones que tienen la finalidad contribuir a que dichas diferencias no sean causa de discriminación, desigualdad, exclusión, subordinación, violencia y falta de oportunidades para las y los integrantes de su comunidad.

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

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) mediante la realización de 13 acciones de sensibilización y capacitación, formación, investigación y promoción de la perspectiva de género, así como 47 actividades de prevención y atención a la violencia de género, logró coadyuvar el acercamiento con dichas temáticas a 2,340 personas de la comunidad politécnica (1,255 mujeres y 1,085).

#### Redes de Género

1. La UPGPG durante el periodo enero-marzo coordinó y dio seguimiento a las actividades que las 107 Redes de Género conformadas ejecutaron para contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en el Instituto.

Se realizó la primera Reunión de Trabajo con las Redes de Género efectuada el 31 de enero en el Auditorio de la ESCOM, con la finalidad de dar a conocer las líneas de acción, orientación y asesoría para la construcción de su Plan Anual de trabajo, diseño de actividades y de la elaboración de los informes trimestrales.

Nota: En cuanto concluya la emergencia sanitaria se proporcionará información complementaria.

#### Eventos en Perspectiva de Género:

2. "Foro: Especialistas en torno al impulso de las mujeres en áreas STEM" Con el propósito de generar, a partir del diálogo, un proceso de reflexión, consulta y proposición que contribuyan a erradicar los prejuicios, las normas sociales y las expectativas que existen en torno a la educación y las asignaturas que eligen y estudian muchas niñas y mujeres, se llevó a cabo este foro, a fin de identificar cómo es posible lograr desde diferentes ámbitos, dar un mayor impulso a la participación de las mujeres, en áreas relativas a la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Se contó con la participación de especialistas de distintos sectores (Social, Educativo, Industrial...), quienes señalaron cómo desde sus espacios han trabajado y trabajan por lograr que un mayor número de mujeres se interesen por estudiar en áreas STEM. Se contó con la asistencia de 210 mujeres y 25 hombres.

#### Programa de Sensibilización, Capacitación y Formación en perspectiva de género

A través de dicho programa se realizaron las acciones siguientes:

3. Taller "Sensibilización en Perspectiva de Género y No Violencia", dirigido a integrantes de Redes de Género de nueva creación, con la finalidad de introducirlos/os en el conocimiento de la Perspectiva de Género y la No violencia. Se efectuó los días 24 y 25 de febrero en el salón 3 de la Biblioteca Nacional de Ciencia y Tecnología. Se contó con la participación de 7 mujeres y 2 hombres.
4. Plática "Masculinidades y Violencia de Género", dirigida a PAAES, docentes y funcionariado de la Escuela Superior de Medicina, realizada en las instalaciones de la Escuela el 26 de febrero. Asistieron 43 personas (29 mujeres y 14 hombres).
5. Plática "Masculinidades y Prevención de la Violencia". Plática de apoyo para personal de la Dirección de Capital Humano en la que se abordó el tema de la violencia masculina en la relación de pareja. Se contó con la presencia de 12 mujeres y 17 hombres.
6. Plática "Juventudes Politécnicas por la Igualdad". La plática tuvo como finalidad sensibilizar al alumnado del CECyT 14 sobre la cultura de la igualdad en el IPN, la cual fue impartida por el Lic. Javier Solís el 12 de marzo de 2020. Asistieron 28 mujeres y 16 hombres.
7. Plática "Prevención de la Violencia con Perspectiva de Género". La plática impartida el 13 de marzo por la Lic. María Isabel Pérez, tuvo como finalidad sensibilizar en la prevención de la Violencia en el trabajo a través de la exposición ¿Y tú qué tanto sabes de la violencia? a personal de la Dirección de Escuelas Superiores (DES).

#### Divulgación de conocimiento con perspectiva de género por parte del personal de la UPGPG:

8. Conferencia "¿Cómo y por qué se creó el violentómetro?" dictada por el Lic. Javier Solís Mendoza el 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

de marzo en el marco del Ciclo de Conferencias Magistrales por el Derecho a Una Vida Libre de Violencia del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. Al evento asistieron 100 personas (55 mujeres y 45 hombres).

9. Participación en el Conversatorio “¿y tú, ya te mediste?” que se llevó a cabo el 5 de marzo en las instalaciones del Ayuntamiento de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, espacio abierto para reflexionar sobre el ejercicio de las masculinidades y de la violencia de género. Asistieron 55 mujeres y 45 hombres.
10. Sumado a la difusión de saberes y conocimientos, en el marco del Día Internacional de la Mujer, el 11 de marzo se participó en el Panel de discusión “Todos sumamos una: la generación igualdad”, organizado por la Sección 60 del Sindicato Nacional de trabajadores de la Educación. El panel tuvo como finalidad vindicar la participación de las mujeres en el ámbito público, particularmente en el sector educativo como estudiantes y docentes, enfatizando los obstáculos que históricamente las han limitado, pero sobre todo, enunciando las oportunidades y fortalezas que es necesario apuntalar para lograr la igualdad en nuestro país.

#### **Biblioteca No. 67 de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género:**

11. Debido a la emergencia sanitaria, por el momento no se cuenta con la evidencia documental soporte para reportar la actividad que se dio en la biblioteca durante el primer trimestre (enero-marzo) de 2020.

#### **Servicio de noticias y notas relevantes en materia de perspectiva de género:**

12. Con relación al servicio “Infórmate diariamente con las noticias de género”, durante el periodo señalado se integraron 203 noticias de carácter nacional e internacional, relacionadas con las temáticas de género, para consulta de la comunidad politécnica y público general en: <http://sistemasgenero.ipn.mx:8080/calendario3/ayo.html>.

#### **Investigación, diagnósticos, generación y divulgación de conocimiento desde la perspectiva de género:**

13. Como parte de los productos de la investigación “La figura de las mentoras en el impulso de las vocaciones científicas de estudiantes politécnicas en áreas STEM” con registro SIP 20180227, desarrollada en 2018. Se inició con el pilotaje del Programa de Mentoras Politécnicas para el impulso de las vocaciones científicas en estudiantes de áreas STEM, en la Unidad Profesional Interdisciplinaria en Ingeniería y Tecnologías Avanzadas, durante los días 5, 6 y 7 de febrero, donde participaron 6 estudiantes. Del mismo modo, del 11 al 14 de febrero, en la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica campus Ticomán, se realizó el taller vivencial sobre Mentorías, como parte del Programa, donde 7 estudiantes participaron de manera activa en el mismo.

En el marco de la Política Institucional “Cero Tolerancia a la Violencia” y en cumplimiento a lo establecido en los artículos 7 y 8 del “Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género, publicado en la Gaceta Politécnica núm. 1519, el 6 de diciembre de 2019; la UPGPG en el presente año se dará a la tarea de ejecutar acciones con perspectiva de género específicas que permitan identificar y desnaturalizar la violencia de género, como una medida de prevención y atención. Durante el periodo enero-marzo se efectuaron 47 acciones (pláticas, talleres, conferencias, conversatorios, mesas de denuncias y audiencias), con las que se beneficiaron a 1,903 personas (971 mujeres y 932 hombres).



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

14. 13 Pláticas “Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el IPN: Claves desde la Perspectiva de Género”, que tuvieron como finalidad reflexionar sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual como manifestaciones de la violencia de género naturalizadas en la cultura institucional del IPN a fin de prevenir y desmontar estas prácticas. Dirigido a personal docente, PAAE's y directivos/as de 10 Unidades Académicas de educación media superior, superior y posgrado (CECyT 8, 14 y 16, UPIICSA, ESIA Tecamachalco, UPIIH, CIDETEC, UIEBT Hidalgo, CEC Hidalgo y Culiacán), así como a personal de la Secretaría de Gestión Estratégica; lo que permitió iniciar el proceso de sensibilización de 1,567 personas (747 mujeres y 820 hombres).
15. Plática “Violencia de Género”, cuya finalidad es reflexionar sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual como manifestaciones de la violencia de género naturalizadas en la cultura institucional del IPN a fin de prevenir y desmontar estas prácticas. Dirigido al personal docente y PAAE que integran el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. La acción se realizó en las instalaciones de la Secretaría de Administración contando con la asistencia de 15 mujeres y 7 hombres.
16. Plática “La perspectiva de género en la impartición de justicia” que tuvo como propósito reflexionar sobre cómo impacta la impartición de justicia cuando se realiza desde el enfoque de género y derechos humanos y su importancia de ejecutarla en los procedimientos administrativos a cargo de la Dirección de Capital Humano (DCH). Dirigido a personal docente y PAAE que integran el Departamento de Relaciones Laborales. Asistieron 73 mujeres y 17 hombres.
17. 3 Pláticas “Prevención y Atención de la Violencia de Género en el IPN” impartidas al estudiantado del CECyT 13 y ESIA Tecamachalco con el objetivo reflexionar sobre la importancia de prevenir y atender la violencia de género naturalizadas en la cultura institucional del IPN a fin de prevenir y desmontar estas prácticas. Se contó con la asistencia de 120 mujeres y 90 hombres.
18. 4 Pláticas “Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual: Consentimiento”, las cuales tuvieron como propósito abrir espacios para reflexionar sobre la importancia de prevenir y atender la violencia de género naturalizadas en la cultura institucional del IPN a fin de prevenir y desmontar estas prácticas. Las pláticas fueron dirigidas a la población estudiantil del CECyT 3, ESIA Tecamachalco y UPIICSA. La asistencia fue de 206 mujeres y 248 hombres.
19. Taller “Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el IPN: Claves desde la Perspectiva de Género”, en coordinación con la Dirección de Educación Media Superior se impartió el taller a personal directivo de todas las Unidades Académicas de Nivel Medio Superior del IPN, para propiciar la reflexión sobre el hostigamiento sexual y acoso sexual como manifestaciones de la violencia de género naturalizadas en la cultura institucional del IPN a fin de prevenir y desmontar estas prácticas. La acción se realizó en las instalaciones de la Biblioteca Nacional de Ciencia y Tecnología y se contó con la participación de 15 mujeres y 25 hombres.
20. Conferencia “Prevención de la Violencia de Género: Masculinidad-es” llevada a cabo el 13 de marzo de 2020 en las instalaciones del Canal ONCE. El evento tuvo como propósito generar un espacio de reflexión sobre el ejercicio de las masculinidades y de la violencia de género, para al personal de la televisora. Asistieron 20 mujeres y 10 hombres.
21. Conversatorio “Políticas Públicas por la igualdad y Derechos de la Mujer”, se realizó para hacer del conocimiento de PAAE, alumnado y directivos/as del CEC Culiacán sobre las Políticas Públicas con las que cuenta el IPN, con el propósito de que las conozcan y hagan uso de ellas. La actividad se llevó a cabo mediante una videoconferencia, contando con la participación de 35 mujeres y 25 hombres.
22. Se instalaron 17 mesas de “Denuncia Segura” en distintas unidades académicas. Ante la presencia de tendedores como medio de expresión y denuncia de hostigamiento y acoso en el IPN, se instalaron

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

8 mesas “Denuncia Segura “ en unidades de nivel medio superior (CECyT 3, 4, 6, 7, 8, 11, 12, y 14) y 9 de nivel superior (ESIA Tecamachalco, ENMH, ESM, ESIME Azcapotzalco, ESIA Ticomán, ESFM, ESIQIE, EST y CICS Sto. Tomás), con la finalidad de fomentar una cultura de la denuncia, así como atender, detectar y sancionar la violencia de género conforme lo establecido en el “Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la Violencia de Género” y bajo la Política Institucional de “Cero Tolerancia a la Violencia “.

23. Recepción de denuncias de la comunidad Politécnica por Violencia de Género durante el 1er trimestre de 2020. Se recibieron 440 denuncias, 356 se presentaron por mujeres, 71 por hombres y 13 anónimas, de las cuales 284 fueron de unidades académicas de nivel medio superior, 137 de unidades de nivel superior y 19 de centros de investigación, adicionalmente se recibieron 3 de un organismo auxiliar del IPN.

24. Audiencias. Se atendieron de forma instrainstitucional a 121 personas de la Comunidad Politécnica, que presentaron denuncia. La atención fue de manera integral a fin de no revictimizar a las personas.

Las Redes de Género en operación llevaron a cabo 84 acciones, de las cuales 64 fueron de sensibilización y 40 de capacitación. La implementación de dichas actividades contribuyó con los procesos de transversalización de la perspectiva de género impulsados desde la Unidad a favor de una cultura de igualdad y buentrato entre mujeres y hombres de la comunidad politécnica. Esto permitió el acercamiento y la sensibilización de 27, 979 personas de la comunidad politécnica, de los cuales 14,622 fueron mujeres y 13,357 hombres.

#### SEGUNDO TRIMESTRE

Durante el periodo abril-junio, la UPGPG ha tenido que reconfigurar las acciones bajo la condición de confinamiento y cierre de instalaciones, para ello se ha utilizado medios electrónicos como la plataforma Zoom, transmisión en Youtube, correo electrónico y para el caso específico de atención a las denuncias por violencia de género se recibieron en la plataforma de denuncia segura y Whatsapp.

Las acciones que se llevaron a cabo para contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en el Instituto, así como a la atención y prevención a la violencia de género, se detallan a continuación:

#### Redes de Género

1. La UPGPG durante el periodo abril-junio coordinó y dio seguimiento a las actividades de las 97 Redes de Género (ReG) en operación, conformadas por 334 mujeres y 169 hombres; es importante señalar que debido al confinamiento como medida sanitaria para evitar la propagación del COVID-19 y en consecuencia el cierre de las instalaciones del IPN, no fue posible que las ReG continúen con las actividades programadas en su plan anual, sin embargo la UPGPG continúa trabajando con ellas en el rediseño de las actividades considerando la nueva normalidad. Mientras tanto las/os integrantes de las 97 Redes en operación han participado en las conferencias, pláticas y cátedras virtuales que la UPGPG ha realizado para continuar con su sensibilización y capacitación.

#### Programa de Sensibilización, Capacitación y Formación en perspectiva de género

A través de dicho programa se realizaron las acciones siguientes:

2. Plática ¿Conoces qué es la Perspectiva de Género? Impartida el 15 de junio, por la Dra. Cecilia Anaya,

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

la cual tuvo finalidad detectar cómo se construyen los roles de género y mostrar a las y los participantes que la asignación de roles y estereotipos se comienza desde muy temprano en nuestras vidas y determina las relaciones sociales, de trabajo, en el hogar, la familia y en la pareja. En esta acción, participaron 235 personas (170 mujeres y 65 hombres).

3. Cátedra con el tema "Igualdad sustantiva", impartida el 19 de junio por la Senadora Martha Lucía Micher cuyo objetivo fue reflexionar en torno a la igualdad sustantiva como un principio ético y político del feminismo y los estudios de género, el cual contribuye a la consolidación de una sociedad con inclusión, justicia social, respetuosa de la diversidad y libre de violencia; se contó con la participación de 268 personas (216 mujeres y 52 hombres).
4. Plática "Masculinidades y Paternidades", impartida por la Mtra. Angélica Vera y el Mtro. Alberto Vázquez el 22 de junio, con la finalidad de reflexionar acerca del vínculo que existe entre las masculinidades y las paternidades y, cómo se definen en el comportamiento de los hombres en las relaciones interpersonales; participaron 143 mujeres y 60 hombres.
5. Cátedra impartida el 26 de junio por el Ing. José Manuel Acosta, con el tema "Delitos Informáticos", con el propósito de difundir entre la comunidad politécnica algunos de los riesgos y amenazas latentes en el mundo digital, abonando a una cultura de prevención y buen uso de herramientas y dispositivos tecnológicos, se contó con la participación de 251 personas, de éstas 165 fueron mujeres y 86 hombres.
6. Plática "Fomento al Lenguaje No Sexista", impartida el 29 de junio por el Mtro. Pablo Navarrete Gutiérrez, en la que se expuso la importancia del uso de este lenguaje, sus orígenes, el femenino y el masculino en profesiones y cargo y oficio, así como consejos prácticos para una redacción con lenguaje no sexista e incluyente con el objetivo de fomentar el uso del lenguaje incluyente para visibilizar a todas las personas en la cultura politécnica en la construcción de la igualdad. Se contó con la participación de 134 mujeres y 54 hombres.

#### **Biblioteca No. 67 de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género:**

Debido a la emergencia sanitaria y en consecuencia el cierre de las instalaciones del IPN no se dio servicio en el periodo abril-junio.

#### **Servicio de noticias y notas relevantes en materia de perspectiva de género:**

7. Bajo la nueva normalidad se continuó proporcionando el servicio noticias a través de correo electrónico. Durante el periodo señalado se integraron 316 noticias, relacionadas con las temáticas de género, que fueron distribuidas en 127 correos electrónicos.

#### **Investigación, diagnósticos, generación y divulgación de conocimiento desde la perspectiva de género:**

8. Como uno de los productos resultantes de las investigaciones con perspectiva de género que realiza la UPGPG para analizar las diversas problemáticas presentes en el IPN bajo este enfoque, se llevó a cabo el IV Encuentro con Mujeres Científicas del IPN: Crear lazos para fortalecer pactos, que buscó, a partir de sus experiencias, reflexionar en torno a los avatares y conquistas que implica ser mujer en el campo científico y politécnico. Se dio mediante un panel de 3 investigadoras politécnicas. El objetivo del evento es construir referentes de identificación femeninos en las ciencias, que sirvan de motivación en la configuración y fortalecimiento de las vocaciones científicas de las estudiantes politécnicas. El evento se llevó a cabo el 24 de junio y se contó con la participación de 171 mujeres y 19 hombres.

#### **Prevención y Atención a la Violencia de Género:**

Durante el periodo abril-junio se efectuaron 4 actividades para el fortalecimiento del Protocolo Institucional, con las que se beneficiaron a 1,290 personas (933 mujeres, 334 hombres y 23 personas no especificaron sexo). Asimismo se recibieron vía plataforma 121 denuncias, proviniendo 83 de mujeres, 34 de hombres y 4 anónimas.

1. Conferencia magistral "La prevención para evitar la violencia de género en el ámbito escolar", impartida por la Mtra. Wendy Briceño Zuloaga, presidenta de la Comisión de Igualdad de Género, 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

día 11 de mayo en el marco del Foro Virtual para el fortalecimiento del protocolo de violencia de género, cuyo propósito fue establecer un mecanismo para que la comunidad politécnica conozca y participe en el proceso de fortalecimiento del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género en el IPN, en específico en el tema de "Prevención". Se contó con la conexión de 374 personas, 277 mujeres y 97 hombres.

2. Conferencia Magistral: "La detección temprana de la violencia en el ámbito escolar: puerta de entrada para el abordaje de la violencia de género" impartida por la Mtra. Alejandra Guadalupe Hidalgo Rodríguez, Directora de Investigación en CONAVIM, el día 14 de mayo en el marco del Foro Virtual para el fortalecimiento del protocolo de violencia de género, cuyo propósito fue establecer un mecanismo para que la comunidad politécnica conozca y participe en el proceso de fortalecimiento del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género en el IPN, en específico en el tema de "Detección". Se contó con la participación de 344 personas, 239 mujeres, 96 hombres y 9 no especificaron sexo.
3. Conferencia magistral "Herramientas y mecanismos de atención de la violencia de género en el ámbito escolar" dictada por la Mtra. Claudia Alonso Pesado, el 22 de mayo en el marco del Foro Virtual para el fortalecimiento del protocolo de violencia de género, cuyo objetivo fue establecer un mecanismo para que la comunidad politécnica conozca y participe en el proceso de fortalecimiento del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género en el IPN, en específico en el tema de "Mecanismo de Atención", participaron 229 mujeres, 74 hombres y 7 personas no especificaron sexo.
4. Conferencia magistral "Respuestas Institucionales ante la Violencia de Género en el Ámbito Escolar", dictada por la Dra. Alicia Elena Pérez Duarte y Noroña, el 29 de mayo como parte del Foro Virtual para el fortalecimiento del protocolo de violencia de género, con el propósito de establecer un mecanismo para que la comunidad politécnica conozca y participe en el proceso de fortalecimiento del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género en el IPN, en específico en el tema de "Sanción", participaron 188 mujeres, 67 hombres y 7 personas no especificaron sexo.

En el periodo abril-junio se recibieron 121 denuncias de la Comunidad Politécnica de ellas 83 son de mujeres; 34 de hombres y 4 anónimas. CECYT 5 -1; CECYT 6-6; CECYT 9-3; CECYT 10-21; CECYT 11-21; CECYT 12-4; CECYT 13-12; CECYT 14-1; CECYT 15-2; CECYT 16 -1; CECYT 17- 17; CETI-2; CIC-1; CICIMAR-2; CICS ST-3; CICS MILPA ALTA-1; CIDIR SINALOA-1; ESCA TEPEPAN-1; ESFM-1; ESIA TICOMÁN 1; ESIME 1; ESIME CULHUACAN 4; ESM 1; UPIIBI 1; UPIICSA 6; UPIITA 1; UPIIG 2 Y 4 anónimas. Dadas las medidas sanitarias por la pandemia del COVID-19 no fue posible llevar a cabo audiencias en el periodo que se reporta, no obstante se está evaluando la posibilidad de que éstas sean virtuales, mediante la aceptación de las personas denunciantes.

#### TERCER TRIMESTRE

La Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) en el periodo reportado realizó 9 acciones sensibilización, capacitación, formación, investigación y promoción de la perspectiva de género en el IPN, con las que se logró coadyuvar en el acercamiento con dichas temáticas a 1,902 personas de la comunidad politécnica de las cuales 1,351 fueron mujeres y 551 hombres.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. El pasado 6 de julio del año en curso, se efectuó una plática mediante la plataforma Zoom, titulada “Guía práctica para la transversalización de la perspectiva de género”, dirigida a toda la Comunidad Politécnica y público en general, en donde el Lic. Isaac Puig Moreno expuso diversos puntos sobre la Transversalización de la Perspectiva de Género. Se contó con la participación de 34 hombres y 134 mujeres de la comunidad politécnica, así como 33 personas externas al IPN.
2. La UPGPG durante el periodo julio-septiembre coordinó y dio seguimiento a las actividades que las 109 Redes de Género en operación, conformadas por 468 mujeres y 234 hombres, ejecutaron para contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en el Instituto. Se llevó a cabo una reunión con Coordinadoras/res de las Redes de Género, titulada “Lineamientos y estrategias para la gestión estratégica de la Redes de género”, cuya finalidad fue fortalecer las funciones que realizan ante la nueva normalidad. Los temas expuestos fueron: Transversalizar la Perspectiva de Género, Ejes temáticos, Reportes, Diferencia entre sensibilización y capacitación, ¿Cómo utilizar el Protocolo?, Tips para el manejo de la imagen con Perspectiva de Género y Tips para el manejo de tecnologías. Ésta tuvo lugar el 11 de septiembre del año en curso, contando con la participación de 116 mujeres y 30 hombres.
3. La Mtra. Myriam Brito Domínguez impartió el 10 de julio de 2020, la cátedra titulada ¿Qué es la Diversidad Sexual?, cuyo objetivo fue promover el respeto y el reconocimiento a la diversidad sexual como una alternativa para la prevención de la violencia por orientación sexual, identidad y expresión de género en el Instituto Politécnico Nacional. Esta actividad se dirigió a la comunidad politécnica (estudiantado, PAAE y docentes) así como al público en general; se contó con una participación de 179 personas (60 hombres y 119 mujeres).
4. En vinculación con la Fundación Carlos Slim, el 24 de septiembre se llevó a cabo la conferencia magistral denominada “Mediación escolar y transformación positiva de conflictos” impartida por la Dra. Luz Paula Parra Rosales, con el objetivo de desarrollar capacidades para reconocer la importancia del diálogo, la negociación y la mediación positiva de conflictos, así como para apoyar la convivencia en el espacio escolar, laboral y familiar de la comunidad politécnica. Se contó con una participación de 474 mujeres y 310 hombres.
5. Conferencia magistral dictada el pasado 25 de septiembre por la Dra. María del Carmen Juárez Toledo con el título “Los derechos sexuales como una herramienta de prevención de la violencia de género”, con el objetivo de destacar la relevancia del conocimiento y apropiación de los derechos sexuales como garantías para el ejercicio libre, informado, placentero y responsable de la sexualidad, como una vía para la prevención de la violencia de género. La actividad se dirigió a la comunidad politécnica, así como al público en general, en que se contó con la participación de 217 mujeres y 36 hombres.
6. Derivado de la investigación “Las brechas de género presentes en las trayectorias académicas de las profesoras politécnicas de carrera de tiempo completo en su proceso de consolidación en la carrera científica y tecnológica al interior del IPN”, desarrollada en 2017, con número de registro SIP 20170665, se publicó el artículo “Las trayectorias académico-científicas de las investigadoras politécnicas: entre la consolidación profesional y los hitos amorosos”, en la revista electrónica De Este Lado. Revista Feminista de Divulgación Científica, Año 2, No. 5, julio-diciembre 2019. Cabe señalar que esta edición fue publicada en agosto de 2020 debido a cuestiones presupuestales.
7. Para difundir los hallazgos de la investigación “La figura de las mentoras en el impulso de las vocaciones científicas de estudiantes politécnicas en áreas STEM” con registro SIP 20180227, desarrollada en 2018 y sobre todo para dar a conocer el Programa de Mentoras Politécnicas, se presentó la ponencia “Programa de Mentoras Politécnicas: Estrategia institucional para el impulso de las estudiantes en áreas STEM”, en el XI Coloquio Nacional “El género en las disciplinas: la igualdad en las IES”, organizado por la Red de Género, Inclusión y Equidad Social Centro Occidente (RCO) de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), el 20 de agosto a través de la plataforma Meet.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

8. Se llevaron a cabo las dos primeras conferencias magistrales del Seminario de Investigación. "Género, conocimiento científico y subjetividades en diálogo", el cual es una acción formativa está dirigida a la comunidad politécnica, principalmente al personal docente, investigadores/as y estudiantado de nivel superior y posgrado, además de aquellas personas interesadas en dichas temáticas; que busca un acercamiento teórico-metodológico a la perspectiva de género feminista para conocer, analizar y comprender los sesgos sexistas y androcéntricos en la generación de conocimiento. Así como, fomentar la incorporación de dicho enfoque en los procesos de investigación al interior del Instituto Politécnico Nacional. El seminario se compone de 6 conferencias magistrales dictadas quincenalmente por especialistas en los temas, la primera sesión-conferencia titulada "Epistemología e Investigación Feminista" fue dictada, por la Dra. Norma Blázquez Graf del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, CEIICH-UNAM, se realizó el pasado 9 de septiembre de 2020, a través de la plataforma Zoom y YouTube de forma simultánea. Se contó con la participación de 64 hombres y 481 mujeres de la comunidad politécnica y externas al IPN.

La segunda conferencia titulada "Sesgos sexistas y androcéntricos en la investigación" fue dictada el 22 de septiembre de 2020, por la Dra. Raquel Güereca Torres de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Lerma, a través de la plataforma Zoom y YouTube simultáneamente. Cabe señalar que también se contó con la participación de 34 hombres y 124 mujeres de la comunidad politécnica, asimismo 21 hombres y 169 mujeres externas al IPN, en su mayoría investigadoras e investigadores, personal docente y estudiantado de posgrado.

9. Bajo la nueva normalidad se continuó proporcionando el servicio noticias a través de correo electrónico. Durante el periodo señalado se integraron 216 noticias, relacionadas con las temáticas de género, que fueron distribuidas en 127 correos electrónicos.

Por lo que respecta a las Redes de Género durante el el periodo julio-septiembre las Redes de Género en operación llevaron a cabo 94 acciones, de las cuales 91 fueron de sensibilización y 3 de capacitación. La implementación de dichas actividades contribuyó con los procesos de transversalización de la perspectiva de género impulsados desde la Unidad a favor de una cultura de igualdad y buentrato entre mujeres y hombres de la comunidad politécnica. Esto permitió el acercamiento y la sensibilización de 41,880 personas de la comunidad politécnica. Es importante mencionar que debido a que se han tenido que hacer uso de nuevas herramientas para poder llevar a cabo las actividades de forma virtual, no se cuenta con una distribución por sexo de los participantes, por la falta de familiarización que tienen algunas de las redes en el manejo de estas herramientas.

Se mencionan algunas de las acciones realizadas:

#### Conferencias

- CECyT 2 y CECyT 14. "¿Cómo se vive el COVID 19 desde una perspectiva de Género? ", conferencia dictada por el Lic. en Psicología Fernando Damián Silva, cuyo objetivo fue Brindar elementos teóricos de la epidemia y cómo la viven desde su propia experiencia hombres y mujeres.
- CECyT 15. Se llevó a cabo la conferencia " Equidad de Género" impartida por la Lic. en Psic. Claudia Itzel Roque Pineda con el objetivo de sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de fomentar la equidad de género en nuestra sociedad.
- ESIA Ticomán y ESIME Ticomán, "Diversidad Sexual", se llevó a cabo con la participación del Lic. Javier Solís



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Mendoza de la UPGPG, Con el objetivo de promover el respeto por la Diversidad, además de sensibilizar a la comunidad politécnica y en general, de la importancia de la inclusión y los derechos de la comunidad LGTBI.

- ESM, Conferencia vía zoom con el tema: La perspectiva feminista en algunos retos de la pandemia, impartida por la Dra. Marta Lamas (CIEG UNAM). En el marco del Ciclo de Conferencias Género, Salud y Ciencia, con el objetivo de crear diálogos con otras instituciones e investigadores para informar y acercar a las mujeres y hombres a la ciencia, a la investigación científica y que se reconozcan las grandes desigualdades que padecen las mujeres, ampliando el horizonte de los temas y reconocer de manera equitativa sin violencia ni maltrato.
- ESM, Educación Médica en la Pandemia: ¿Luz al final del túnel?, impartida por el Dr. Melchor Sánchez Mendiola (FACMED UNAM). En el marco del Ciclo de Conferencias Género, Salud y Ciencia, con el objetivo de crear diálogos con otras instituciones e investigadores para informar y acercar a las mujeres y hombres a la ciencia, a la investigación científica y que se reconozca las grandes desigualdades que padecen las mujeres, ampliando el horizonte de los temas y reconocer de manera equitativa sin violencia ni maltrato.
- CIECAS, Conferencia impartida por la Mtra. Blanca Estela Ruiz Díaz, a través de la plataforma Zoom, en donde se abordaron temas para fomentar la cultura de paz, promoviendo un cambio actitudinal en la detección y prevención de la violencia (tanto la evidente como la estructural), buscando alternativas para la resolución de conflictos de forma pacífica, dirigido a docentes, alumnado, PAAE y funcionariado.
- CIECAS, Conferencia La Tertulia "Mujeres de Acero" impartida por el Dr. Adalberto de Hoyos Bermea a través de la plataforma Zoom; tuvo como propósito visibilizar el papel de las niñas y las mujeres en la ciencia y la tecnología. Actividad abierta al público en general.
- CBG, Webinar titulado "La construcción de género" en coordinación con el Centro de Integración Juvenil de Reynosa, participó personal y Directivos del CGB, el objetivo fue sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de romper con los estereotipos de género en la sociedad.
- CIITA Veracruz, Webinar "Perspectiva de Género: Machismo Invisible" realizado en la plataforma Zoom, impartido por la MD. Paloma Barraza Cárdenas, con el fin de combatir la violencia de género y el machismo.
- Dirección General, Conferencia vía zoom "Prevención y Atención del Acoso y Hostigamiento Sexual: Claves desde la Perspectiva de Género", impartida por el Mtro. Javier Solís de la UPGPG, para reflexionar en torno al Acoso y Hostigamiento Sexual como una forma paradigmática de violencia de género, que ha sido normalizada en los espacios escolares y laborales, a fin de detectarla y denunciarla y con ello contribuir a la consolidación de una cultura de paz.
- CVDR Campeche, realizó la conferencia "Perspectiva de Género y Masculinidades" a través de la plataforma Zoom, impartida por la Lic. María Isabel Pérez Guerrero, con el objetivo de identificar los conceptos generales de perspectiva de género y sus implicaciones para la igualdad y sensibilizar cómo la masculinidad, como parte de la perspectiva de género, es importante para generar una cultura de cambio hacia la igualdad.

#### Pláticas

- CECyT 1." Charla sobre sexualidad y prevención del embarazo adolescente, dentro de las clases virtuales de Biología a alumnas y alumnos del CECyT 1 de 6o semestre, para sensibilizar sobre el valor de la sexualidad, causas y consecuencia del embarazo en la adolescencia.
- CECyT 16, Plática informativa a través de Meet "Acciones de prevención de violencia de género", con la colaboración de la Secretaría de Seguridad Pública del estado de Hidalgo, con el objetivo de sensibilizar al personal docente y administrativo sobre el daño físico y emocional que ocasiona la violencia de género.
- ESIME Azcapotzalco, Mediante la plataforma Zoom se llevó a cabo la plática "Grupo de reflexión para hombres" por parte del Psicólogo Guillermo Mendoza Rivera de la Secretaría de Salud de la CDMX, dirigido a hombres pertenecientes a la comunidad Politécnica, con la finalidad de aprender a establecer relaciones igualitarias y saludables, basadas en el respeto y la escucha, a través de la reflexión general.
- DFIE, por correo electrónico se compartió la charla de las coautoras del libro "No son micro. Micromachismos cotidianos" en el marco del Festival Digital Querétaro 2020, a docentes, funcionarias/os y PAAE para visibilizar las frases machistas que son una forma de agresión y que llevan a una violencia mayor, así como en lo posible desaprenderlas como misión de todos y todas.
- Coordinación General de Planeación e Información Institucional. Con el objetivo de sensibilizar 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

trabajadores y las trabajadoras acerca de la violencia contra las mujeres como un problema socio cultural que puede verse en la historia de nuestro país, se llevó a cabo una videoconferencia impartida por personal de las redes de género de la Coordinación General de Planeación e Información Institucional, en conjunto con la Secretaría de Servicios Educativos denominada "La violencia contra las mujeres en México a través de la historia".

#### Infografías, carteles y Banners

- CECyT 16, por medio de WhatsApp se compartió una infografía sobre la importancia del día naranja para sensibilizar al personal docente y administrativo sobre lo que representa este día. Actividad dirigida a la comunidad Politécnica.
- ESIA Ticomán, en la página de Facebook se publicó una infografía con los pasos para que la comunidad de la ESIA (alumnos, PAAES y docentes) pueda realizar una denuncia en: denunciasegura.ipn.mx.
- ESIQIE, publicación de un Cartel Digital en la página de Facebook de la Red de Género de la ESIQIE, conmemorando el día en que la mujer votó por primera vez en México, con el objetivo de reflexionar sobre la desigualdad de género que ha existido en nuestro país.
- ESIQIE, publicación de una infografía del Gobierno Federal, con información sobre cómo prevenir la violencia digital en redes sociales.
- CIITEC, con información de ONU Mujeres se diseñó una infografía acerca del incremento de la violencia de género durante la etapa de confinamiento, así mismo, se incluyeron números telefónicos para ayuda en caso de estar pasando por una situación de violencia en el hogar, con el objetivo de sensibilizar a la comunidad acerca del incremento de la violencia de género durante la etapa de confinamiento.
- CIITA Veracruz, publicación en redes sociales de una infografía sobre la diversidad de género, con el fin de sensibilizar a la población sobre la diversidad sexual, promoviendo la tolerancia, la igualdad de derechos, la no discriminación y la dignidad de las personas gays, lesbianas, bisexuales y transexuales.
- Dirección de Capital Humano, a los correos electrónicos se remitió una infografía relacionada con las "Paternidades afectivas", con el objetivo de que se identifiquen elementos que permitan a los varones involucrarse en la crianza de las y los hijas/os de manera afectiva e igualitaria.
- DFLE, se publicó en la página oficial de Facebook de la Dirección, la infografía con los conceptos de masculinidad, con la finalidad de sensibilizar a funcionarias/os, docentes y PAAE, sobre el concepto de lo qué es la masculinidad y los diferentes tipos.
- Difusión Cultural, por el correo institucional se compartió a la comunidad de esta dirección el cartel digital, para concientizar sobre la problemática de la trata de personas y el grave daño que causa a las víctimas y sociedad en general.

En el periodo julio-septiembre se recibieron 20 denuncias de mujeres de la Comunidad Politécnica, 1 CEC-U CAMPECHE; 1 CECyT 2; 1 CECyT 3; 1 CECyT 4; 4 CECyT 5; 1 CIC; 1 CICS-Santo Tomás; 1 ENCB; 1 ESCOM; 2 ESIA Tecamachalco; 1 ESIT; 1 ESM; 1 OIC; 1 UPIIBI; 1 UPIICSA Y 1 sin especificar. De estas 15 son de Violencia de Género y las restantes 5 de otras problemáticas.

Al periodo reportado se han recibido 317 denuncias de Violencia de Género, de las cuales 173 ya fueron atendidas por la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.

En el cuarto trimestre se retomará la atención de estas denuncias con las audiencias.



## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### CUARTO TRIMESTRE

Para el cuarto trimestre se llevaron a cabo 29 acciones de sensibilización, capacitación, formación, investigación y promoción de la perspectiva de género en el IPN, en las que participaron 2,127 integrantes de la comunidad politécnica (1,634 mujeres y 493 hombres); con las cuales se logró rebasar la meta programada en un 25%, con la realización de 59 acciones en el año.

- 1) Se llevaron a cabo dos pláticas de sensibilización denominadas: "Disforia de género Una visión estigmatizada de las personas transgénero", por la Dra. Daniela Muñoz Jiménez, el 6 y el 13 de noviembre, con el objetivo de identificar que las personas transgénero no viven una disforia sino una elección de autodeterminación, esto como su derecho humano, así como sensibilizar a las y los participantes en el tema de transexualidad. Dicha plática fue dirigida a las Redes de Género del IPN y público en general, se contó con la asistencia de 70 mujeres y 52 hombres.
- 2) Con el objetivo de identificar algunos elementos de las masculinidades que ayuden a prevenir la violencia familiar, se llevó a cabo vía Zoom, la plática "Sensibilización de las Masculinidades: Guía para identificar los síntomas de la violencia familiar", a cargo del Mtro. Ricardo Ayllón, dirigida a las Redes de Género y a la comunidad politécnica. Se contó con la participación de 93 personas (70 mujeres y 23 hombres).
- 3) A fin de identificar la discriminación de género que se ejerce a través de los medios digitales y sus consecuencias, se llevó a cabo la plática de sensibilización "Discriminación de género en el mundo digital", impartida por la Lic. María Isabel Pérez Guerrero de la UPGPG, vía Zoom. Este evento estuvo dirigido a la comunidad politécnica y se contó con la participación de 111 personas (87 mujeres y 24 hombres).
- 4) Para identificar elementos que permitan conocer la construcción subjetiva de las masculinidades, se llevó a cabo la plática "Masculinidades: construcción de la subjetividad masculina", impartida por el Psic. Mario Cabrera, a través de la plataforma Zoom; dirigida a la Comunidad Politécnica. Se contó con una participación de 33 personas (26 mujeres y 7 hombres).
- 5) Con el propósito de sensibilizar a las y los participantes sobre la importancia que tiene la paternidad en la creación de espacios libres de violencia machista y encaminada a la construcción de una mejor calidad de vida para sus hijos e hijas, se llevó a cabo la plática "La Paternidad como expresión de la Masculinidad" impartida por la Lic. Ma. Isabel Pérez Guerrero, Subdirectora en la UPGPG. La plática se llevó a cabo a través de la plataforma Zoom el 5 de octubre, contando con la asistencia de 53 mujeres y 23 hombres.
- 6) Con el objetivo de Identificar conceptos básicos y sugerencias para fortalecer y construir el liderazgo femenino, se llevó a cabo la plática "Empoderamiento y Liderazgo Femenino: ¿Qué es y cómo lo construyo?" a cargo de la Lic. Adriana Canales, la plática se llevó a cabo a través de la plataforma Zoom el 12 de octubre, se contó con la asistencia de 59 mujeres y 6 hombres de la comunidad politécnica.
- 7) Con la finalidad de generar un espacio de reflexión y sensibilización desde la perspectiva de género que propicie el ejercicio de paternidades bajo el principio de igualdad y en favor de lograr una cultura de la corresponsabilidad en las actividades de cuidado, crianza y del trabajo no remunerado, se llevó a cabo dos talleres "Paternidades" a través de la plataforma Zoom; dirigido a trabajadores del instituto que harán uso de la Licencia por paternidad. Los talleres fueron impartido del 13 al 16 de octubre y del 30 de noviembre al 2 de diciembre, por la Lic. Adriana Canales y Dra. Varyknia Torres. Se contó con la participación de 13 y 16 trabajadores, respectivamente.
- 8) Para sensibilizar, reforzar las actividades y temas que las Redes de Género deben transversalizar en sus unidades, así como definir estrategias de cierre para el año 2020, el 29 de octubre se llevaron a cabo 5 cápsulas ¿Cómo transversalizar la Perspectiva de Género en tu unidad?, dirigidas a las Redes de Género de unidades académicas de nivel medio superior, superior, centros de investigación, CVDRs y área central. Programa: Introducción, Salud Sexual, Masculinidades, Empoderamiento y Liderazgo Femenino y cierre de plan de acciones. Los ponentes fueron los integrantes de la UPGPG: Isabel Pérez 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

Gabriela Guzmán, Varyknia Torres, Adriana Canales y Mario Cabrera. Asistieron 87 mujeres y 11 hombres.

- 9) El día 25 de noviembre 2020 en un horario de 10:00 a 13:00 horas, se realizó el 6º Encuentro de las Redes de Género del IPN, con el objetivo de fortalecer la cultura de igualdad a través de la Perspectiva de Género, misma que se realizó mediante una mesa redonda denominada: "Sexo, salud, género y la NOM 046." Participaron en la mesa redonda: Ricardo Ayllón de GENDES, AC, Adriana Canales, Mario Cabrera y Varyknia Torres. Fungió como moderadora María Isabel Pérez Guerrero. Este evento fue dirigido a las Redes de Género, integrantes y directivos del IPN. En el encuentro participaron 153 mujeres y 55 hombres.
- 10) Se llevó a cabo la actividad Cultural PERFORMANCE "Con flores en la boca" por Clauzzia Gómez, el 25 de noviembre "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer". Esta actividad tuvo la finalidad concientizar a la comunidad politécnica que la violencia y el feminicidio contra mujeres y niñas es una de las violaciones de los derechos humanos más extendidas, persistentes y devastadoras del mundo actual. Asistieron 112 mujeres y 26 hombres de la comunidad politécnica.
- 11) Con el propósito de dar continuidad a la formación del personal docente para favorecer que se reflexione en torno a la violencia de género y transformen su proceder desde nuevos enfoques; los días 30 de noviembre, 1, 2 y 3 de diciembre de 2020 se llevaron a cabo las pláticas "Prevención de Acoso y Hostigamiento sexual en espacios escolares" como parte del ciclo de formación al personal docente del CECyT 15, CECyT 5, CET 1 y CECyT 1, respectivamente. Se contó con la participación de 97 mujeres y 129 hombres.
- 12) Para dar continuidad con el Seminario de Investigación "Género, conocimiento científico y subjetividades en diálogo", se llevó a cabo:
  - La tercera conferencia magistral titulada "¿De qué hablamos cuando hablamos de género en el campo de la salud mental?: la importancia de des-esencializar los cerebros", la cual fue dictada el 7 de octubre por la Dra. Lucía Gabriela Ciccía del Centro de Investigación y Estudios de Género (CEIG-UNAM), de forma simultánea a través de la plataforma Zoom y YouTube en ella participaron 127 mujeres y 25 hombres integrantes de la comunidad politécnica. Cabe señalar que también se contó con la participación de personas externas al IPN, en su mayoría investigadoras e investigadores, personal docente y estudiantado de posgrado (17 hombres, 197 mujeres y una Asociación Civil). Además, hubo 11 personas que no especificaron el tipo de población a la que pertenecen: 4 hombres y 7 mujeres.
  - La cuarta conferencia magistral titulada "Mujeres y Física: La suma de las fuerzas induce cambios", impartida el 21 de octubre por la Dra. Lilia Montes Meza del Instituto de Física "Ing. Luis Rivera Terrazas" de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), de forma simultánea a través de la plataforma Zoom y YouTube; se contó con la participación de 123 mujeres y 34 hombres de la comunidad politécnica. También participaron personas externas al IPN, en su mayoría investigadoras e investigadores, personal docente y estudiantado de posgrado (13 hombres y 176 mujeres). Además, hubo 17 personas que no especificaron el tipo de población a la que pertenecen: 6 hombres y 11 mujeres.
  - La quinta conferencia magistral titulada "Desigualdades de género en la educación y la ciencia" dictada el 4 de noviembre por la Dra. Alma Rosa Sánchez Olvera, Coordinadora Nacional de la Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género, de forma simultánea a través de la plataforma Zoom y

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

YouTube, en la que se contó con la participación de 131 mujeres y 26 hombres de la comunidad politécnica. También participaron personas externas al IPN, en su mayoría investigadoras e investigadores, personal docente y estudiantado de posgrado (17 hombres y 194 mujeres). Además, hubo 28 personas que no especificaron el tipo de población a la que pertenecen: 3 hombres y 25 mujeres.

- Con la conferencia magistral titulada "Estrés neuroquímico un nexo entre la violencia de género y las enfermedades crónico-degenerativas en México", dictada el 18 de noviembre por la Dra. Cindy Rodríguez Bandala de la Escuela Superior de Medicina (ESM-IPN), de forma simultánea a través de la plataforma Zoom y YouTube, se da por concluido el Seminario de Investigación. En esta conferencias participaron 133 mujeres y 23 hombres de la comunidad politécnica. También participaron personas externas al IPN, en su mayoría investigadoras e investigadores, personal docente y estudiantado de posgrado (13 hombres y 157 mujeres). Además, hubo 21 personas que no especificaron el tipo de población a la que pertenecen: 6 hombres y 15 mujeres. Además de una dependencia institucional externa.

13) Para difundir los resultados y hallazgos de las investigaciones realizadas, se participó con la ponencia "Programa de Mentoras Politécnicas: Estrategia institucional para el impulso de las estudiantes en áreas STEM" en el 14° Foro de Investigación Educativa, en modalidad virtual, organizado por la Dirección General de Formación e Innovación Educativa del Instituto, desarrollado los días 8 y 9 de octubre.

- Se dio el proceso de inducción al Programa de Mentoras Politécnicas que busca incentivar e invitar a las alumnas a participar en él por medio de una serie de intercambios virtuales. El objetivo es sensibilizar a las estudiantes politécnicas de nivel medio superior y superior en torno a un proceso personal de empoderamiento, así como de resignificación de su papel como mujeres de ciencia, resaltando la importancia de la sororidad en su trayecto profesional e incentivando su participación en el Programa de Formación de Mentoras.

14) La primera sesión denominada "Cuentos para despegar", fue un ejercicio que propició, a partir de las narrativas, un momento introspectivo que gira en torno a la resignificación de la figura de las mujeres, así como de su relación con la ciencia. La sesión fue impartida el 9 de octubre, por la Mtra. Paola Fuentes Sánchez, contando con la participación de 122 mujeres estudiantes del IPN, también participaron 16 egresadas del Instituto, 3 personas de otras instituciones y 15 personas más que no especificaron el tipo de población, todas ellas mujeres.

15) Continuando con el proceso de inducción al Programa de Mentoras Politécnicas el 27 de octubre se realizó la segunda sesión virtual, el cual propició la reflexión a partir de la proyección de un elemento audiovisual que gira en torno al reconocimiento de las mujeres científicas, con la finalidad de hacerlas visibles, así como de lograr que las alumnas realicen un ejercicio introspectivo en torno a la construcción de herramientas necesarias para sortear aquellos obstáculos a los que por años se han enfrentado las mujeres que han optado por los senderos de la ciencia. La sesión fue dirigida por la Mtra. Paola Fuentes Sánchez y contó con la participación de 57 mujeres estudiantes del IPN. También participaron 7 egresadas del Instituto; una persona de otra institución y 2 personas más que no especificaron el tipo de población, todas ellas mujeres.

16) El 24 de noviembre se llevó a cabo la tercera sesión virtual que buscó presentar de manera creativa, un día en la vida de una científica, con el objetivo de generar en las alumnas empatía y re-conocimiento a partir de la otredad para identificarse e inspirarse en la mentora en el logro de sus objetivos. La sesión fue impartida por la Dra. Isaura Fuentes Carrera de la Escuela Superior de Ciencias Físico Matemáticas (ESFM-IPN). Participaron 45 estudiantes del IPN, 7 egresadas del Instituto, 4 personas de otras instituciones y una más que no especificó el tipo de población a la que pertenece, todas ellas mujeres.

17) Se llevó a cabo el 8 de diciembre la cuarta y última sesión de inducción del Programa de Mentorías que buscó mediante la participación de una mentora insigne re-significar la mirada de las estudiantes frente a una figura consolidada en la ciencia, con el fin de que las alumnas se identifiquen en algún punto de su trayectoria y, ello les sirva de motivación para continuar con su formación. La Ingeniera Gabriela León,

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

cofundadora y directora de Gresmex, empresa mexicana líder en productos hipoalergénicos, fue la persona que estuvo en esta sesión. Participaron 82 mujeres de la comunidad politécnica, 7 estudiantes hombres; 8 egresadas del IPN, 4 personas de otras instituciones (3 mujeres y un varón).

- 18) Se participó con la conferencia magistral “Programa de Mentoras Politécnicas: Creando ciencia, transformando conciencias” en el 7º Encuentro de Proyectos de Investigación "La educación a distancia e investigación en tiempos de pandemia por COVID-19, retos del proyecto educación 4.0 del IPN" organizado por el CECYT 7; como parte de las actividades para difundir los resultados y hallazgos de las investigaciones realizadas, el mismo, se llevó a cabo del 09 al 13 de noviembre.
- 19) Por invitación de la Dirección de Difusión Cultural se participó el 19 de noviembre en el Festival Cultural IPN “Juan García Esquivel”, con la actividad “Cuentos para despegar”, cuyo propósito fue dar a conocer el Programa de Mentoras Politécnicas mediante la réplica de la primera sesión del evento 3, 2, 1... ¿Y si volamos juntas? Hacia la formación de mentoras. El ejercicio tuvo como finalidad mostrar a la comunidad politécnica en qué consiste el Programa, así como invitar a las estudiantes a formar parte del mismo.
- 20) Se llevó a cabo el concurso de cartel digital, "Violencia de género y relaciones afectivas: entre el encierro y la digitalización", el cual convocó a la población estudiantil de nivel medio superior y superior, a visibilizar las diferentes manifestaciones de violencia de género en las relaciones afectivas que durante la pandemia han vivido o identificado las y los estudiantes de nivel medio superior y superior del IPN, teniendo una respuesta de participación de 56 mujeres y 38 hombres de nivel medio superior, así como 149 mujeres y 58 hombres de nivel superior.
- 21) Bajo la nueva normalidad se continuó proporcionando el servicio noticias a través de correo electrónico. Durante el periodo señalado se integraron 276 noticias, relacionadas con las temáticas de género, que fueron distribuidas en 130 correos electrónicos.

En atención a las denuncias por violencia de género presentadas por integrantes de la comunidad politécnica, se citaron para audiencia y ser atendidas de forma intrainstitucional a 109 personas, que presentaron denuncia. De las cuales solo asistieron 37. La atención fue de manera integral a fin de no revictimizar a las personas.

En el último cuatrimestre del año, las ReG realizaron 236 acciones, de las cuales 230 fueron de sensibilización con la asistencia de 13,018 mujeres y 11,443 hombres, así como 6 de capacitación en las que participaron 339 mujeres y 383 hombres. La implementación de dichas actividades contribuyó con los procesos de transversalización de la perspectiva de género impulsados desde la Unidad a favor de una cultura de igualdad y buentrato entre mujeres y hombres de la comunidad politécnica.

De las 236 actividades realizadas por las ReG en el periodo octubre-diciembre, 56 las llevaron a cabo unidades académicas de nivel medio superior, 70 de nivel superior, 50 por centros de investigación, 11 por Centros de Vinculación y Desarrollo Regional y 49 acciones por dependencias politécnicas de área central.

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

Si bien existe una constante movilidad del personal que integra las Redes de Género, situación que incide en la operatividad para el cumplimiento de las metas en la materia, una de las dificultades que se identificó es la falta de voluntad política de algunos directivos/as para apoyar la operación.

Segundo trimestre

Se tuvo el apoyo tanto de la Dirección General como de la Secretaría General del IPN para poder continuar con las actividades con perspectiva de género, las cuales se tuvieron que suspender o reconfigurar su diseño adaptándolas al confinamiento y a los nuevos calendarios escolares del Instituto.

El reajuste en el calendario escolar complicó la participación del estudiantado y del personal docente en nuestras actividades, no obstante, se continuó analizando las listas de participantes y horarios de asistencia de las últimas acciones, así como del calendario escolar para la programación de nuevas actividades y eficientar convocatorias.

En el tercer trimestre del año se continuó operando con actividades de forma virtual, se procuró capitalizar las problemáticas que se presentan tanto en la logística e implementación de las actividades en medios virtuales, así como de las limitantes u obstáculos que se le presentan a la población objetivo para participar en estas acciones.

En el periodo octubre-diciembre, se logró una mayor participación de las/los integrantes de la comunidad politécnica, sin embargo como una acción de mejora se aplicaron cuestionarios para la evaluación de los eventos, con la finalidad de revisar horarios e identificar problemáticas que permitan realizar ajustes y lograr un mayor interés y participación de la comunidad politécnica.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** B00

**Nombre de la UR:** Instituto Politécnico Nacional

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Becas Elisa Acuña

**Tipo de acción:** 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

Alumnos(as) inscritos(as) en alguno de los programas académicos de los tipos educativos medio superior y superior del IPN en las modalidades escolarizada y no escolarizada, que cumplan con los requisitos y criterios de selección que establecen la(s) Convocatoria (s) y demás instrumentos normativos.

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

De acuerdo con los datos estadísticos que presenta la Coordinación General de Planeación e Información Institucional del IPN, la matrícula de ingreso para el ciclo escolar 2020-2021, está conformada por 204,658 alumnos de los niveles superior y medio superior. En términos porcentuales, los beneficiarios de un ciclo escolar a otro siguen siendo en mayor proporción alumnos del género masculino; tal como lo sustentan las cifras que se muestran a continuación:

##### Ciclo escolar 2020-2021

Hombres: 17,392

Mujeres: 17,860

Proporción: **50.6%**

##### Ciclo escolar 2019-2020

Hombres: 21,083

Mujeres: 18,642

Proporción: **47%**

##### Ciclo escolar 2018-2019

Hombres: 20,701

Mujeres: 18,395

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

Proporción: **47%**

Ciclo escolar 2017-2018

Hombres: 36,792

Mujeres: 28,423

Proporción: **43%**

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

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el contexto del Programa de Becas Elisa Acuña, el Instituto Politécnico Nacional como instancia ejecutora debe adherirse a las disposiciones que establezca la SEP por conducto de las Reglas de Operación.

Sin embargo, en la Convocatoria General de Becas del IPN 2020-2021, Convocatoria beca para el apoyo a la Manutención INAH, IPN, UAM, UPN -2020 y la Convocatoria de Telmex-Telcel 2020-2021, para favorecer la equidad de género, se contempla los siguientes criterios de priorización:

Alumnas que cumplan en igualdad de condiciones, con todos los requisitos, con la finalidad de reducir las brechas de desigualdad de género.

Alumnas embarazadas o madres, así como alumnos que sean padres, a fin de promover la corresponsabilidad y una paternidad responsable.

Haber sido beneficiaria de las becas de apoyo a la educación básica de madres jóvenes y jóvenes embarazadas a que se refiere el anexo 1: *Beca para que integrantes de grupos en contextos y situación de vulnerabilidad (personas indígenas, personas afrodescendientes, personas con alguna discapacidad, madres y padres jefes de familia y madres jóvenes y jóvenes embarazadas) realicen sus estudios de las Reglas de Operación.*

A continuación, se presentan las cifras de cierre del periodo escolar 2021-1, con motivo de la emisión de las convocatorias anteriormente señaladas:

Programa de beca	Hombres	Mujeres	Total
<b>TOTAL NMS</b>	<b>467</b>	<b>416</b>	<b>883</b>
Institucional	467	416	<b>883</b>

Programa de beca	Hombres	Mujeres	Total
<b>TOTAL NS</b>	<b>16,925</b>	<b>17,444</b>	<b>34,369</b>
Institucional	14,423	15,156	29,579
IPN - Fundación TELMEX	361	232	593
Excelencia IPN	1,855	1,779	3,634
Manutención	245	238	483
IPN – Bécalos	41	39	80

---

## ANEXO 2 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
<ul style="list-style-type: none"><li>• La información académica que proporciona la Dirección de Administración Escolar del IPN no está actualizada en su totalidad, situación que dificulta la asignación de becas por parte de las unidades académicas.</li><li>• Los alumnos que registran su solicitud de becas en el Sistema Informático de Becas del IPN, no cumplen con la totalidad de requisitos o no concluyen con el trámite para poder acceder a una beca.</li></ul> <p>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.</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:** 000

**Nombre de la UR:** Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Becas Elisa Acuña

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

**Número y denominación de la acción:** 127. Becas de apoyo a la Educación Superior de Mujeres estudiantes de carreras de Ingeniería y Tecnología y ciencias físico-matemáticas.

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo está constituida por aquellas mujeres que cursaron o concluyeron estudios de nivel licenciatura, licencia profesional o técnico superior universitario, así como docentes, de áreas de ingeniería, tecnología o ciencias físico-matemáticas en una Institución Pública de Educación Superior, y que solicitaron una beca de alguna de las modalidades establecidas en la normatividad aplicable (ACUERDO número 30/12/19 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Becas Elisa Acuña para el ejercicio fiscal 2020)

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

De acuerdo con los Anuarios Estadísticos de Educación Superior de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), durante el ciclo escolar 2018-2019 la matrícula en educación superior se distribuyó de la siguiente manera: 50.7% mujeres y 49.3% hombres, lo cual da cuenta de un acceso poco diferenciado a la educación en términos de género.

Como se observa en la tabla siguiente, en ese mismo ciclo escolar la participación de las mujeres es mayoritaria en las siguientes áreas de conocimiento: Educación (74.7%), Salud (67.7%), Ciencias Sociales y Derecho (59.2%), Administración y negocios (56.3%) y Artes y Humanidades (56.1%). Por el contrario, el número de mujeres inscritas en áreas de Ciencias Naturales, matemáticas y estadística (49.9%), Servicios (49.4%) Agronomía y Veterinaria (39%), Ingeniería, Manufactura y Construcción (29.2%) y Tecnologías de la información y la comunicación (23.7%) es inferior en comparación con la participación de los hombres.

Matrícula ciclo escolar 2018-2019	Hombres	Mujeres	Total
<b>Total de la Matrícula</b>	<b>2,142,145</b>	<b>2,201,988</b>	<b>4,344,133</b>
Administración y negocios	427,345	550,865	978,210
Agronomía y Veterinaria	66,553	42,576	109,129
Artes y Humanidades	74,564	95,283	169,847
Ciencias Naturales, matemáticas y estadística	60,964	60,796	121,760
Ciencias sociales y derecho	328,039	475,110	803,149
Educación	73,176	216,491	289,667
Ingeniería, Manufactura y Construcción	679,162	280,408	959,570

## 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	169,111	355,109	524,220
Servicios	65,498	63,982	129,480
Tecnologías de la información y la comunicación	197,733	61,368	259,101

Fuente: Anuario Estadístico de Educación Superior 2018-2019, ANUIES.

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

Con la finalidad de apoyar a un mayor número de mujeres en las áreas prioritarias con recursos etiquetados, principalmente a las mujeres pertenecientes a los grupos de la población con mayores niveles de vulnerabilidad, en el ACUERDO número 30/12/19 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Becas Elisa Acuña para el ejercicio fiscal 2020 se implementaron los siguientes criterios de priorización en las modalidades de beca a su cargo:

- Mujeres indígenas
- Mujeres afroamericanas

Lo anterior ha permitido que durante el ejercicio fiscal 2020 se hayan otorgado 55,937 becas a mujeres inscritas en áreas de ingeniería, tecnología y ciencias físico-matemáticas, de las cuales 14,411 cumplieron con el primer criterio de priorización, mientras que 13,467 declararon ser afroamericanas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A razón de lo anterior, durante 2020 se otorgaron 233,643 becas a mujeres inscritas en IPES, de las cuales 55,937 corresponden a alumnas de las carreras de ingeniería, tecnología y ciencias físico-matemáticas, por lo que el resultado del primer indicador asciende a 23.9%.

De las 55,937 becas otorgadas a alumnas inscritas en alguna IPES en carreras de ingeniería, tecnología y ciencias físico-matemáticas, 1,643 se entregaron a madres jefas de familia, por lo que el resultado del segundo indicador asciende a 2.9%.

Es importante recalcar que las 55,937 becas otorgadas a mujeres inscritas en áreas prioritarias fueron asignadas principalmente a mujeres que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, como se enuncia a continuación:

BECAS OTORGADAS A GRUPOS PRIORITARIOS	BECAS
Pertenecen a comunidades indígenas	14,411
Se consideran afrodescendientes	13,467
Declaran tener alguna discapacidad	8,743



---

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Residen en una Zona de Atención Prioritaria	40,386
Embarazadas	829

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Se recibieron pocas solicitudes de beca por parte de mujeres embarazadas o madres jefas de familia, por lo que no fue posible asignar más becas a dichos grupos de la población.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa Nacional de Convivencia Escolar

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 310

**Nombre de la UR:** Dirección General de Desarrollo de la Gestión Educativa

**Clave del Pp:** S271

**Nombre del Pp:** Programa Nacional de Convivencia Escolar

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

**Número y denominación de la acción:** 294. Contribuir a que escuelas y servicios educativos brinden educación inclusiva con énfasis en la atención a la niñez en riesgo de exclusión y contexto de vulnerabilidad, determinada por una condición de discapacidad, aptitudes sobresalientes o dificultades severas de comunicación, conducta o aprendizaje; lo anterior con enfoque de igualdad de género, lo que significa atender a los alumnos hombres y mujeres en igualdad de circunstancias.

#### Definición de la población objetivo

Conforme lo establecido en las Reglas de Operación del Programa Nacional de Convivencia Escolar 2020, específicamente en el numeral 3.2 Población Objetivo: Escuelas Públicas de Educación Básica (preescolar, primaria, secundaria y Centros de Atención Múltiple) que sean incorporados por el PNCE por las AEL, conforme a la disponibilidad presupuestaria.

Sin embargo, conforme al numeral 3.3. Beneficiarios/as

Son los gobiernos de las Entidades Federativas y para el caso de la Ciudad de México será la AEFCM, que decidan participar voluntariamente y que a través de sus AEL atiendan escuelas públicas de educación básica y Centros de Atención Múltiple.

La población beneficiaria final de los recursos y apoyos que otorga el programa (materiales educativos), son: alumnas y alumnos, maestras y maestros, directivos escolares, madres y padres de familia y/o tutoras(es) de las escuelas participantes en el PNCE.

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

El Programa Nacional de Convivencia Escolar, no cuenta con un diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres porque el objetivo general del Programa establece:

“Favorecer el establecimiento de ambientes de convivencia escolar pacífica, inclusiva y democrática que coadyuven a prevenir situaciones de discriminación y de acoso escolar en escuelas públicas de Educación Básica que participen en el PNCE, contribuyendo a la mejora del clima escolar y el impulso de una cultura de

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

paz”; no obstante, dentro de las acciones que realiza el Programa se considera la perspectiva de género en la construcción de materiales y actividades propuestas a las escuelas.

Sin embargo, se puede afirmar que, con los datos del ciclo escolar 2019-2020, respecto de las 99, 375 escuelas públicas de educación básica atendidas en el PNCE, y de los más de 17, 800, 000 mil alumnas y alumnos que las integran, el 49.5% son mujeres y el 50.5% hombres. Asimismo, de los aproximadamente 773,000 docentes frente a grupo que implementan el Programa, el 63.9% son mujeres, mientras que el 36.1% son hombres.

Así mismo, se informa que la Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial, responsable de implementar el Programa Nacional de Convivencia Escolar, realizó una evaluación aplicada a las escuelas participantes durante el ciclo escolar 2018-2019, con el fin de valorar las habilidades sociales y emocionales de las alumnas y alumnos y conocer la percepción del clima en el aula y en la escuela; para lo cual se aplicaron dos instrumentos. Encontrando entre los resultados los siguientes, que para el tema se consideran más importantes:

El 73% de las escuelas encuestadas percibe como favorable el clima en la escuela, mientras que el 27% la percibe poco favorable. Por otro lado, ninguna de las escuelas reporta condiciones no adecuadas para el establecimiento de una convivencia escolar pacífica e inclusiva.

En relación a la percepción del desarrollo de habilidades socioemocionales por parte del personal docente hacia el alumnado, se puede indicar que 7 de cada 10 niñas y 6 de cada 10 niños, tienen un desempeño favorable o esperado de desarrollo de estas habilidades. En general los resultados muestran un mejor desempeño de las niñas que los niños, lo cual nos invita a reflexionar sobre los apoyos que deben enfatizarse para los niños, o seguir indagando si esto se debe a un efecto de la reproducción de roles estereotipados de género.

Durante el último trimestre de 2020, se consideró la realización de la evaluación en línea del ciclo escolar 2019-2020, no obstante, y debido a la contingencia sanitaria prevaleciente provocada por la pandemia del SARS-COV-2, la Dirección General Gestión Escolar y Enfoque Territorial, implementó un mecanismo de evaluación interna 2020, centrada en un ejercicio de análisis cuantitativo de los resultados históricos obtenidos sobre la percepción de directores y docentes frente a grupo en los temas de Clima escolar y de las Habilidades socioemocionales de Niñas, Niños y Adolescentes (NNA). Este análisis de resultados considera los últimos tres ciclos escolares: 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019; información que ha sido obtenida a través de la aplicación de un cuestionario en línea para cada ciclo escolar. Asimismo, el Informe Nacional dispone de indicadores sobre los ejes temáticos diferenciando entre niñas y niños, desde la percepción de los directores y maestros frente a grupo y de manera histórica.

De este ejercicio se desprende como principales resultados lo siguiente:

El Informe Nacional, se integró con el procesamiento de más de 356,800 registros, en los cuales destaca la participación de 279,430 docentes frente a grupo, que dieron respuesta al cuestionario en línea a lo largo de estos tres ciclos escolares de análisis.

#### Convivencia

- Más del 73% reconoce el desarrollo de habilidades en las NIÑAS para establecer relaciones con los demás y con el entorno de manera pacífica e inclusiva.
- Más del 61% de los encuestados, reconoce el desarrollo de habilidades en los NIÑOS para establecer relaciones con los demás y con el entorno de manera pacífica e inclusiva; sin embargo, 4 de cada 10 identifica que se requiere fortalecer este tema.

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

Para el Programa Nacional de Convivencia Escolar 2020, no aplica realizar la descripción solicitada, puesto que el programa trabaja la perspectiva de género de forma transversal en todos sus materiales y la temática de la igualdad de género para rechazar cualquier tipo de actitud discriminatoria hacia ambos sexos.

## ANEXO 2 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. A partir de la revisión de enfoques teóricos transversales como la cultura de paz y la perspectiva de género se realizaron ajustes a los siguientes materiales:

Fichero Promover la Cultura de Paz en y desde la escuela.

Guía docente. Nivel Primaria.

2. Los materiales que se diseñaron y diseñaron, imprimieron y distribuyeron, en función de los objetivos de las ROP 2020 son:
  - a) La escuela como espacio de participación infantil y adolescente para la formación ciudadana (formato impreso)
  - b) Folleto para la resolución pacífica de conflictos (formato digital, su difusión se realizará durante el primer trimestre de 2021).
  - c) Infografía sobre Cultura de Paz

Materiales de Educación Socioemocional con transversalización de la perspectiva de derechos humanos y género.

- ✓ Cuaderno de actividades para el alumno de educación preescolar. Tercer grado.
- ✓ Guía para el docente de educación preescolar.
- ✓ Cuaderno de actividades para el alumno de educación primaria. Primer grado
- ✓ Cuaderno de actividades para el alumno de educación primaria. Segundo grado
- ✓ Cuaderno de actividades para el alumno de educación primaria. Tercer grado
- ✓ Cuaderno de actividades para el alumno de educación primaria. Cuarto grado
- ✓ Cuaderno de actividades para el alumno de educación primaria. Quinto grado
- ✓ Cuaderno de actividades para el alumno de educación primaria. Sexto grado
- ✓ Guía para el docente de educación secundaria.

- d) Con la finalidad de favorecer la formación de los docentes y su intervención en temas de convivencia escolar y de respeto a los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes se diseñaron, imprimieron y distribuyeron los siguientes materiales:

- **Fichero “Promover la cultura de paz en y desde nuestra escuela”,** donde se impulsa el trabajo para la igualdad de género por medio de actividades didácticas específicas, al ser una línea temática del fichero.
- **Guía para el docente de educación primaria.** En ella se cuenta con un apartado específico para que las y los docentes reflexionen la importancia de la perspectiva de género en el trabajo cotidiano con el alumnado y para romper estereotipos de género que puedan perpetuar la violencia ejercida hacia las niñas o niños.
- **Documento de entornos escolares seguros.** En el que se establece como una acción para impulsar la educación inclusiva el promover la igualdad de género para crear entornos escolares libres de estereotipos de género.
- **La escuela como espacio de participación infantil y adolescente para la formación ciudadana.** Es un documento que tiene como objetivo impulsar en las escuelas públicas de educación preescolar, primaria y secundaria, la gestión democrática y la participación de NNA mediante el desarrollo de

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

asambleas y proyectos escolares.

Durante el último trimestre de 2020, se llevó a cabo la distribución a las 32 entidades federativas de un total de 5,249,397 ejemplares de los materiales educativos del PNCE, lo que favorece la intervención pedagógica para establecer ambientes de convivencia escolar pacífica, democrática e inclusiva. La meta se superó.

En la semana del 14 al 18 de septiembre del año en curso, se realizó el Seminario Virtual la Educación Socioemocional, la participación infantil y adolescente y la cultura de paz en las escuelas mexicanas, para brindar recursos pedagógicos a las 32 Coordinaciones Locales del Programa y a sus equipos técnicos estatales para el uso de los materiales educativos anteriormente referidos y su respectivo acompañamiento y seguimiento a las escuelas participantes, contando con un total de 234 participantes. Además de tener la participación de la Secretaría de Salud y UNICEF.

Asimismo, durante los 23, 24 y 25 de noviembre, fue desarrollado el Seminario virtual la Educación Socioemocional, la participación infantil y adolescente y la cultura de paz, con la finalidad de brindar al personal docente, directivo y Autoridades Educativas del estado de Baja California Sur, los recursos pedagógicos para favorecer la implementación de las líneas de acción del PNCE, en la nueva normalidad, se contó con la participación promedio de 1 700 participantes por día.

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

#### **Obstáculos**

La principal problemática que enfrenta el Programa es la movilidad del personal de la Coordinaciones Locales, equipos de trabajo no consolidados, y la presión de grupos sindicales en las entidades que limitan la operación del PNCE en la entrega oportuna, en tiempo y forma, de materiales educativos a las escuelas.

#### **Oportunidades**

Fortalecer al equipo central y a los equipos estatales en los aspectos técnicos pedagógicos para la implementación y desarrollo del programa, con un enfoque de gestión democrática para impulsar una convivencia escolar que permita la mayor participación de niñas, niños y adolescentes en la toma de decisiones responsables en asuntos de su interés, así como, implementar acciones de capacitación dirigidas al personal docente y directivo de las 32 entidades federativas.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Atención a la Diversidad de la Educación Indígena (PADEI)

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 313

**Nombre de la UR:** Dirección General de Educación Indígena

**Clave del Pp:** S296

**Nombre del Pp:** Atención a la Diversidad de la Educación Indígena

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

**Número y denominación de la acción:** 294 Contribuir a que escuelas y servicios educativos brinden educación inclusiva con énfasis en la atención a la niñez en riesgo de exclusión y contexto de vulnerabilidad, determinada por una condición de discapacidad, aptitudes sobresalientes o dificultades severas de comunicación, conducta o aprendizaje; lo anterior con enfoque de igualdad de género, lo que significa atender a los alumnos hombres y mujeres en igualdad de circunstancias.

#### Definición de la población objetivo

Las AEL focalizarán las escuelas de Educación Indígena priorizando las que se encuentran ubicadas en localidades de alta y muy alta marginación según el CONAPO, aquellas que presenten menores niveles de logro educativo según PLANEA y aquellas que presenten mayores necesidades de materiales educativos, identificadas por las mismas AEL.

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

Con base en las cifras reportadas por la Dirección de Estudios Prospectivos de la Subsecretaría de Planeación, Evaluación y Coordinación de la SEP, durante el ciclo escolar 2018-2019, en educación indígena se cuenta con una matrícula de 1.229,943; de la cual 39,622 corresponde al nivel de inicial; 396,755 a preescolar, y 793,566 a primaria. Cabe mencionar que para el reporte del indicador se consideran los niveles de preescolar y primaria.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La contingencia sanitaria ha propiciado que las autoridades educativas locales modifiquen algunas de las acciones que tenían programadas en su Plan Anual de Trabajo, así como a que busquen alternativas para





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

cumplir con su implementación; no obstante, el confinamiento no ha permitido concluir con todas las acciones, por lo que para el cuarto trimestre los 12 Estados que se reportan en el Anexo 1 tuvieron oportunidad de implementar la mayor parte de sus acciones y enviar sus informes técnico pedagógicos en los que plasman los resultados de las acciones de fortalecimiento académico y contextualización orientadas a fortalecer la educación de la población escolar indígena, beneficiando a un total de 4,445 escuelas de educación indígena: 576 de inicial, 1,859 de preescolar, 2,005 de primaria, y 5 de secundaria. La matrícula total beneficiada es de 225,274; de la cual 111,131 son niñas, y 114,143 son niños; lo que deja ver la necesidad de continuar realizando acciones que promuevan la igualdad de género entre la comunidad escolar indígena, lo cual ha impulsado la Dirección General de Educación Indígena, Intercultural y Bilingüe a través del programa, siendo bien aceptado por directivos y docentes.

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

La contingencia sanitaria por la que atraviesa el país ha dificultado que se cumplan con todas las acciones programadas en los Planes Anuales de Trabajo, por lo que las autoridades educativas locales han tenido que modificar su planteamiento inicial, principalmente las que se tenían programadas 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:** Atención Educativa de la Población Escolar Migrante (PAEPEM)

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 313

**Nombre de la UR:** Dirección General de Educación Indígena

**Clave del Pp:** S297

**Nombre del Pp:** Atención Educativa de la Población Escolar Migrante (PAEPEM)

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

**Número y denominación de la acción:** 294. Contribuir a que escuelas y servicios educativos brinden educación inclusiva con énfasis en la atención a la niñez en riesgo de exclusión y contexto de vulnerabilidad, determinada por una condición de discapacidad, aptitudes sobresalientes o dificultades severas de comunicación, conducta o aprendizaje; lo anterior con enfoque de igualdad de género, lo que significa atender a los alumnos hombres y mujeres en igualdad de circunstancias.

#### Definición de la población objetivo

Las AEL focalizarán los centros de educación que atiendan población escolar migrante priorizando los que se encuentran ubicados en localidades de alta y muy alta marginación según el CONAPO, aquellos que presenten menores niveles de logro educativo según PLANEA y aquellos que presenten mayores necesidades de equipamiento específico y materiales educativos, identificados por las mismas AEL.

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

Con base en las cifras reportadas por el Sistema Nacional de Control Escolar de Población Migrante (SINACEM) al cierre del ejercicio 2019, se cuenta con una matrícula de 56,401 alumnos únicos; de la cual 2,779 corresponde al nivel de inicial; 12,690 a preescolar, 36,887 a primaria, y 5,565 a secundaria. Es relevante señalar que por la movilidad de los ciclos agrícolas, un mismo alumno puede estar contabilizado en dos niveles, ya que durante un ejercicio fiscal tiene la posibilidad de concluir el preescolar e iniciar la primaria; o concluir la primaria e iniciar la secundaria, por citar un ejemplo.

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

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

No obstante las medidas implementadas por la contingencia sanitaria, las Autoridades Educativas Locales han recurrido a diferentes estrategias para dar cumplimiento con los objetivos del Programa y brindar atención educativa a la población escolar migrante de acuerdo a la movilidad que presentan y a los diferentes ciclos agrícolas de cada entidad.

Para el presente trimestre sólo se reportan 8 estados, debido a que el resto de las entidades que implementó acciones orientadas a fortalecer a la población escolar migrante, beneficiaron a la misma matrícula que se había reportado con anterioridad, la cual es focalizada en los Planes Anuales de Trabajo que envían las Autoridades Educativas Locales para la operación del Programa. A través de las acciones de fortalecimiento académico, contextualización y equipamiento específico, se benefició a un total de 323 centros que atienden población escolar migrante: 30 de inicial; 113 de preescolar; 153 de primaria; y 27 de secundaria.

La matrícula migrante beneficiada en este trimestre es de 6,304, de la cual 3,044 son niñas y 3,260 son niños.

Como puede observarse, aún persiste la diferencia, aunque menor, entre el total de niñas y niños beneficiados a través de los apoyos del PAEPEM; esto principalmente, debido a las características específicas de dicha población y, a que a pesar de la labor de sensibilización que se ha hecho en los padres y madres de familia, es necesario continuar reforzando este aspecto en la comunidad educativa.

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

No obstante las condiciones de este año atípico, las Autoridades Educativas Locales han implementado diversas estrategias para continuar brindando atención educativa a la población escolar migrante, como se muestra en los reportes que se han entregado para el presente Anexo.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE)

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 511

**Nombre de la UR:** Dirección General de Educación Superior Universitaria e Interculturales

**Clave del Pp:** S300

**Nombre del Pp:** Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE)

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

**Número y denominación de la acción:** 290. Propiciar el ingreso, permanencia, egreso y titulación de alumnas y alumnos con hijos e hijas o menores a su cuidado.

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo está conformada por Universidades Públicas Estatales (UPES), Universidades Públicas Estatales de Apoyo Solidario (UPEAS), Universidades Públicas Federales (UPF) y Universidades Interculturales (UUII) que están registradas en el Anexo 1B de las Reglas de Operación 2020 del programa Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PFCE), publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 29 de diciembre de 2019.

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

La Educación es una de las estrategias fundamentales para transformar sustancialmente los modelos de conducta en una sociedad en donde las desigualdades están asociadas a las cuestiones de género; este problema históricamente se intentó atender a través del acceso de ambos géneros a todos los niveles educativos y campos de conocimiento, sin embargo, la evidencia ha demostrado que esta única acción no es suficiente para corregir el problema de fondo y que es necesario realizar acciones que impacten en la forma en que la sociedad conceptualiza las relaciones entre géneros.

En este contexto el papel de la Educación Superior se debe centrar en la posibilidad de redefinir modelos educativos aprendidos previamente, para que a través de la implementación de una perspectiva de género se pueda generar una reestructuración de toda la vida personal y colectiva que permita desarrollar nuevos comportamientos, así como comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre hombres y mujeres; para permitirnos la creación de condiciones adecuadas para una sociedad más equitativa y justa mediante la formación de mejores ciudadanas y ciudadanos a partir de la formación en las aulas.

Frente a este reto que tiene la Educación Superior Universitaria, se ha identificado un aumento importante en la deserción escolar producto del incremento en los casos de maternidad o paternidad temprana en la población estudiantil de las Instituciones de Educación Superior participantes del programa presupuestario Programa Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE); por lo que para coadyuvar en la atención a esta situación, se ha implementado el apoyo a la operación y mantenimiento de proyectos cuyos objetivos, estrategias, metas y acciones estén orientadas en el ámbito de la planeación estratégica que distingue al

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

PROFEXCE y cuyo fin sea proporcionar las condiciones adecuadas para que esta población vulnerable no abandone sus estudios, materializando dicho apoyo en recursos destinados para la atención y operación de los servicios de Estancias o Guarderías Infantiles en donde sus hijas e hijos o menores de edad bajo su cuidado sean atendidos durante sus horas de clase.

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Actividades realizadas por las Instituciones de Educación Superior:

La acción correspondiente a la atención de las estancias infantiles o guarderías infantiles no se encuentra actualmente en operación debido a que las Instituciones de Educación Superior tienen suspendidas sus actividades presenciales por causa de la Pandemia causada por el COVID-19.

Para este ejercicio fiscal el PROFEXCE se contempla destinar recursos económicos para el apoyo de 8 proyectos de Guarderías Infantiles operados por 7 Instituciones de Educación Superior pertenecientes a la población objetivo del Programa.

Actividades realizadas por el Programa Fortalecimiento a la Excelencia Educativa:

- Se realizó el proceso de revisión de los avances reportados (académicos y financieros) por las IES para el 3er trimestre del ejercicio fiscal.
- Se realizaron pruebas de funcionamiento para la apertura del módulo de Transferencias para facilitar el ejercicio de los recursos asignados en el marco del Programa, en el ejercicio de los recursos.

Es importante señalar que los recursos presupuestados en el marco del Programa Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE) para el ejercicio fiscal 2020, empezaron a ser liberados a finales de septiembre por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Es importante destacar que la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural (DGESUI), es la responsable de la implementación y seguimiento del Programa presupuestario S300 Fortalecimiento a la Excelencia Educativas (PROFEXCE), desempeñándose como una instancia normativa, por lo cual, no es responsable de la ejecución de las actividades que se reportan a través de los indicadores manejados, ya que toda la información suministrada es responsabilidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) beneficiadas por el Programa.

De la misma manera, las metas reportadas son establecidas por las mismas instituciones que planifican y estiman el ejercicio del recurso, debido a lo anterior los resultados proporcionados no siempre reflejan en su totalidad la operación realizada, ya que muchas veces las IES no realizan el reporte puntual de la información que se les solicita, en especial cuando los indicadores muestran algún decremento.

Cabe señalar que el presupuesto asignado al programa, en apego a lo establecido en las Reglas de Operación vigentes, se encontraba programado para ser ejercido a partir del 1º de abril del presente año.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:**  
Fortalecimiento a la Excelencia Educativa

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 511

**Nombre de la UR:** Dirección General de Educación Superior Universitaria

**Clave del Pp:** S300

**Nombre del Pp:** Fortalecimiento a la Excelencia Educativa

**Tipo de acción:** 101. Para promover la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 291. Fomentar la capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo está conformada por Universidades Públicas y Estatales (UPES), Universidades Públicas Estatales de Apoyo Solidario (UPEAS), Universidades Públicas Federales (UPF) y Universidades Interculturales (UUII) que están registradas en el Anexo 1B de las Reglas de Operación 2020 del programa Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE), publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 29 de diciembre de 2019.

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

La Educación es una de las estrategias fundamentales para transformar sustancialmente los modelos de conducta en una sociedad en donde las desigualdades están asociadas a las cuestiones de género; este problema históricamente se intentó atender a través del acceso de ambos géneros a todos los niveles educativos y campos de conocimiento, sin embargo, la evidencia ha demostrado que esta única acción no es suficiente para corregir el problema de fondo y que es necesario realizar acciones que impacten en la forma en que la sociedad conceptualiza las relaciones entre géneros.

En este contexto el papel de la Educación Superior se debe centrar en la posibilidad de redefinir modelos educativos aprendidos previamente, para que a través de la implementación de una perspectiva de género se pueda generar una reestructuración de toda la vida personal y colectiva que permita desarrollar nuevos comportamientos, así como comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre hombres y mujeres; para permitirnos la creación de condiciones adecuadas para una sociedad más equitativa y justa mediante la formación de mejores ciudadanas y ciudadanos a partir de la formación en las aulas.

Frente a este reto que tiene la Educación Superior Universitaria, se ha identificado la existencia de un incipiente fomento en la difusión de líneas y ejes de investigación relacionados con la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior Públicas participantes en el programa presupuestario Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE), situación que permite utilizar la metodología de planeación estratégica planteada en el PROFEXCE para que los recursos suministrados en el marco del

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

Programa, se plasmen en objetivos, estrategias, políticas, metas y acciones que permitan implementar una cultura de equidad de género al interior de estas Instituciones y hacer realidad la Igualdad de Género y el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia entre la comunidad universitaria.

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

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

Actividades realizadas por las Instituciones de Educación Superior:

La acción correspondiente a fomentar la capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra actualmente detenida debido a que las Instituciones de Educación Superior tienen suspendidas sus actividades presenciales por causa de la Pandemia causada por el COVID-19.

Para este ejercicio fiscal el PROFEXCE tiene contemplado destinar recursos económicos para la realización de eventos de capacitación (cursos, talleres y/o Conferencias) en 17 Instituciones de Educación Superior (IES),

Actividades realizadas por el Programa Fortalecimiento a la Excelencia Educativa:

- Se realizó el proceso de Reprogramación de los recursos asignados.
- Se realizaron pruebas de funcionamiento para la apertura del módulo de Seguimiento Académico y Financiero para poder controlar los avances, reportados por las IES, en el ejercicio de los recursos.

Es importante señalar que los recursos presupuestados en el marco del Programa Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE) para el ejercicio fiscal 2020, empezaron a ser liberados a finales de septiembre por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

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

Es importante destacar que la Dirección General de Educación Superior Universitaria (DGESU), es la responsable de la implementación y seguimiento del Programa presupuestario S300 Fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE), desempeñándose como una instancia normativa por lo cual no es responsable de la ejecución de las actividades que se reportan a través de los indicadores manejados, ya que toda la información suministrada es responsabilidad de las Instituciones de Educación Superior (IES) beneficiadas por el programa.

De la misma manera, las metas reportadas son establecidas por las mismas instituciones que planifican y estiman el ejercicio del recurso, debido a lo anterior los resultados proporcionados no siempre reflejan en su totalidad la operación realizada, ya que muchas veces las IES no realizan el reporte puntual de la información que se les solicita, en especial cuando los indicadores muestran algún decremento.

Cabe señalar que el presupuesto asignado al programa, en apego a lo establecido en las Reglas de Operación vigentes, se encontraba programado para ser ejercido a partir del 1º de abril del presente año.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:**  
Fortalecimiento a la Excelencia Educativa

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 515

**Nombre de la UR:** Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación

**Clave del Pp:** S300

**Nombre del Pp:** Fortalecimiento a la Excelencia Educativa

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

**Número y denominación de la acción:** 290. Propiciar el ingreso, permanencia, egreso y titulación de alumnas y alumnos con hijos e hijas o menores a su cuidado

#### Definición de la población objetivo

Estudiantes de todos los semestres de las Escuelas Normales Públicas del País

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

La población de estudiantes normalistas es mayoritariamente mujeres y la población docente también, por lo que intrínsecamente se desarrollan acciones y actividades con igualdad de género.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El recurso se ha ministrado a 22 entidades, todas a partir del mes de septiembre, por lo que no es posible reportar avances

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La ministración del recurso se ha topado con varios obstáculos para su ministración, sin embargo, una vez puestos en operación los recursos asignados, las Escuelas Normales Públicas participantes iniciarán las acciones de los programas de asesoría y tutoría para cada uno de los estudiantes inscritos en dichos planteles, sin demérito del género.



**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:** U084

**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 en la modalidad escolarizada o mixta o en otras IEMS de modalidad escolarizada que se ubiquen en localidades o municipios indígenas, localidades o municipios de alta o muy alta marginación o en Zonas de Atención Prioritaria.

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

Si bien durante el ciclo escolar 2018-2019 la matrícula pública de educación Media Superior estuvo constituida mayormente por mujeres (50.7%), de acuerdo con la *Encuesta 2019 del perfil de alumnos de educación media superior*, aplicada por la Subsecretaría de Educación Media Superior, se identificó que cerca del 24% de los estudiantes de ese tipo educativo no cuenta con una beca que les permita continuar sus estudios, destacando que de estos alumnos que no reciben becas más de la mitad son mujeres (55.4%).

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

Con el programa se busca lograr que las alumnas y los alumnos de Instituciones Públicas de Educación Media Superior de modalidad escolarizada o mixta, permanezcan y concluyan este tipo educativo, principalmente aquellos en planteles que se ubiquen en localidades o municipios indígenas, localidades o municipios de alta o muy alta marginación o en Zonas de Atención Prioritaria.

Para tal efecto, y con la finalidad de coadyuvar a mantener la paridad de género de la matrícula de educación media superior, la Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez (CNBBBJ) ha establecido la meta de que un porcentaje mayor al 25% de los recursos destinados al pago de becas de educación media superior a través del Pp U084 para el ejercicio fiscal 2020 sean destinados exclusivamente a mujeres.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el cuarto trimestre de 2020 la CNBBBJ ha otorgado 4,161,296 becas de educación media superior a través del Pp U084, de las cuales 2,131,338 (51.2%) han sido asignadas a mujeres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Asignar cuentas bancarias que con la nueva normatividad en la materia, los becarios pueden acceder.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 314

**Nombre de la UR:** Dirección General de Formación Continua, Actualización y Desarrollo Profesional de Maestros de Educación Básica

**Clave del Pp:** S247

**Nombre del Pp:** Programa para el Desarrollo Profesional Docente

**Tipo de acción:** 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

La Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos (DGFC), identifica como población objetivo: personal docente, técnico docente, con funciones de dirección, de supervisión y con funciones de asesoría técnica pedagógica de instituciones públicas de educación básica a nivel nacional, considerando como prioridad al personal que se desempeña en contextos vulnerables como son los servicios multigrado, telesecundaria, educación indígena, migrante y educación especial.

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

Para la DGFC es importante fortalecer la construcción de ambientes de convivencia escolar sanos, pacíficos, democráticos e incluyentes, a fin de contribuir al desarrollo de relaciones igualitarias y de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el contexto escolar, lo que a su vez repercute en la mejora del aprendizaje de alumnas y alumnos; por ello, en el diagnóstico de las necesidades de formación docente se valoran aspectos como la sensibilización a las identidades de género, a las formas de pensar divergentes, a la diversidad cultural, étnica y lingüística.

Con la perspectiva de la Nueva Escuela Mexicana, se busca contribuir a fomentar una educación humanista en la que se desarrolle en los estudiantes una cultura de paz, valores cívicos para vivir en democracia, pensamiento crítico y científico; que les aporte elementos para la reflexión sobre sí mismos y su entorno escolar y social. Es necesario partir de una visión regionalizada que tome en cuenta las realidades económicas, sociales y culturales de las diferentes zonas del país, con programas académicos de formación sólidos en conocimientos, competencias y habilidades, con un trabajo articulado que favorezca procesos de sensibilización en temáticas de convivencia escolar, derechos humanos e igualdad de género, así como fortalecer la educación socioemocional.

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

Por lo anterior, es necesario aprovechar áreas de oportunidad que permitan focalizar problemáticas de desigualdad entre mujeres y hombres, reconociendo a la escuela como un espacio de formación, en donde se comiencen a mitigar prácticas discriminatorias, reproducción desigualdades, estereotipos de violencia, acoso escolar entre otras problemáticas. Se reconoce el valor de la educación socioemocional para el sano desarrollo y la sana convivencia escolar.

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

No aplica

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

En correspondencia con la Estrategia Nacional de Formación Continua 2020, con la puesta en marcha de las estrategias estatales de formación continua en las distintas entidades federativas, al cuarto trimestre se ha recopilado información preliminar del registro de 26,448 figuras educativas entre docentes y directivos de educación básica, en la cual se identifica 19,443 mujeres y 7,005 hombres, el porcentaje de participación hasta ahora es de 74% de mujeres y 26% de hombres.

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

A pesar de las complicaciones operativas que se han presentado por la emergencia sanitaria derivada del virus SARS-COV-2 (COVID-19), se ha mantenido la comunicación con las Autoridades Educativas Estatales para el acopio de la información, que se deriva de las gestiones en el desarrollo de la oferta académica de formación, sin embargo, no ha sido posible el desarrollo de actividades planificadas como las visitas de seguimiento en las entidades federativas, reuniones colegiadas con las Autoridades Educativas Estatales para el análisis de resultados. Aun así, se ha fortalecido el trabajo colaborativo a distancia, con el firme propósito de no frenar los procesos de formación continua y dar continuidad a las acciones operativas y académicas que se derivan de la Estrategia Nacional de Formación Continua 2020.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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:** 288. Incentivar a través de becas el acceso, permanencia y conclusión de las estudiantes en Educación Media Superior.

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

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

Con la finalidad de que la distribución por sexo dentro del nivel de Educación Media Superior sea equitativa, las oportunidades para los estudiantes sean las mismas y se fomente entre los estudiantes una convivencia con perspectiva de género; la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) propondrá un indicador para cumplir con el objetivo establecido en las Reglas de Operación del Programa..

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

De las y los estudiantes del padrón activo del Programa de Becas de la Subsecretaría de Educación Media Superior al cierre del cuarto trimestre del 2020 en la Beca de Estímulo para Formación Dual, Servicio Social, Profesionalización Docente y Prácticas el 37.27% de las mujeres que recibieron una beca tiene entre 15 a 29 años; mientras que el 62.63% de los hombres solicitantes pertenecen a este rango de edad y el .10% pertenece a otra edad.

Por otro lado, durante el cuarto trimestre del año 2020, del total de 100% beneficiarios de las becas, el 37.37% son mujeres y el 62.73% hombres, de los beneficiarios el 2.29% presentan algún tipo de discapacidad, ya sea auditiva, motora, de lenguaje, mental, visual u otro tipo y de los beneficiarios el .02% pertenecen a pueblos indígenas o comunidades afrodescendientes

El Gobierno de México busca priorizar recursos humanos y financieros para fortalecer los mecanismos de apoyo para alentar a las adolescentes embarazadas y a las madres jóvenes a proseguir con sus estudios

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

durante el embarazo. Aunado a ello, se busca que los programas coadyuven con la eliminación de estereotipos discriminatorios y barreras estructurales que impidan que las niñas prosigan sus estudios después de la educación básica y mejoren las iniciativas que alienten la matriculación de niñas en disciplinas en las que tradicionalmente, ha predominado el acceso de los hombres, como son la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

La importancia del otorgamiento de becas radica en tratarse de una estrategia que permite compensar las carencias de la población de escasos recursos, evitando que las y los estudiantes abandonen su educación, promoviendo así la equidad en el ámbito educativo, impulsando una mayor inclusión educativa y, a futuro, en el mercado laboral.

Considerando la desigualdad entre hombres y mujeres, el Programa de Becas Elisa Acuña de la Subsecretaría de Educación Media Superior ha desarrollado acciones afirmativas para combatir aquellos factores que acentúan y perpetúan la vulnerabilidad de las mujeres, utilizando los criterios de priorización establecidos en las RO.

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

Cuando los recursos disponibles sean insuficientes para otorgar una beca a todos/as los/as solicitantes, el Programa de Becas Elisa Acuña utiliza los siguientes criterios de priorización prevista en sus convocatorias de becas para el ejercicio fiscal 2020:

- a) Estudiantes provenientes de escuelas ubicadas en localidades o municipios indígenas de alto o muy alto grado de marginación.
- b) Ser mujer o varón indígena o afrodescendiente, por autoadscripción.
- c) Estudiante con algún tipo de discapacidad.
- d) Personas con calidad de víctimas directas o indirectas y que se encuentren en el Registro Nacional de Víctimas.
- e) Los/as estudiantes que no cuenten con un beneficio otorgado por el Gobierno Federal y/o a través de un convenio de colaboración celebrada entre la SEMS y el gobierno de una Entidad Federativa.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 20 de febrero de 2020, y el 17 de agosto de 2020, se publicó en el portal del Programa de Becas Elisa Acuña [becasmediasuperior.sep.gob.mx](http://becasmediasuperior.sep.gob.mx), las convocatorias para la Beca de Estímulo para Formación Dual, Servicio Social y prácticas, las cuales están dirigidas para alumnos/as inscritos/as en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Unidad de Educación Media Superior Tecnológica Industrial y de Servicios (UEMTIS), Unidad de Educación Media Superior Tecnológica Agropecuaria y Ciencias del Mar (UEMSTAyCM), el Colegio de Estudios Científicos Tecnológicos (CECyTE) y el Centro de Enseñanza Técnica Industrial (CETI), que han sido aceptados/as para realizar la Formación Dual y sean postulados por el Comité de Becas de su plantel a solicitar la beca antes referidas.

De acuerdo a las convocatorias, el Programa tiene un padrón de **8,048 beneficiarios** para el cuarto trimestre de 2020.

Así mismo, el pasado 17 de agosto de 2020, se publicó en el portal del Programa de Becas Elisa Acuña [becasmediasuperior.sep.gob.mx](http://becasmediasuperior.sep.gob.mx), la convocatoria Beca para la Profesionalización Docente, dirigido a profesores/as que imparten clases en el Bachillerato Tecnológico en el sistema escolarizado (excepto Director/a de plantel), afines al campo profesional industrial, en planteles de la Unidad de Educación Media Superior Tecnológica Industrial y de Servicios (UEMSTIS) y del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyTE) y que hayan sido aceptados para realizar estudios de tiempo completo en el Diplomado denominado "Transversalidad de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas (STEAM) en la Educación Media Superior", el cual será impartido por el Centro Nacional de Actualización Docente (CNAD),

---

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

adscrito a la UEMSTIS.

De acuerdo a la convocatoria, el Programa tiene un padrón de **10 beneficiarios** para el cuarto trimestre de 2020.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Las becas otorgadas dependen de la demanda de cada estudiante y su otorgamiento del cumplimiento de los requisitos establecidos en las Reglas de Operación y en la convocatoria.

Derivado de las medidas implementadas por la Secretaría de Salud para atender la emergencia sanitaria ocasionada por el virus sars —cov-2 (covid-19), los alumnos postulados estimados tuvo un impacto considerable a los alumnos beneficiarios.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Políticas de igualdad de género en el sector educativo.

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 700

**Nombre de la UR:** Oficialía Mayor

**Clave del Pp:** E032

**Nombre del Pp:** Políticas de igualdad de género en el sector educativo.

**Tipo de acción:** 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 del Programa Presupuestario E032 "Políticas de Igualdad de Género en el sector educativo" son las áreas de la Secretaría de Educación Pública del sector central, los órganos desconcentrados y entidades paraestatales.

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

En el contexto del Programa E032, se han identificado las siguientes brechas de desigualdad que afectan al sector educativo:

La reproducción de estereotipos de género en el campo formativo. En Educación Superior, el 60% de las mujeres que realizan estudios eligen una carrera enfocada en ciencias sociales y salud, mientras que, en la misma proporción, su contraparte se inclina por ciencias e ingenierías.

El acceso y permanencia en el sistema educativo. Existe un total de 5.4 millones de analfabetas en México, representan el 4.8% de la población, de éstos 3.3 millones son mujeres y 2.1 hombres, situación que empeora en la población hablante de alguna lengua indígena, en donde el promedio de escolaridad es 4.5 mujeres y 5.6 hombres.

La retención de mujeres de educación media superior a superior. A este nivel ingresó el 76.4% de la población egresada de educación media superior, la cobertura fue del 30.1%. Del total del alumnado el 49.1% lo representaron las mujeres y el 50.9% los hombres.

La discriminación y las violencias de género en el sector educativo. El 3% de las mujeres de 15 años y más que asisten o asistieron a la escuela declararon haber sido víctimas de violencia escolar. De este conjunto el 70.6 por ciento sufrió violencia emocional y el 43.7 por ciento fue víctima de violencia física y sexual.

La estructura ocupacional del sistema educativo. En la SEP, del total de puestos ocupados por mujeres el 2.5% ocupa puestos de jefatura de departamento hasta direcciones generales, con los hombres, el 3.7% ocupa cargo de jefaturas de departamento hasta subsecretarías y secretarías. En la labor docente y directiva la participación de las mujeres se refleja en Educación Básica en tanto la masculina se aprecia en Educación Media Superior y Superior.

Educación y proyecto de vida de las mujeres. El 51.9% del total de las mujeres entre los 12 y 19 años que tuvieron relaciones sexuales afirmó haber estado embarazada alguna vez, mientras que el 10.7 % se encontraba embarazada al momento en el que se realizó la entrevista.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

En la Secretaría de Educación Pública se instrumenta la Iniciativa “Niñas STEM Pueden” a través de la cual se busca dotar de información a las niñas y jóvenes mujeres de nivel primaria y secundaria sobre la posibilidad de que identifiquen como una opción de estudio las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. La estrategia se basa en mentorías que se llevan a cabo con apoyo de una red de científicas mexicanas destacadas a efecto de reducir las brechas de desigualdad y los estereotipos de género.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con objeto de lograr que las Áreas de la Secretaría de Educación Pública del sector central, los órganos desconcentrados y entidades paraestatales, cuenten con las condiciones para institucionalización las perspectivas de igualdad de género y de derechos humanos en el desarrollo de sus prácticas institucionales derivadas de sus atribuciones, la Secretaría de Educación Pública instrumenta dos estrategias:

- A. Con la primera se busca dotar al personal del sector educativo de herramientas para diseñar, planear, programar, presupuestar y evaluar con perspectivas de igualdad de género y derechos humanos
- B. Con la segunda se busca fortalecer espacios laborales de la SEP con igualdad de género y no discriminación

#### **1. Acciones que inciden en la incorporación de las perspectivas de género y de derechos humanos en las prácticas institucionales desarrolladas por las áreas.**

##### **Indicador 1.1 Análisis del cumplimiento de la SEP a los programas y compromisos en materia de igualdad género y de derechos humanos**

En cumplimiento a lo acordado en la reunión virtual SEP-INMUJERES realizada el 21 de julio, se elaboró la versión final de “Matriz de Acciones Puntuales PROIGUALDAD-SEP”, documento en el cual se identificaron los Programas, Estrategias o Acciones que llevarán a cabo 15 Unidades administrativas para la atención de 53 acciones puntuales, así como su alineación al Programa Sectorial de Educación 2020-2024. Programas y/o estrategias a partir de las cuales se podrá dar seguimiento a la atención de las acciones puntuales señaladas y su alineación con el Programa Sectorial de Educación.

Se integró el “Informe con la atención de las preguntas específicas que corresponde atender a la Secretaría de Educación Pública para integrar el Sexto y Séptimo Informe Combinado de México respecto del cumplimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas”, con la información proporcionada por la Subsecretaría de Educación Media Superior, Dirección General de Bachillerato, la Coordinación General @prende.mx ; el Instituto nacional de la Infraestructura Educativa, la Dirección General de Desarrollo Curricular; Dirección General de Educación Indígena, Intercultural y Bilingüe; Dirección General de Gestión Escolar y Enfoque Territorial.

Se registró en la plantilla correspondiente, el avance 2019-2020 en la atención de las Recomendaciones del Comité CEDAW con la información proporcionada por el Consejo Nacional de Fomento Educativo, Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez, Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural, Tecnológico Nacional de México, @prende.mx/Dirección General de Televisión



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Educativa, Universidad Abierta y a Distancia de México y Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación, mismas que forman parte de la Mesa temática de Educación de la Comisión de Seguimiento de las Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Se elaboró el documento denominado "Intervenciones específicas en materia de educación vinculadas a los grupos prioritarios indicados: niñez y adolescencia con discapacidad e indígena" con lo que se dio atención a la solicitud derivada de la Reinstalación y 1ª Sesión Ordinaria de la Comisión para la Igualdad Sustantiva entre Niñas, Niños y Adolescentes celebrada el 09 de octubre de 2020.

Con relación al Caso 12.551- Paloma Angélica Escobar Ledezma, en el cual la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) se comprometió a generar una reunión de trabajo el 28 de agosto, entre autoridades del estado de Chihuahua y San Luis Potosí, con el objeto de compartir las buenas prácticas y la inserción de la materia de género en los planes de estudio, la CONAVIM le solicitó a la Coordinación Sectorial de Igualdad de Género y Programas Transversales informar sobre la incorporación de la perspectiva de género incluida en los libros de texto de la SEP, con la finalidad de proporcionar esta información en reunión del 13 de noviembre, para mostrar los contenidos que ya se tienen en los currículos.

En este contexto se elaboró el documento "Análisis de la Incorporación de la Perspectiva de Género en los Libros de Texto de Educación Básica del Catálogo de Libros de Texto Gratuitos, del Ciclo Escolar 2020 – 2021 de la Comisión Nacional de Libros de Texto Gratuitos de la Secretaría de Educación Pública", el cual se presentó de manera general en esa reunión y se acordó que: "A más tardar el 7 de diciembre próximo, la SEP compartirá información con CONAVIM sobre la presentación mostrada durante la reunión de trabajo, con el objeto de que sea compartida con la señora Norma Ledezma a fin de conocer los avances sobre la inclusión de la materia de género en los planes de estudio. Asimismo, la CONAVIM solicitará información a la SEP de Chihuahua con la intención de saber qué acciones se están realizando en el estado de Chihuahua y de igual manera, su respuesta sea compartida con la señora Norma Ledezma".

Posteriormente se tuvo una reunión el 3 de diciembre con la CONAVIM, esta Coordinación y la Autoridad Educativa Local de Chihuahua, para conocer sus avances. Posteriormente, en cumplimiento al Acuerdo de la reunión del 13 de noviembre, se entregó un resumen de dicho documento, solamente con algunos de los bloques, secuencias didácticas y temas más relevantes analizados de los 9 libros de texto de Formación Cívica y Ética correspondientes a primaria y secundaria, que son los que más se apegan a lo requerido por CONAVIM, el cual les fue enviado el 7 de diciembre del presente.

Se identificaron y seleccionaron 12 documentos y estudios que son clave para el Sector educativo en materia de igualdad de género, derechos humanos y prevención de la violencia contra las niñas y las mujeres. Estos documentos fueron difundidos a 59 áreas e instancias del Sector Central y Desconcentrado de la SEP, mediante correos electrónicos del 21 y 22 de diciembre, con la finalidad de que puedan aportar en la planeación de acciones de las áreas e instancias del Sector en mención. Once de los documentos se compartieron a través del link: <https://drive.google.com/file/d/1VsONS9IlgXvfpDtQd6BD64rTQkC7qOprv/view>, mientras que el link del documento "La violencia feminicida en México: Aproximaciones y Tendencias", se compartió en el mismo correo: [https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2020/diciembre%202020/violenciafeminicidamx\\_.pdf?la=es&vs=4649](https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2020/diciembre%202020/violenciafeminicidamx_.pdf?la=es&vs=4649)

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

El 16 de octubre se sostuvo una reunión de trabajo con personal de la Dirección General de Relaciones Internacionales con el objeto de definir las acciones de coordinación con la Dirección General de Educación

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Indígena para dar atención a la petición de información para integrar el 6° y 7° Informes Combinados ante el Comité de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, solicitado por la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Se realizó la difusión de la “Capacitación sobre el mandato y atribuciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres (Comité CEDAW)” la cual aborda aspectos relevantes relacionados con el funcionamiento de dicho Comité; sus integrantes; el Protocolo Facultativo; las Recomendaciones Generales del Comité; las observaciones del Comité hacia el Estado Mexicano y el proceso de atención a través de Informes periódicos. Organizada por el INMUJERES, la Secretaría de Relaciones Exteriores y ONU-Mujeres.

La liga de acceso fue remitida a la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación, Dirección General de Educación Superior Universitaria, Coordinación General @prende.mx, Universidad Abierta y a Distancia de México, Tecnológico Nacional de México, Consejo Nacional de Fomento Educativo, Instituto Politécnico Nacional, Instituto Nacional de Educación para los Adultos y la Coordinación Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez, áreas de la SEP que conforman la Mesa temática de Educación de la Comisión de Seguimiento de las Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En el marco de la Comisión para la Protección integral de niñas, niños y adolescentes migrantes y solicitantes de la condición de refugiado, se estableció coordinación con la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación y la Dirección General de Comunicación Social para la revisión y actualización del contenido y diseño de los carteles relativos a la difusión de las normas de control escolar orientadas a garantizar el acceso, permanencia y tránsito de las NNA migrantes a los servicios de educativos.

Con referencia al Oficio CONADIS/DVDEAPF/095, dirigido al Secretario de Educación Pública, Mtro. Esteban Moctezuma Barragán, por parte del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), mediante el cual solicita a esta Secretaría un reporte de acciones realizadas en atención de las personas con discapacidad en el presente ejercicio fiscal al cierre del tercer trimestre, se realizó lo siguiente:

- a. Con base en el artículo 24 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2020, el cual establece que las dependencias y entidades revisarán sus respectivos programas, con el objeto de incluir en aquellos que corresponda, acciones que promuevan la inclusión de las personas con discapacidad, se orientó y retroalimentó a cuatro áreas e instancias del sector central y desconcentrado de la SEP, para la elaboración del Reporte de las acciones de la Secretaría de Educación Pública, realizadas en favor de las Personas con Discapacidad, al cierre del tercer trimestre del ejercicio fiscal 2020 (incluyendo programas y el presupuesto ejercido para su ejecución).
- b. En el marco de las líneas generales de trabajo que han derivado del Programa para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020-2024, en proceso de publicación y difusión, se proporcionó retroalimentación a 22 áreas e instancias del Sector Central y Desconcentrado de la SEP, sobre las líneas en las que han informado anteriormente, para la integración del Reporte de avances de las acciones realizadas por la SEP, para la inclusión educativa de las personas con discapacidad, correspondientes al periodo de enero a septiembre de 2020.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Ambos documentos se entregaron a CONADIS por correo electrónico el 21 de octubre del 2020.

#### **Indicador 1.3 Revisión de documentos normativos para la incorporación de las perspectivas de género y de derechos humanos.**

Se llevó a cabo la revisión de los Proyectos de Reglas de Operación de los Programas Responsabilidad de la SEP, con objeto de verificar que dichos documentos contengan elementos que abonen a la igualdad de género y no discriminación.

1. E064 Programa Educación para Adultos
2. E066 Programa Educación Inicial y Básica Comunitaria
3. S072 Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez
4. S243 Programa de Becas Elisa Acuña
5. S247 Programa para el Desarrollo Profesional Docente
6. S269 Programa de Cultura Física y Deporte
7. S283 Programa Jóvenes Escribiendo el Futuro
8. S295 Programa Fortalecimiento de los Servicios de Educación Especial
9. S298 Programa para la Atención de Planteles Federales de Educación Media Superior con Estudiantes con Discapacidad
10. S311 Programa Beca Universal para Estudiantes de Educación Media Superior Benito Juárez
11. S270 Programa Nacional de inglés.
12. S271 Programa Nacional de Convivencia Escolar.

#### **2. Acciones para fortalecer el clima laboral al interior de la SEP**

##### **Indicador 2.1 Realización de campañas institucionales de sensibilización en materia de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos que inciden en el clima laboral.**

-Con el objetivo de fortalecer el proceso de sensibilización en materia de derechos humanos, se elaboró la campaña de difusión: "10 de diciembre. Día de los Derechos Humanos", se diseñó una postal en la que se brinda información relevante respecto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La difusión se llevó a cabo a través de Comunicación Interna vía electrónica dirigida a las y los servidores públicos de la Secretaría de Educación Pública.

-En el marco de la conmemoración del "25 de noviembre. Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres" y de los 16 días de activismo contra la violencia de género, se realizó una campaña para sensibilizar a las y los servidores públicos del Sector Central de la SEP y sus Órganos Desconcentrados, respecto de la importancia de identificar, prevenir y atender la violencia que las niñas y las mujeres están enfrentando debido al confinamiento sanitario por Covid-19, dando a conocer las violencias y desigualdades, así como estrategias de intervención en el ámbito educativo, laboral y familiar.

La campaña consistió en tres conferencias virtuales, un concurso de fotografía, y la difusión de cinco comunicados que identifican diferentes tipos de violencias contra las mujeres. Se enviaron correos de invitación para participar en las actividades a 34 áreas e instancias del sector central y desconcentrado de la SEP, así mismo, en coordinación con la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, se diseñó y difundió a través de Comunicación Interna la invitación a participar en las conferencias virtuales

- a. Conferencias virtuales:

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Fecha	Actividad	Total de áreas o instancias		Participantes			
		Convocadas	Participantes	Total	Mujeres	Hombres	Institución
25 de noviembre	Conferencia: Identificación y Prevención de la violencia contra las niñas y las mujeres durante la pandemia por COVID-19.	34	29 (87 participantes no identificaron la UR)	265	181	75	9
2 de diciembre	Conferencia: Prevención de la Violencia Digital. La Ley Olimpia y el Derecho a la protección de datos personales.	34	31 (24 participantes no identificaron la UR)	172	134	38	0
9 de diciembre	Conferencia: Prevención de la violencia contra las niñas y las mujeres en el marco de una cultura de paz.	34	27 (6 participantes no identificaron la UR)	127	98	27	2

Para la primera y tercera conferencia se elaboraron e impartieron dos ponencias, la primera titulada “El Cuidado como Responsabilidad Social para el Fortalecimiento de las Relaciones de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Contexto de la pandemia por COVID-19; para la tercera conferencia, la ponencia impartida se tituló “Un panorama acerca de cómo se incluye la Perspectiva de Género y Cultura de Paz en los libros e Formación Cívica y Ética de Educación Básica”.

En cuanto a la audiencia que se tuvo en las conferencias, cabe mencionar que se contó con la asistencia de funcionariado público, docentes, directivos y algunos estudiantes de educación media superior.

b. Concurso de fotografías y carteles digitales: “Pinta el mundo de naranja:

En coordinación con la DGTIC, a través de un comunicado interno, el 25 de noviembre se lanzó la convocatoria para participar en el concurso, el cual se dirigió a las y los funcionarios de la SEP y consistió en que, las y los participantes enviarían una fotografía o cartel digital de su autoría, haciendo uso del lema y del color “Pinta el mundo de naranja” y utilizando mensajes o compromisos orientados a contribuir a la prevención de la violencia contra las niñas y las mujeres durante la pandemia por Covid-19, en el ámbito familiar, educativo o laboral.

El plazo para la recepción de las fotografías y carteles digitales abarcó del 25 de noviembre al 2 de diciembre y debido a que se tuvo una amplia respuesta, se notificó mediante Comunicación Interna que el plazo para elegir a las y los ganadores se extendió, por lo que los resultados se darán a conocer en la semana del 11 al 15 de enero de 2021. El registro y revisión de fotografías aún se encuentra en proceso, hasta el momento se tiene un registro preliminar de 500 participantes y 576 fotografías y carteles digitales recibidos.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

c. Difusión de Comunicados sobre los tipos de violencia contra las mujeres:

En coordinación con la Dirección General de Tecnologías de la información se actualizaron y difundieron los siguientes comunicados internos:

- 1) ¿Sabes qué es la violencia psicológica? el 01 de diciembre.
- 2) ¿Has sido víctima de violencia física? el 3 de diciembre
- 3) ¿Sabes qué es la violencia patrimonial? el 8 de diciembre
- 4) ¿Has sido víctima de violencia sexual? el 9 de diciembre
- 5) ¿Sabes qué es la violencia económica? el 10 de diciembre.

Todos los comunicados, además de proporcionar información y cifras sobre cada temática, invitaban a conocer más sobre la campaña #NoEstásSola de la Secretaría de Gobernación y ONU Mujeres, enlazando al link <https://www.gob.mx/conavim/documentos/campana-no-estas-sola>; así como los directorios de instituciones públicas y privadas que ofrecen ayuda y atención en casos de violencia, lo cuales se encuentran en la plataforma electrónica del Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM <https://cieg.unam.mx/covid-genero/menu-atencion.php>.

-En coordinación con la DGTIC y la DGDC, a través de comunicación interna, se diseñó y difundió el Comunicado: Conoce el documento Política de Igualdad Laboral y No Discriminación el 27 de octubre y 10 noviembre. Link:

[http://www.sep.gob.mx/comunicacioninterna/politica\\_igualdad\\_laboral\\_y\\_no\\_discriminacion\\_sinfirma.pdf](http://www.sep.gob.mx/comunicacioninterna/politica_igualdad_laboral_y_no_discriminacion_sinfirma.pdf)

-En el marco de la Campaña para la atención de presuntos actos de Discriminación, en coordinación con la DGTIC, a través de Comunicación Interna se re difundió el 3 de diciembre el Comunicado: En caso de presuntos actos de discriminación\_ ¡Conoce el procedimiento para presentar tu denuncia!, el cual enlaza al link [http://www.sep.gob.mx/comunicacioninterna/2\\_protocolo\\_y\\_procedimiento.pdf](http://www.sep.gob.mx/comunicacioninterna/2_protocolo_y_procedimiento.pdf)

-En el marco de la Campaña para la difusión del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (17 de febrero de 2020), en coordinación con la DGTIC se volvió a difundir el 24 de noviembre, a través de Comunicación Interna, el Comunicado: Procedimiento para presentar denuncias en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

#### **Indicador 2.3 Orientación y seguimiento a las áreas del sector central de la SEP para la instrumentación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación para lograr la mejora continua en la materia; 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.**

En el contexto del proceso de recertificación 2020, de la SEP en la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Se solicitó la ratificación de los vocales del “Grupo para la Igualdad Laboral y no Discriminación”. El cual se integra por representantes de seis áreas de nivel central de la SEP.
- Se llevó a cabo el Diagnóstico de Autoevaluación, establecido en el apartado 5.5.2 de NMX-R-025-SCFI-2015, con base en la valoración de la información compilada por la DGRHyO de los Centros de Trabajo Sede Argentina y Sede Universidad.
- Se integró el INFORME DE AUDITORÍA INTERNA que contiene los resultados del Diagnóstico de Autoevaluación.
- Se llevó a cabo la Segunda Sesión Ordinaria del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación realizada el 14 de diciembre con la participación de los Vocales de 6 Unidades Responsables.

**Nota:** con base en lo establecido en el ARTÍCULO PRIMERO del ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE LA EXTENSIÓN DE PLAZOS PARA LLEVAR A CABO LOS PROCESOS DE RECERTIFICACIÓN O DE AUDITORÍAS DE VIGILANCIA A LOS CENTROS DE TRABAJO CERTIFICADOS BAJO LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, EN TANTO SE ENCUENTRAN ACTIVAS LAS MEDIDAS

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

PREVENTIVAS QUE SE DEBERÁN IMPLEMENTAR PARA LA MITIGACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD QUE IMPLICA LA ENFERMEDAD POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19), el proceso de Recertificación de la SEP se extiende a diciembre de 2021 para su cumplimiento.

Como parte de las actividades derivadas de la instrumentación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (17 de febrero de 2020), se orientó y asesoró al Patronato de obras e instalaciones del Instituto Politécnico Nacional.

A solicitud de la Universidad Abierta y a Distancia de México, el 21 de octubre se llevó a cabo una reunión, con la finalidad de orientar a personal de la UnADM, en materia de atención de casos de violencias de género. Posteriormente, el 26 del mismo mes y año, se les envió un correo con siete materiales y herramientas que proporcionan información para la atención de casos de violencias de género, incluye un modelo de atención a víctimas, cinco protocolos en instituciones de educación superior y uno sobre el acceso a la justicia en casos de violencia de género.

En el marco del trabajo que se está realizando con la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), con la asesoría del INMUJERES, se realizaron comentarios y observaciones por parte de esta Coordinación, al documento de "Directrices generales para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación media superior y superior". Las cuales se enviaron al INMUJERES mediante correo electrónico del 9 de noviembre.

#### Otras acciones:

#### Participación en Sistemas Nacionales, Comisiones y grupos de trabajo en representación de la SEP:

- a) En el marco del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA) se participó en:
  - o Reuniones del Grupo de Trabajo de la Comisión de Migración:
    - 2 de octubre, se revisaron las Reformas a la Ley de Migración y la Ley sobre Refugio, Protección Complementaria y Asilo Político y la propuesta de campaña e informe para visibilizar los trabajos realizados en 2020 por el Grupo de Trabajo de la Comisión
    - 9 de octubre, se presentaron los acuerdos para el impulso a la reforma de la Ley de Migración y la Ley sobre Refugio, Protección Complementaria y Asilo Político
    - 16 de octubre, se presentaron los avances sobre el Programa de formación sobre la Ruta de Protección, y la Base de datos sobre NNA en situación de Movilidad (Red de enlaces IINNA)
    - 23 de octubre, presentación de carteles relativos a la difusión de las normas de control escolar orientadas a garantizar el acceso, permanencia y tránsito de las NNA migrantes a los servicios de educativos. participo Liliana González Mier, Directora de Incorporación y Revalidación y Martha Arreola Valdez
    - 30 de octubre, Revisión de avances del Conversatorio en Nuevo León con la SE del SIPINNA Estatal y la presentación de los avances sobre proyecto de base de datos regional en el marco de la colaboración con el Instituto Interamericano del Niño, la Niña y Adolescentes (INN) de la OEA
    - 6 de noviembre, se presentaron las acciones en materia de atención a la salud de niñas, niños y adolescentes migrantes

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 13 de noviembre, se sometió a revisión y validación el cronograma de actividades del Programa de Trabajo 2021 así como la propuesta de Informe del Grupo de Trabajo 2019-2020
  - 20 noviembre, se revisaron los acuerdos derivados de la Segunda Sesión Ordinaria de la Comisión para la Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes Migrantes y Solicitantes de la Condición de refugiados y se dio seguimiento a la reunión pendiente entre SNDIF- Secretaría de Salud y el INM, así como, al listado y directorio actualizado de CAS (SNDIF/INM/Secretaría de Salud).
  - 27 de noviembre, presentación de la ruta metodológica de COMAR a seguir en el marco de la reforma a la Ley de Migración y a la Ley Sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político (COMAR).
  - 4 de diciembre, presentación de la ruta metodológica para la armonización de la normatividad aplicable con la Ley de Migración y la Ley Sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político (COMAR), así como avances del Curso de Formación de la Ruta de Protección y ruta de seguimiento
  - 11 de diciembre, se realizó la capacitación sobre el sistema de protección de niñez en Estados Unidos por parte de Kids in Need of Defense (KIND)
- o En el marco del Grupo de Trabajo de la Comisión de Protección Integral de NNA migrantes y solicitantes de la condición de refugiado, se está diseñando el Curso de Formación sobre la Ruta de Protección Integral de NNA migrantes, para el cual se elaboraron guion y presentaciones de la Etapa 3 y 4 de dicha Ruta.
  - o Se realizó la revisión y emisión de comentarios al Informe de resultados 2019-2020 del Grupo de Trabajo de la Comisión de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes migrantes y solicitantes de la condición de refugiado.
  - o Se participó en Segunda Sesión Ordinaria de la Comisión para la Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes en Situación de Migración
- b) En el contexto del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, (SNIMH) se participó en:
- o Se participó en la Vigésima segunda Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH)
- c) En el marco de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA), se realizaron las siguientes acciones.
- Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo (GIPEA):
- o Se participó virtualmente el 15 de octubre en la conferencia de prensa a la que convocó la Secretaría de Gobernación y la Secretaría General del CONAPO para el Lanzamiento de las campañas de comunicación de la ENAPEA para prevenir el embarazo en adolescentes ¡Yo decido! y erradicación del embarazo infantil ¡Yo exijo respeto! A partir de este lanzamiento, se definió una estrategia de coordinación interna para su difusión:
  - o Con la Dirección General de Comunicación Social y la Dirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, se coordinó el diseño y difusión de cinco comunicados, cuatro para la campaña ¡Yo Decido! y uno para la campaña ¡Yo Exijo Respeto! Los cuales, se difundieron a través de Comunicación Interna entre el 23 de octubre y el 6 de noviembre.
  - o El 28 y 29 de octubre, se enviaron oficios y correos electrónicos a 23 áreas e instancias del Sector Central y desconcentrado de la SEP con los materiales de las campañas (spots de radio y televisión, videos, postales y banners digitales, Stickers digitales y un cuadernillo de la campaña ¡Yo Decido! Mi futuro), solicitándoles que, en el marco de sus atribuciones, difundieran las campañas.
  - o Teniendo como antecedente lo establecido en el Artículo Tercero Constitucional, lo realizado en la primera etapa de la ENAPEA y las recomendaciones derivadas de la evaluación de la ENAPEA



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

(EUROSociAL+) en materia de Educación Integral en Sexualidad (EIS), a instancias del CONAPO e INMUJERES, se iniciaron los trabajos previos para la instalación de la Mesa de Trabajo sobre Educación Integral en Sexualidad y Capacitación, en la nueva etapa de la ENAPEA 2020-2024, cuya coordinación estará a cargo de la SEP. Para lo cual, se han llevado a cabo tres reuniones preparatorias:

- a. 6 de noviembre: Identificar actividades intersectoriales y los pasos a seguir para su instalación.
  - b. 24 de noviembre: Esta Coordinación presentó un documento de trabajo con los aspectos centrales que orienten el trabajo de la Mesa: con qué se cuenta, qué se necesita transformar y qué se propone como horizonte de trabajo. Se socializó la propuesta de capacitación en materia de EIS del CONAPO para su retroalimentación (Anexo 8).
  - c. 11 de diciembre: La Subsecretaría de Educación Media Superior de la SEP presentó cómo se incorpora la EIS en el nivel de Educación Media Superior y se ha dado un trabajo intersectorial importante para preparar el lanzamiento de la Mesa de Trabajo considerando los aspectos generales y centrales para su conformación. Se espera su lanzamiento a finales de enero.
- o Se realizaron observaciones y comentarios a la Minuta de la Vigésima Primera Reunión Ordinaria del GIPEA celebrada el 23 de septiembre de 2020, así como a la Propuesta de reorientación de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA 2020 – 2024), las cuales se enviaron al INMUJERES mediante correo electrónico del 30 de octubre.
  - o Se enviaron al INMUJERES las observaciones y aportes al Cuadro de seguimiento de Acuerdos del GIPEA (permanentes y en proceso), mediante correo electrónico del 2 de diciembre.
  - o Se participó en la Vigésima Segunda Reunión Ordinaria del GIPEA del 16 de diciembre de 2020, a través de la sala de videoconferencias de Telmex. Destaca la presentación del informe final de la Evaluación a la ENAPEA realizada por el Programa EUROSociAL+ y los siguientes pasos en la nueva fase de la ENAPEA 2020-2024.
  - o Se solicitó la designación y ratificación de enlaces de la ENAPEA a 21 áreas e instancias del sector central y desconcentrado de la SEP, a través de correos electrónicos, con fechas del 23 y 24 de diciembre.

Subgrupo de atención a Grupos Estatales para la Prevención de Embarazo en Adolescentes (GEPEA):

- o Se participó en la 14°, 15° y 16° reuniones virtuales, del 2 y 21 de octubre, y 8 de diciembre, respectivamente. En torno a los preparativos, realización y seguimiento del Encuentro Nacional Virtual con Grupos Estatales para la Prevención del Embarazo en Adolescentes; así como para la presentación de resultados ante la 22ª Sesión Ordinaria del GIPEA.
- o Se participó en el Encuentro Nacional Virtual con Grupos Estatales para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENGEPEA 2020), realizado del 6 al 8 de octubre, a través de las siguientes actividades:
  - a. Se formuló el Cuestionario de evaluación inicial y el Cuestionario de evaluación final del ENGEPEA 2020, se recibieron ambos cuestionarios por correo entre el 6 y 9 de octubre. Al 9 de octubre se habían recibido 94 cuestionarios iniciales y 65 finales.
  - b. Se dirigieron comunicaciones a los tres GEPEA a los que la SEP da acompañamiento para su participación en el ENGEPEA y su inscripción al Curso de Fortalecimiento de Capacidades de los



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

GEPEAS (campus virtual del Fondo de Población de las Naciones Unidas, UNFPA).

- c. Se participó en la coordinación de las mesas de trabajo del 6 y 7 de octubre; se hizo la presentación para la Sesión 5. Intercambio de buenas prácticas de los GEPEA en la implementación de la ENAPEA del 8 de octubre (Anexo 3); se prepararon las palabras para participar por parte de la SEP en la clausura del evento; y se participó en la reunión de evaluación del Encuentro.

- o Derivado de los acuerdos del ENGEPEA 2020, se participó en la primera Sesión Temática Virtual “Derechos Sexuales y Reproductivos”, dirigida a los GEPEA, a cargo de ELIGE Red, realizada el 13 de noviembre.

Subgrupo para Disminuir a Cero los Embarazos y Nacimientos en Niñas y Adolescentes Menores de 15 años:

- o En cumplimiento al Acuerdo 4 de la 4ta Reunión extraordinaria del Subgrupo, esta Coordinación convocó a la Primera Reunión de Trabajo de la Mesa 3. Educación Integral en Sexualidad del Subgrupo (coordinada por SEP), la cual se realizó por la plataforma de Teams el 3 de noviembre, en la cual se revisó y dialogó sobre las actividades establecidas en torno a esta Agenda de EIS en el Plan de Trabajo del Subgrupo, así mismo se avanzó en el cronograma de actividades para el 2021.
- o Se participó en la 13ª Reunión Ordinaria del Subgrupo, del 9 de diciembre, a través de la plataforma de Zoom, para la cual se preparó la Presentación de avances y acuerdos de la Mesa 3. Educación Integral en Sexualidad.
- d) En el marco de la participación en el Sistema Nacional de Prevención, Atención Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVM), sus Comisiones y grupos de trabajo, en representación de la SEP:
  - o Se participó en la XLI Sesión Ordinaria del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, realizada virtualmente el 5 de noviembre.
  - o Se participó en la XLII Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, realizada en forma virtual el 10 de diciembre.
  - o Se convocó, se integró la carpeta técnica y se presidió en línea la XLI Sesión Ordinaria de la Comisión de Prevención, realizada el 16 de diciembre. El objetivo principal de esta reunión fue revisar, reprogramar actividades y validar el Programa de Trabajo 2020-2021 de la Comisión de Prevención del Sistema Nacional, ampliando el cronograma a 2022.
- e) En el marco de la Comisión para poner fin a toda forma de violencia contra niñas, niños y adolescentes (COMPREVNNA), se realizó lo siguiente:
  - o En atención a la solicitud de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (instancia coordinadora) y de la SE- SIPINNA (Secretaría Técnica), de actualizar a octubre de 2020 el Formato para el Registro de Avances de las líneas de acción del Plan de Acción 2019-2024 de México en la Alianza Global para poner fin a toda forma de Violencia contra la Niñez, que corresponde a la SEP reportar (entregado en julio de 2020), como instancia coordinadora o como coadyuvante, se solicitó a las 13 áreas e instancias que reportaron, la actualización o validación de sus acciones o programas, mediante correo electrónico del 30 de noviembre. Esta actualización fue enviada a las instancias responsables de la COMPREVNNA el 4 de diciembre.
  - o Conforme a lo solicitado por la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (instancia coordinadora) y de la SE- SIPINNA (Secretaría Técnica), se enviaron los comentarios y observaciones al documento Programa de trabajo de la Línea de Acción 3.1. Prevención de la violencia en el entorno escolar, del Plan de Acción 2019-2024 de México en la Alianza Global para poner fin a toda forma de violencia contra la niñez, a cargo de la SEP, mediante correo electrónico del 8 de diciembre de 2020.
  - o Se participó virtualmente en la Sesión Ordinaria 2020-2 de la COMPREVNNA, del 17 de diciembre; asimismo, se enviaron observaciones al borrador del Acta de esta Sesión, mediante correo electrónico del 28 de diciembre 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

- Se asistió y participó de manera virtual en la 1a. y 2da. Sesión Ordinaria del 2020 del Consejo Nacional para la Prevención y el Control del Síndrome de la Inmunodeficiencia Adquirida (CONASIDA) del 27 de noviembre y 18 de diciembre, respectivamente; se revisó el Acta preliminar de la 1ª Sesión y se envió con observaciones el 15 de diciembre.
- Se realizaron comentarios y observaciones a la Minuta de la Tercera Reunión del Grupo Promotor de la Cartilla de Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos de las Personas con Discapacidad del INMUJERES, las cuales se enviaron mediante correo electrónico del 29 de octubre.
- En el marco del Comité Técnico Especializado en Información sobre Protección Integral de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (CTEIPIDNNA), se participó en representación de la SEP en la 2ª Sesión Ordinaria 2020 del Comité, del 04 de noviembre.
- Se asistió y participó de manera virtual en la Primera Reunión Ordinaria del Comité Nacional para la implementación y seguimiento del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, del 5 de noviembre.
- Se participó en la Segunda Sesión Ordinaria 2020 del Comité Técnico Especializado de Información con Perspectiva de Género (CTEIPG) el 8 de diciembre.
- Se realizó la traducción del "Cuestionario para los Estados, sobre el odio anti-Musulmanes y la discriminación", del Relator Especial sobre la libertad de religión o creencias del Consejo de Derechos Humanos de la ONU; se identificaron dos requerimientos de información, por lo cual, se recomendó a la Dirección General de Relaciones Internacionales que se consultara a la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación y a la Unidad de Asuntos Jurídicos y Transparencia respecto a esos requerimientos (13 de noviembre).

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

En el contexto del periodo de contingencia decretado por la Secretaría de Salud a causa del virus SARS-COV-2 (COVID-19), se ha avanzado en el desarrollo de esquemas de trabajo vía las Tecnologías de la Información y la Comunicación para el intercambio de información y el desarrollo de reuniones virtuales

**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/o adolescentes inscritos en Instituciones de Educación Básica (i) ubicados en localidades prioritarias y/o con infantes menores de cinco años que residan en esas localidades; o, (ii) tienen un ingreso mensual per cápita estimado menor a la Línea de Pobreza por Ingresos (LPI).

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

En análisis por género, las mujeres egresan de cada nivel educativo en mayor medida y también lo hacen de manera más oportuna que los hombres. De cada 100 mujeres que ingresaron a primaria en el ciclo escolar 2005-2006, 821 egresaron de la secundaria en hasta 11 ciclos escolares, contra 766 en el caso de los hombres. Las que lo hicieron de manera oportuna, es decir, en nueve ciclos escolares, fueron 691, muy superior al caso de los hombres, con 576 por cada 1,000 (INEE, 2018. La educación obligatoria en México. Informe 2018).

En los resultados educativos se tiene que, en 2018, considerando el nivel educativo según sexo se repiten dos tendencias que han prevalecido en México: a mayor educación mayor ingreso promedio trimestral y que los hombres ganan más que las mujeres en todos los casos. El menor ingreso promedio fue para las mujeres que cuando más tienen la primaria completa con \$5,890 pesos; y el máximo para los hombres con posgrado completo o incompleto con \$109,452 pesos, quienes además ganan casi el doble de las mujeres con el mismo nivel de escolaridad (INEGI, 2018. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018. México).

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

Mediante el Programa de Becas de Educación Básica para el Bienestar Benito Juárez, el Gobierno de México busca contribuir a que las niñas, niños y adolescentes inscritos en Instituciones de Educación Básica del SEN y que son integrantes de familias pobres, marginadas o que habitan en localidades prioritarias o asisten a escuelas en esas localidades, permanezcan y continúen sus estudios por medio de la entrega de una beca al responsable de la familia beneficiaria (Tutora o Tutor).

El apoyo económico consiste en una beca familiar de 800 pesos mensuales, que se entrega bimestralmente hasta por un máximo de cinco bimestres en un año a las familias que cuenten con algún niño, niña o adolescente que estudie la EB.

La participación de mujeres y hombres en la solicitud y elegibilidad de los apoyos que proporciona el Programa se da en igualdad de oportunidades, por lo que, la condición de mujer u hombre no es motivo de restricción para la participación y elegibilidad en la obtención de los apoyos, asimismo se busca fomentar la

---

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

<b>Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)</b>
---

igualdad de género y el respeto a los derechos humanos.
---

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
---

Durante el cuarto trimestre del 2020, el programa otorgó becas a 3,656,100 familias que cuentan con estudiantes de educación básica. El 97.5% de las titulares 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, no se cuantifica el número de niñas, niños y adolescentes beneficiarios, por lo que el desglose por género que se reporta es de las y los tutores de cada familia beneficiaria.
---

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

**Ramo:** 11 Educación Pública

**Clave de la UR:** 313

**Nombre de la UR:** Dirección General de Educación Indígena

**Clave del Pp:** S243

**Nombre del Pp:** Programa de Becas Elisa Acuña

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

**Número y denominación de la acción:** 293. Promover el acceso de madres jóvenes y jóvenes embarazadas a becas de apoyo para continuar y concluir sus estudios de educación básica y/o media superior

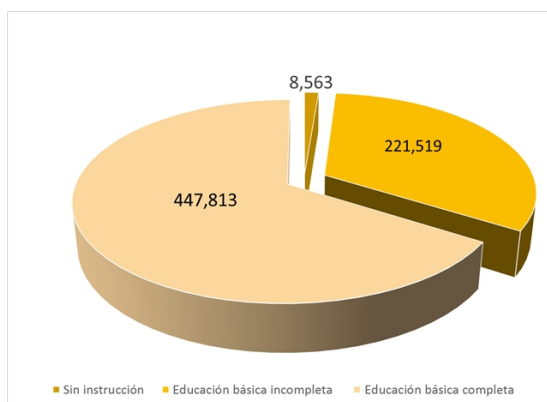
#### Definición de la población objetivo

Adolescentes en contexto y situación de vulnerabilidad agravada por el embarazo y la maternidad temprana, de estado civil indistinto, cuya edad esté comprendida entre los 12 y 18 años 11 meses; que deseen iniciar, reincorporarse, permanecer y/o concluir sus estudios de educación básica.

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

El Censo General de Población y Vivienda (INEGI 2000) reportó que había 135,287 mujeres de entre 12 y 19 años, con un hijo y que no habían concluido la educación básica, cifra que se incrementó a 180,408 de acuerdo con el Conteo de Población y Vivienda 2005 y a 284,519 de acuerdo con el Censo de Población 2010 del INEGI. Para el 2015, la Encuesta Intercensal 2015 refiere que existen 221,519 mujeres que tienen la educación básica incompleta.

#### FECUNDIDAD EN NIÑAS Y ADOLESCENTES DE 10 a 14 AÑOS



Fuente: Encuesta Intercensal 2015

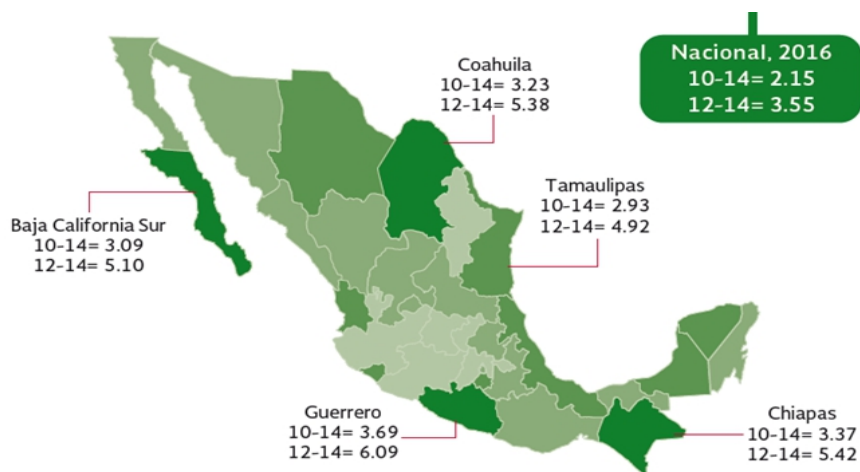
## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

En 2016 se estima que ocurrieron 11 mil 808 nacimientos en niñas y adolescentes de 10 a 14 años<sup>4</sup>, lo que implica 32 nacimientos diarios.

A nivel nacional se estima que la tasa de fecundidad de niñas y adolescentes de 10 a 14 años es de 2.15 nacimientos por cada mil, pero considerando al grupo de niñas y adolescentes de 12 a 14 años, con mayor exposición al riesgo, la tasa es de 3.55 nacimientos por cada mil.

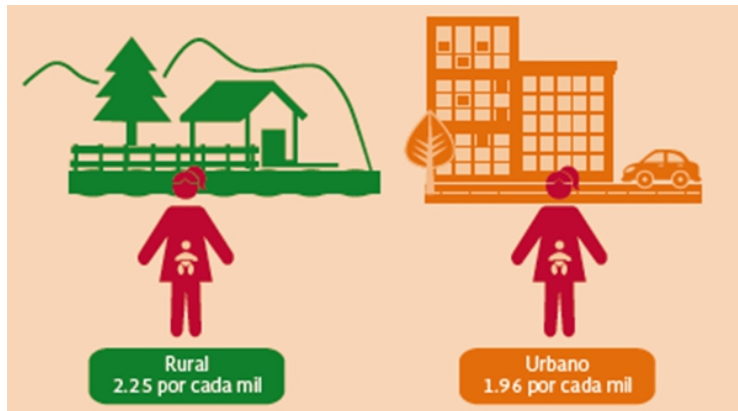


**Fuente:** Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimiento, 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1990-2030.

<sup>4</sup> Se considera que la medida de la fecundidad en niñas y adolescentes de 10 a 14 años no es una tasa sino una razón, bajo el supuesto de la mayoría de las niñas de 10 y 11 años aún no presentan su primera menstruación (denominador), por lo que no pueden considerarse como expuestas al riesgo de embarazo.

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

TASA DE FECUNDIDAD DE 10 A 14 AÑOS POR LUGAR DE RESIDENCIA HABITUAL. 2016



En 2016 los nacimientos en niñas de 14 años representan 83.3% del total, seguidos por la edad de 13 años con 13.5%. Ambas edades acumulan el 96.5% de estos nacimientos.

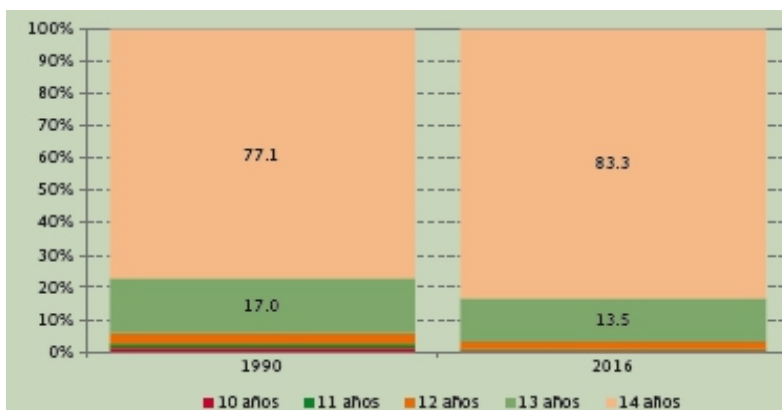
**Fuente:** Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimiento, 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1990-2030.

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

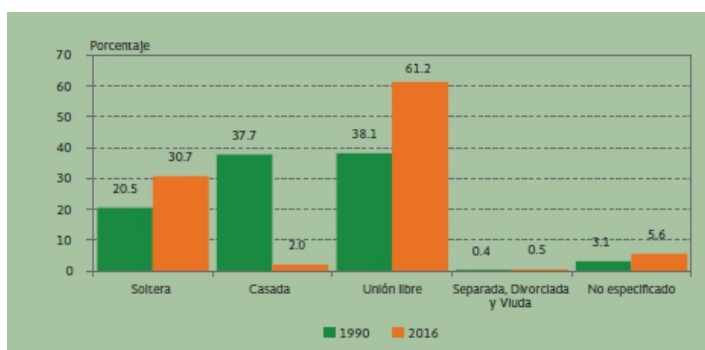
### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS NACIMIENTOS EN NIÑAS Y ADOLESCENTES DE 10 A 14 AÑOS DE EDAD POR EDADES INDIVIDUALES, 1990 Y 2016**



**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS NACIMIENTOS EN NIÑAS Y ADOLESCENTES DE 10 A 14 AÑOS DE EDAD POR SITUACIÓN CONYUGAL, 1990 Y 2016**



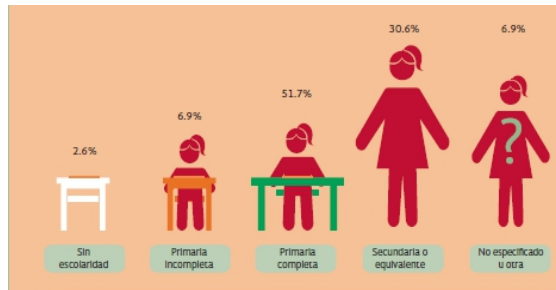
**Fuente:** Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimiento, 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1990-2030.

Si bien el porcentaje de matrimonios “legales” ha disminuido de manera importante, en la práctica el número de uniones se ha incrementado casi en la misma proporción.



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

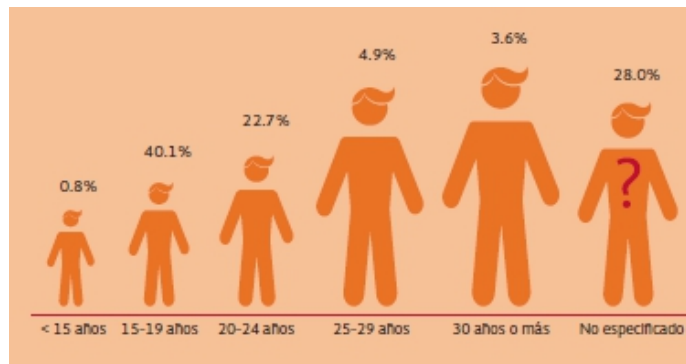
**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS NACIMIENTOS EN NIÑAS Y ADOLESCENTES DE 10 A 14 AÑOS DE EDAD POR ESCOLARIDAD, 1990 Y 2016**



En 2016 resalta que todavía cerca de diez por ciento de estas niñas y adolescentes presenta rezago escolar, dado que cuenta con primaria incompleta o menos

**EDAD DEL PROGENITOR DE SUS HIJOS(AS), 2016**

La mayoría de los progenitores de los(as) hijos(as) de niñas y adolescentes son mayores que ellas, principalmente tienen entre 15 a 19 años, pero pueden llegar a tener hasta 30 años o más.



**Fuente:** Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimiento, 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1990-2030.

**CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y TIPO DE OCUPACIÓN DE LAS NIÑAS Y ADOLESCENTES DE 10 A 14 AÑOS QUE HAN TENIDO AL MENOS UN HIJO(A) Y DE LOS PROGENITORES DE SUS HIJOS(AS), 2016.**

Una alta frecuencia de estas menores de 15 años (89.2%) realiza trabajo no remunerado, de éstas casi la totalidad (82.4%) se dedica a los quehaceres del hogar, y solo un pequeño grupo (12.0%) sigue estudiando después del nacimiento de sus hijos(as), a diferencia de lo que ocurre con los progenitores de sus hijos(as).

## 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: Estimaciones del CONAPO con base en la reconstrucción de nacimientos a 7 años a partir de INEGI, estadísticas vitales de nacimiento, 1990-2016 y CONAPO. Estimaciones y Proyecciones de la Población, 1990-2030.

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

La Beca de Apoyo a la Educación Básica de Madres Jóvenes y Jóvenes Embarazadas del Programa Nacional de Becas es una acción afirmativa que busca apoyar a las adolescentes de entre 12 y 18 años de edad en situación de vulnerabilidad agravada por el embarazo y la maternidad temprana, a fin de que concluyan la educación básica.

Para lograr lo anterior, se otorga a las beneficiarias un apoyo mensual de \$800.00 (ochocientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) hasta por diez meses en el ejercicio fiscal

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

No hay avances cualitativos toda vez que no se han ejercido los recursos.

**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:** U280

**Nombre del Pp:** Jóvenes Escribiendo el Futuro

**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

Alumnos/as inscritos en (i) IPES consideradas con cobertura total, (ii) cualquier otra IPES, en cuyo caso deberá tener al momento de solicitar su incorporación al Programa hasta 29 años cumplidos al 31 de diciembre de 2020 y un ingreso estimado mensual per cápita menor a la LPI en función del estrato rural/urbano de su localidad de residencia; o, (iii) una IES que cuente con un convenio vigente de colaboración firmado con la Coordinación Nacional y que otorgue una beca académica del 100% al alumno/a solicitante y éste/a cumpla con los requisitos establecidos.

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

En Educación Superior en el ciclo escolar 2018-2019 se reportó un total de 3.9 millones de estudiantes de los cuales 49.8% son mujeres. Por ello, se consideró una meta en la que se reconociera este hecho. Sin embargo, en reconocimiento de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder y mantenerse en la escuela, este programa privilegia la incorporación de mujeres al mismo.

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

Se entrega la beca sin importar el género de la becaria o el becario, pero se prioriza a las mujeres indígenas y mujeres para la incorporación al padrón.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cierre del cuarto trimestre se entregaron 316,806 becas de las cuales el 53.1% se entregaron a mujeres. Para el ejercicio se tenía una estimación de entrega de 300 mil becas por lo que la meta del 50% se consideró alcanzable.

#### 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 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 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)

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el cuarto trimestre, se proporcionó tratamiento con antirretrovirales (TAR) a 22,347 mujeres, con lo cual se logró un avance de 90.18%, respecto de la meta anual programada estimada (24,790). Con lo anterior, Se mantiene el acceso universal a tratamiento de mujeres y hombres que son detectados y vinculados a los servicios de atención de la Secretaría de Salud.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**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 indetectibilidad en personas con VIH en tratamiento en la Secretaría de Salud.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres adultos que viven con VIH, que se encuentran en control en los centros de atención especializada en VIH e ITS de la Secretaría de Salud: Centros Ambulatorios de Prevención y Atención en Sida e Infecciones de Transmisión Sexual (Capasits) y Servicios de Atención Integral Hospitalaria (Saih).

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

En México, como en muchos otros países del mundo, las condiciones estructurales y de género en las que viven las mujeres son las principales causantes de su vulnerabilidad frente al VIH.

La desigualdad de género impone desventajas en perjuicio de niñas y mujeres por el simple hecho de serlo, delimitando el cumplimiento de sus derechos, por lo que enfrentan cada día un sinnúmero de retos que evidencian las inicuas brechas entre hombres y mujeres.

El continuo de la atención de personas que viven con VIH permite documentar los efectos de los cambios en las recomendaciones y contribuye a evaluar el impacto de las mismas, por lo que durante este año se tiene como acción primaria enfatizar la vigilancia del diagnóstico oportuno, y el éxito terapéutico a través de la carga viral indetectable.

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

Se pretende aumentar cada trimestre la realización de las pruebas de carga viral para las personas que viven con VIH.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El 10% de las personas diagnosticadas sin historia de uso de antirretrovirales cuentan con mutaciones de resistencia para los fármacos inhibidores no nucleósidos de transcriptasa inversa (nevirapina y efavirenz), lo cual compromete la efectividad de estos esquemas que anteriormente correspondían a tratamientos de primera línea en México. El uso de estos esquemas como tratamientos de inicio en ausencia de estudios de genotipificación basal significa un riesgo inaceptable de falla virológica.

---

## ANEXO 2 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 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.

En este cuarto trimestre la razón mujer/hombre de indetectabilidad fue de 1.0%.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la pandemia, se recomendó no realizar pruebas de CV y CD4 a los pacientes controlados para evitar la exposición, esto ha disminuido considerablemente las pruebas realizadas y, por ende, afectado en las cifras de personas con información de Carga Viral. Por ello, para este cálculo se consideran las personas con información de CV indetectable en el último año.

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

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** 610

**Nombre de la UR:** Dirección General de Calidad y Educación en Salud

**Clave del Pp:** P020

**Nombre del Pp:** Salud materna, sexual y reproductiva

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

**Número y denominación de la acción:** 137. Mejorar la calidad de la atención a la salud de las mujeres.

#### Definición de la población objetivo

El “Programa para la prevención y disminución de la Violencia Obstétrica en Atención Primaria de Salud” por tratarse de un programa piloto, se implementará en 5 entidades federativas que presentaron un alto porcentaje de violencia y maltrato obstétrico en la Encuesta Nacional Demográfica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2016.

Se realizarán Talleres de Sensibilización presencial a los Responsables Estatales y Jurisdiccionales/Distritales de Calidad y educación de cada entidad federativa participante.

Se elegirán dos Jurisdicciones Sanitarias (JS)/Distritos Sanitarios (DS) por cada entidad, de cada JS/DS se elegirán cuatro Unidades de Salud de primer nivel de atención, en dos de ellas se capacitará a todo el personal de salud mediante un curso en línea y se capacitará y dará seguimiento a mujeres embarazadas que acudan a su consulta prenatal

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

Violencia de Género.

La violencia es un componente de la masculinidad hegemónica que repercute negativamente en la salud de hombres y mujeres. Sobre todo, tiene consecuencias negativas en la salud mental e integral de las mujeres.

La violencia obstétrica (VO) es un tipo de violencia de género, la cual, tanto por su magnitud como por su impacto sobre la salud física y mental de las afectadas y de sus hijas e hijos, debe ser considerada un tema prioritario de salud pública.

La violencia obstétrica es una expresión de las relaciones asimétricas de poder entre profesionales de la salud y usuarias de los servicios obstétricos durante el embarazo, parto o puerperio, en donde la violencia es ejercida sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres y viola gravemente sus derechos humanos.

En 2016 la “Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares” reportó que el 33.4% de las mujeres entrevistadas y que tuvieron al menos un parto, había sufrido algún tipo de violencia obstétrica. Por otra parte, la prevalencia de operación cesárea sigue incrementándose. Para 2019 la prevalencia de cesárea fue de 47.59%, superior a lo recomendado por la OMS ( $\leq 15\%$ ).

Para una adecuada intervención, es necesario tomar en cuenta tanto los factores de riesgos como los protectores para el desarrollo de conductas violentas por parte del personal de salud y dar información suficiente a las mujeres para que reconozcan estos patrones negativos y ejerzan sus derechos de forma eficaz. Es fundamental el desarrollar estrategias para su prevención y corrección conductual organizacional.

---

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

<b>Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)</b>
No aplica

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
No se pudo operar el programa debido a que las entidades federativas no estaban en posibilidad de ejercer el presupuesto, por lo que este se puso a disposición.

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
Los convenios están revisados y validados por las áreas jurídicas de las entidades federativas participantes por lo que se pueden firmar al iniciar el año e iniciar la operación del programa.



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

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** 610

**Nombre de la UR:** Dirección General de Calidad y Educación en Salud

**Clave del Pp:** P020

**Nombre del Pp:** Salud materna, sexual y reproductiva

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promueven 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

El “Programa para la prevención y disminución de la Violencia Obstétrica en Atención Primaria de Salud” por tratarse de un programa piloto, se implementará en **5 entidades federativas** que presentaron un alto porcentaje de violencia y maltrato obstétrico en la Encuesta Nacional Demográfica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2016.

Se realizarán Talleres de Sensibilización presencial a los Responsables Estatales y Jurisdiccionales/Distritales de Calidad y educación de cada entidad federativa participante.

Se elegirán dos Jurisdicciones Sanitarias (JS)/Distritos Sanitarios (DS) por cada entidad, de cada JS/DS serán seleccionadas cuatro Unidades de Salud de primer nivel de atención, en dos de ellas se capacitará a todo el personal de salud mediante un curso en línea y se capacitará y dará seguimiento a mujeres embarazadas que acudan a su consulta prenatal. En las otras dos unidades se salud únicamente se dará información y seguimiento a usuarias.

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

Violencia de Género.

La violencia es un componente de la masculinidad hegemónica que repercute negativamente en la salud de hombres y mujeres. Sobre todo, tiene consecuencias negativas en la salud mental e integral de las mujeres.

La violencia obstétrica (VO) es un tipo de violencia de género, la cual, tanto por su magnitud como por su impacto sobre la salud física y mental de las afectadas y de sus hijas e hijos, debe ser considerada un tema prioritario de salud pública.

La violencia obstétrica es una expresión de las relaciones asimétricas de poder entre profesionales de la salud y usuarias de los servicios obstétricos durante el embarazo, parto o puerperio, en donde la violencia es ejercida sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres y viola gravemente sus derechos humanos.

En 2016 la “Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares” reportó que el 33.4% de las mujeres entrevistadas y que tuvieron al menos un parto, había sufrido algún tipo de violencia obstétrica. Por otra parte, la prevalencia de operación cesárea sigue incrementándose. Para 2019 la prevalencia de cesárea fue de 47.59%, superior a lo recomendado por la OMS ( $\leq 15\%$ ).

Para una adecuada intervención, es necesario tomar en cuenta tanto los factores de riesgos como los protectores para el desarrollo de conductas violentas por parte del personal de salud y dar información suficiente a las mujeres para que reconozcan estos patrones negativos y ejerzan sus derechos de forma eficaz. Es fundamental el desarrollar estrategias para su prevención y corrección conductual organizacional.

---

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

<b>Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)</b>
---

No aplica
-----------

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
---

No se pudo operar el programa debido a que las entidades federativas no estaban en posibilidad de ejercer el presupuesto, por lo que este se puso a disposición.
--

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

Los convenios están revisados y validados por las áreas jurídicas de las entidades participantes por lo que se pueden firmar al iniciar el año e iniciar la operación del programa.
---

**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**

El alcance del Programa de Acción Específico de Salud Sexual y Reproductiva 2019-2024 (PAE SSR 2019-2024), en términos poblacionales, incluye a todos los grupos etarios. Las acciones específicas dirigidas a cada uno de ellos, impactará de manera indirecta en su salud sexual y reproductiva.

Para lograr la atención integral del embarazo, resulta necesario involucrar un continuo de acciones desde la etapa pregestacional hasta el puerperio con la finalidad de favorecer un embarazo, parto y puerperio saludable o en óptimas condiciones; prevenir, detectar o atender oportunamente las complicaciones y finalmente, evitar la morbilidad directa o por secuelas y la muerte materna.

De igual manera, las acciones para proteger la salud materna, tienen un impacto directo en la salud perinatal, por lo que las acciones están enfocadas en la atención y detección de riesgos en la etapa pregestacional, el control prenatal de calidad, la vigilancia durante el trabajo de parto y asegurar los cuidados inmediatos para la atención de la persona recién nacida.

Cabe señalar que el enfoque integral del PAE SSR 2019-2024, conlleva reforzar acciones para reducir las desigualdades que enfrentan ciertos grupos en relación a una condición dada o de pertenencia social tales como personas indígenas, grupos LGBTTTI, personas con discapacidad, y migrantes,

**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 el país, ha presentado una tendencia a la baja, logrando una reducción del 60% en los últimos 25 años. De manera comparativa, del año 2017 al 2018, se presentó una reducción del 1.14%, pasando de 35.0 a 34.6 defunciones por cada 100,000 recién nacidos vivos. De manera preliminar, para el año 2019; la razón de mortalidad materna calculada es de 31.0 defunciones por cada 100 mil nacimientos estimados, lo cual representa una disminución de 3.6% respecto de lo registrado a la misma fecha del año pasado. Sin embargo; este progreso aún es insuficiente para lograr cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible constituyendo una prioridad en materia de salud pública.

Durante el cuarto trimestre del 2020, de acuerdo con información de la plataforma de notificación inmediata de muerte materna del Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica, hasta la semana epidemiológica No. 52, la razón de mortalidad materna calculada es de 46.0 defunciones por cada 100 mil nacimientos estimados,

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

lo que representa un incremento del 37.3% en la razón respecto a la misma semana epidemiológica del año anterior. Las principales causas de defunción son: COVID-19 con 196 (213%) defunciones confirmadas, hemorragia obstétrica (17.9%), enfermedad hipertensiva, edema y proteinuria en el embarazo, el parto y el puerperio (16.6%) y probable COVID-19 con 49 (5.3%) defunciones de las cuales, 44 con prueba negativa a COVID-19 (descartadas) y 5 se encuentran en proceso de clasificación.

Las entidades con más defunciones maternas son: Edo. de México (120), Chiapas (64), Puebla (50), Jalisco (48), y Chihuahua (45). En conjunto suman el 35.5% de las defunciones registradas. Las entidades federativas que presentan una RMM mayor a la nacional son: CDMX, Tlaxcala, Sonora, Michoacán, Edo. de México, Yucatán, Chiapas, Baja California, Tamaulipas, Oaxaca, San Luis Potosí, Zacatecas, Tabasco, Nayarit, Sinaloa, Guerrero, Chihuahua y Quintana Roo. De manera adicional, se notifican tres defunciones de extranjeras por los estados de Chiapas (2), Campeche (1) y Sonora (1), originarias de Guatemala (3) y una de E.U.A. (muerte tardía).

Por otro parte, se considera que tres cuartas partes de las muertes neonatales son prevenibles, así como la mayoría de las muertes que ocurren en el periodo intraparto. En México, la tasa de mortalidad en recién nacidos se registra en 7.68 para el 2018. Las principales causas de mortalidad neonatal durante el 2017 fueron afecciones respiratorias, infecciones, malformaciones cardíacas y prematuridad. Sin embargo, las cifras de defunciones en recién nacidos vivos no observan cambios significativos en los últimos seis años, de ahí la importancia de establecer medidas, distribuir los recursos e implementar estrategias de mejora en el acceso y calidad de los servicios de salud.

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

Durante el cuarto trimestre del presente año, las acciones realizadas para mejorar la salud materna y perinatal y de esta manera reducir la morbi-mortalidad, fueron las siguientes:

- Derivado de la contingencia, se realizaron modificaciones al plan de supervisión-asesoría del área de salud materna y perinatal de tal manera que:
- Se realizó el acompañamiento a las entidades federativas, conforme a la modificación del plan de trabajo original, el cual contempló la realización de visitas-virtuales para dar asesoría en el plan de contención de la mortalidad materna y de la contingencia por COVID 19.
- En este contexto, se realizaron 15 procesos de supervisión asesoría a entidades federativas prioritarias: Nuevo León, Quintana Roo, Baja California, Puebla, Estado de México, Guanajuato, Ciudad de México, Coahuila, Tamaulipas, Jalisco, Oaxaca, Chiapas, Veracruz, Michoacán y Guerrero.
- Como parte de las asesorías a entidades federativas, se programaron al menos 1 Jurisdicción Sanitaria por entidad a supervisar.
- Se supervisaron las Jurisdicciones sanitarias de: Sabinas Hidalgo, Nuevo León; Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo; San Luis Río Colorado, Baja California; Izúcar de Matamoros, Puebla; Ecatepec, Edo Mex., San Miguel de Allende, Guanajuato.; Gustavo A. Madero, CDMX; Acuña, Coahuila.; Altamira, Tamaulipas; Colotlán, Jalisco; Itsmo, Oaxaca; Tuxtla Gutiérrez, Chis.; Córdoba, Veracruz; Apatzingán, Michoacán; y Montaña, Guerrero.
- Fueron elaboradas 13 tarjetas informativas del estado que guarda la vigilancia epidemiológica de la infección por virus Zika.
- A partir de la última semana del mes de marzo y como consecuencia de la pandemia por COVID 19, se implementó la vigilancia de las llamadas a la Línea Materna, haciendo énfasis en las relacionadas con

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

- este fenómeno. De igual manera, se implementó la vigilancia activa de los casos de infección por COVID 19 en mujer embarazada y sus repercusiones en la mortalidad materna.
- Fueron elaboradas 13 tarjetas informativas del estado que guarda la vigilancia epidemiológica de la mortalidad materna.
  - Se realizó la reunión del Grupo Técnico Interinstitucional para la prevención de la transmisión vertical del VIH y sífilis congénita en forma virtual en la plataforma de reuniones Webex®.
  - Se realizó la reunión del grupo técnico interinstitucional para la prevención, estudio y seguimiento de la mortalidad materna en forma virtual en la plataforma de reuniones Webex®.
  - Se realizó el informe de cobertura de detección de VIH /sífilis en mujer embarazada en las entidades federativas
  - Se realizó el informe de las actividades desarrolladas en las entidades federativas relacionadas con Posadas y Transporte AME, Clubes de embarazadas, estrategia de Madrinas y Padrinos obstétricos, enlaces interculturales, partería tradicional y profesional.
  - Se realizaron 8 reuniones de evaluación diagnóstica de las entidades a supervisar. Se realizaron previas a las reuniones virtuales con las entidades (1.- Nuevo León, 2.- Quintana Roo, Baja California, 3.- Puebla, Estado de México, 4.- Guanajuato, Ciudad de México, 5.- Coahuila, Tamaulipas, 6.- Jalisco, Oaxaca, 7.- Chiapas, Veracruz, 8.- Michoacán, Guerrero.
  - Se realizaron dos cursos virtuales de sensibilización a los responsables de Salud Materna Estatales: pérdida gestacional y Depresión durante el embarazo y posparto.
  - Se registró de la información de las actividades de la Semana Mundial de Lactancia Materna 2020 que realizaron las entidades federativas y las Instituciones, participaron: Baja California, Sonora, Tamaulipas y el Instituto Nacional de Perinatología.
  - Se realizó la supervisión conjunta al componente Perinatal (Tamiz Metabólico, Tamiz Auditivo, Seguimiento de niños con virus Zika, Distribución de ácido fólico y Mortalidad Neonatal, Lactancia Materna, en los estados de Baja California, Ciudad de México, Chiapas, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tamaulipas, y Veracruz.
  - Se realizó la reunión virtual del equipo de Lactancia Materna con la Directora de Atención a la Salud Materna y Perinatal. Tema: "Campaña sobre lactancia materna para organizar de manera conjunta con UNICEF". Temas tratados: Investigación OPS, Día Mundial del Prematuro, Supervisión Integral.
  - Se realizó una reunión virtual con las entidades federativas en cuanto al presupuesto para el programa de tamiz metabólico.
  - Se realizó la revisión y aportes al documento "Propuesta para la Campaña de Lactancia Materna en colaboración con UNICEF".
  - Se realizó una reunión virtual con el equipo de Lactancia Materna Para organizar las actividades del "Día Mundial del Prematuro 2020".
  - Se realizó el envío electrónico del diagnóstico de las actividades de lactancia materna para la supervisión integral de la Ciudad de México, Chiapas, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Puebla, Oaxaca, Veracruz, y Tamaulipas.
  - Elaboración y envío de propuestas para compartir en redes sociales, con motivo del "Día Mundial del Prematuro 2020".
  - Se revisó y enviaron observaciones sobre el Lineamiento publicado por el DIF del estado de Puebla en relación con la donación de sucedáneos de la leche materna.
  - Se revisó y emitieron comentarios sobre contenido y validación del material promocional de los Servicios de Salud de Sonora, que será reproducido con recurso INSABI 2020, asignado al Programa por la Dirección de Promoción a la Salud.
  - Capacitación virtual Tamiz Metabólico Neonatal: "Construcción de Indicadores", participaron, los estados siguientes: Chihuahua, Coahuila, CDMX, Estado de México, Quintana Roo, Puebla, Morelos, Nuevo León.
  - Participación como docente con el tema de Estrategias para protección de la lactancia materna en los hospitales en el Curso de Actualización en Lactancia Materna, en los Servicios de salud del estado de Puebla.
  - Denuncia ante COFEPRIS de Violaciones al Código Internacional de Comercialización de Sucédáneos de la Leche Materna en el Estado de Puebla al DIF.
  - Consulta e integración de las Unidades de Toma de TMN para el desarrollo del Programa Nacional de Tamiz Metabólico Neonatal.

## 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)

- Participación en la elaboración y revisión del Manual de Procedimientos de TMN, con el involucramiento de todas las entidades federativas más el CNEGSR.
- Compilación, revisión de infografías e integración del Lineamiento para celebrar el día Mundial del Prematuro.
- Actualización de Lineamientos de TMN: Fibrosis Quística y dG6PD.
- Seguimiento permanente de la productividad a todas las entidades federativas.
- Revisión permanente de cédulas de seguimiento de comprobación de recursos TMN año 2020, a todas las entidades federativas.
- Seguimiento permanente de casos sospechosos, en todas las entidades federativas.
- Revisión y corrección de los comentarios realizados al Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-050-SSA2-2018, Para el fomento, protección y apoyo a la lactancia materna.
- En octubre se registraron y capturaron 24 cursos de reanimación neonatal, y elaboraron e imprimieron 345 constancias., en noviembre se registraron y capturaron 28 cursos de reanimación neonatal, y elaboraron e imprimieron 372 constancias, y en diciembre se registraron y capturaron 12 cursos de reanimación neonatal, y elaboraron e imprimieron 108 constancias
- Envío electrónico de comentarios a 7 infografías modificadas de conformidad a comentarios anteriores por los servicios de salud del estado de Chihuahua para su validación. Temas de lactancia materna, Iniciativa Hospital Amigo, Unidades Amigas del Niño y de la Niña, Banco de Leche Humana y Red de Lactarios.
- Registro de la información de las actividades del 17 de noviembre, por el Día Mundial del Prematuro 2020 que realizaron las entidades federativas y las Instituciones, con la participación de los estados siguientes: Tlaxcala, Nayarit, Veracruz, Durango, Jalisco, Campeche, Baja California, Ciudad de México, Hidalgo, Sinaloa, y San Luis Potosí.
- Revisión y envío de comentarios a la Guía BBF equipo azul Guías de entrevista “Proyecto País Amigo de la Lactancia México 2020”, Apartado Cuestionario Azul. Integración y Análisis de la información para dar respuesta al cuestionario enviado por el grupo Índice País Amigo. Envío electrónico de la Propuesta de respuesta al Cuestionario enviado por el Grupo de Investigación Índice País Amigo. Compilación de información e Integración de los comentarios a la propuesta de respuesta al cuestionario enviado por el grupo Índice País Amigo. Envío electrónico de la 2ª. Versión de la Propuesta de respuesta al Cuestionario enviado por el Grupo de Investigación Índice País Amigo con comentarios y anexo integrados.
- Participación como ponente en el curso “Capacitación en línea de Tamiz Auditivo 2020”, y capacitación virtual Tamiz Metabólico Neonatal: “Construcción de Indicadores”, para el estado de Tamaulipas.
- Reunión virtual del día del Prematuro, Servicios de Salud de Nayarit. Temas: Acciones para prevenir la prematurez.
- Impartición del tema Actualidades de Lactancia Materna y COVID 19 en el Taller de Formación de Instructores de Lactancia Materna, a los servicios de salud del estado de Morelos.
- Realización de ilustraciones para el Directorio de Bancos de Leche Humana (infografía para la Extracción Manual de la Leche Humana).
- Análisis de la cobertura del Programa de Tamiz Auditivo Neonatal Intervención Temprana del mes de septiembre del año actual, con base en la información enviada por los estados.
- Participación en la elaboración y revisión de Anexo Técnico para Adquisición de Papel Filtro, del Anexo Técnico para Adquisición de Lancetas, del Anexo Técnico para Contratación de Servicio de Recolección y Traslado de Muestras.

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

- Respuestas a las dudas técnicas del personal de los BLH, y sobre la capacitación del personal sobre Iniciativa Hospital Amigo del Niño y de la Niña.
- Participación en el Curso “Tamiz Neonatal”, con los temas: Fases y situación actual de Tamiz Metabólico Neonatal en México; Técnica de toma, calidad de la muestra y criterios de selección; Situación actual del Tamiz Auditivo Neonatal en México, desarrollado entre el CNEGSR y el estado de Chihuahua.
- Coordinadores y Ponentes en Taller de Formación de Evaluadores Externos de la IHANN para personal de Salud (Presencial y virtual). Participación como ponente en conferencia virtual Curso de Evaluadores Externos con el tema: Iniciativa Hospital Amigo. Participación como ponente en conferencia virtual Curso de Evaluadores Externos con el tema: Situación Actual de la Lactancia Materna en México. Participación como ponente en conferencia virtual Curso de Evaluadores Externos con el tema: Bioquímica del Dolor Obstétrico y apego inmediato y Atención amigable. Todas estas actividades se llevaron a cabo con el estado de Yucatán.
- Concentración y registro de actividades de Salud Materna y Perinatal realizadas en la Jornada Nacional de Salud Pública.
- Se llevaron a cabo diversas reuniones en torno al Proyecto de Tamiz Metabólico Neonatal, con el IMSS, la Dirección General de Epidemiología, y las 32 entidades federativas.
- Revisión y asesoría del equipo técnico de las imágenes e información de la campaña del Directorio de Bancos de Leche Humana, (Realización de ilustraciones para la infografía de la Extracción Manual de la Leche Humana).

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De acuerdo con el corte de información, hasta la semana epidemiológica No. 52, la Razón de Muerte Materna presenta un incremento de 37.3% con respecto a lo registrado durante el 2019. Este incremento se atribuye en gran medida a la enfermedad causada por COVID-19 ya que, hasta el momento, se registran 196 (213%) defunciones confirmadas.

Cabe mencionar que, esta cifra aún no considera aquellas defunciones por la búsqueda intencionada y reclasificación de muerte materna (BIRMM) por lo que, dicha cifra podría sufrir un incremento para el cierre de la información. La capacitación constante y permanente al personal de salud en temas prioritarios como: control prenatal, identificación de signos de alarma, atención a la emergencia obstétrica, entre otros; el fortalecimiento de los comités de prevención, estudio y seguimiento de la mortalidad y morbilidad materna y perinatal así como del comité de referencia y contrarreferencia obstétrica; la realización de supervisión constancia presencial y/o virtual y asesoría en materia de salud materna; el reforzamiento de actividades de comunicación tales como: difusión de la línea-MATERNA, y de índole comunitario como la estrategia de madrinas y padrinos obstétricos, las posadas AME, la búsqueda activa de embarazadas en la comunidad serán fundamentales para contribuir a que, se regrese a la tendencia a la baja de la RMM y dar cumplimiento a las metas internacionales establecidas.

En relación al porcentaje de embarazadas atendidas desde el primer trimestre gestacional, el 36.2% del total de embarazadas, iniciaron su control prenatal en el primer trimestre de su embarazo. Este indicador mide indirectamente a nivel institucional la calidad en la promoción y conocimiento de la mujer en la importancia de acudir al cuidado de su embarazo en forma temprana y oportuna para la prevención de complicaciones.

La importancia de iniciar el control prenatal durante el primer trimestre radica en la identificación oportuna de factores de riesgo, brindar asesoría y acompañamiento a la mujer embarazada para que lograra reducir la morbimortalidad materna.

En relación al indicador de tamiz neonatal, se reporta una cobertura del 74.5%, sin embargo, el total de nacimientos es preliminar y con una fecha de corte al 23 de diciembre, por lo que se estima que el porcentaje sea menor al actualizarse estas cifras, no alcanzando la meta establecida para el periodo. Una de las estrategias para mejorar la cobertura y registro de tamiz neonatal es el desarrollo del Programa Nacional de Tamiz Metabólico Neonatal para el año 2021.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La actualización de los datos en los sistemas de información oficiales (SIS/SINBA) de la Dirección General Información en Salud, ha permitido tener una idea más clara del comportamiento de los indicadores en las entidades federativas y de esta manera focalizar las acciones.

El indicador de control prenatal, se encuentra por debajo de la meta establecida durante este trimestre. Una de las principales causas reportadas por las entidades federativas, es que, derivado de la pandemia por COVID-19, ha disminuido la demanda de la población de los servicios de atención prenatal, incrementando el riesgo para identificar de manera oportuna signos y síntomas de alarma. No obstante, es de revisarse el comportamiento de la prestación del servicio en el primer nivel de atención, para en su caso identificar la disponibilidad y por tanto acceso efectivo de las mujeres a la atención prenatal, además de fortalecer las estrategias de difusión e información para favorecer la demanda y acceso a este servicio.

En el caso del tamiz neonatal se tiene un retraso en la integración de la información y un subregistro en las cifras consultadas en los cubos dinámicos al cierre del trimestre. Asimismo, los procesos de contratación de los servicios integrales se han hecho a nivel estatal, dada la imposibilidad de contar con un contrato federal, lo que contribuye a este retraso.

Adicionalmente, la declaración de emergencia sanitaria por COVID-19 en el país y a nivel mundial ha retrasado las actividades programadas encaminadas a la disminución de la mortalidad materna y perinatal tales como supervisión, capacitación, adquisición de insumos, tanto a nivel federal como a nivel estatal. No obstante, se han implementado mecanismos de trabajo virtual o con un menor número de personas para retomar las actividades sustantivas en apego a las medidas de prevención y mitigación.



**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.

146. Disminuir las tasas de morbilidad y mortalidad por cáncer cérvico uterino, a través de la provisión de servicios óptimos en la promoción, prevención, detección, diagnóstico, tratamiento y control del padecimiento.

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo se encuentra en el grupo de 25 a 69 años de edad, abordada con dos estrategias diferenciadas.

Para lo relativo a **cáncer de mama**, en las mujeres de 25 a 39 años se realiza la detección de cáncer de mama a través de exploración clínica, que corresponde a 7, 105,169 mujeres sin seguridad social (población 2019, se actualizará en cuanto se cuente con la población 2020) y la meta de cobertura anual es de **24%** que representa **1,705,241** detecciones para 2020. Así mismo, en las mujeres de 40 a 69 años se focaliza la detección a través de mastografía bienal que corresponde a 7, 565,642 mujeres sin seguridad social (población 2019, se actualizará en cuanto se cuente con la población 2020). La meta para 2020 de cobertura bienal es del **31%** en mujeres de 40 a 69 años que representan **2,345,349** mastografías.

Para lo relativo a **cáncer de cuello uterino**, en las mujeres de 25 a 34 años se realiza la detección a través de citología cada tres años, en una población de 4,933,171 mujeres sin seguridad social (población 2019, se actualizará en cuanto se cuente con la población 2020). La meta de cobertura es de **31%** que corresponde a 1,529,283 pruebas de citología. En las mujeres de 35 a 64 años se realiza la prueba de VPH cada cinco años, con una población objetivo de 9,036,0745 mujeres sin seguridad social y la meta de cobertura es de **46.4%** que corresponde a 4,193,050 mujeres con prueba de VPH realizada en los últimos 5 años.

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

El Cáncer de mama y el cáncer de cuello uterino ocupan el primer y segundo lugar en defunciones por neoplasias malignas en México.

La importancia de contar con programas de detección oportuna basados en pruebas de tamizaje en las mujeres a través de la exploración clínica antes de los 40 años y estudios de imagen en los grupos de mayor riesgo (de los 40 a los 69 años), así como el contar con un modelo de atención adecuado para brindar un diagnóstico y tratamiento oportunos, son las únicas herramientas para disminuir la tasa de mortalidad por esta enfermedad que se ha convertido en uno de los principales problemas de Salud Pública en México, dado el impacto social y económico que este representa.

## 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 el año 2017, la tasa de mortalidad general por cáncer de mama fue de 18.9 defunciones por cada 100,000 habitantes; del cual el 99.37% de estas defunciones son mujeres.

La mastografía de detección es efectiva para identificar la enfermedad en etapas más tempranas elevando la probabilidad de sobrevivida, disminuyendo los costos de atención y la tasa de mortalidad. La cobertura de mastografía es estratégica para disminuir la mortalidad por esta causa.

Por otro lado, el cáncer de cuello uterino como se ha mencionado constituye la segunda causa de muerte por neoplasia maligna entre las mujeres mayores de 25 años de edad con 4,019 defunciones y una tasa de mortalidad de 10.9 fallecimientos por 100 mil mujeres en este rango de edad, en 2018.

El mayor riesgo de morir por cáncer cérvico uterino se encuentra en mujeres que tienen arriba de los 35 años, principalmente en aquellas de 35 a 64 años de edad, grupo en el cual se focaliza la estrategia de tamizaje con pruebas de biología molecular con citología complementaria, para el seguimiento de los casos.

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

La meta de exploraciones clínicas en mujeres de 25 a 39 años de edad para 2020 en la Secretaría de Salud es de **1,705,241** detecciones, y se reportaron como realizadas por los estados **344,533** exploraciones clínicas para el 4to. trimestre de 2020, lo que correspondió al **20.20%** de lo programado.

La meta de mastografías de enero a diciembre en mujeres de 40 a 69 años es de **2,345,349** estudios, reportándose como realizado por parte de los estados **1,078,835** estudios de mastografía para el 4to. trimestre de 2020, lo que correspondió al **45.99%** de avance respecto a lo programado.

La meta de detecciones programadas de cáncer de cuello uterino con citología para el año 2020 en la Secretaría de Salud a nivel nacional es de **1,529,283** detecciones en mujeres de 25 a 34 años y se reportaron como acumuladas al 4to. trimestre un total de **815,090** por los estados, lo que correspondió al **53.30%** de lo programado.

Para finalizar la meta de detecciones con prueba de VPH para el año 2020 es de **4,193,050** en mujeres de 35 a 64 años, y se reportaron **2,839,283** acumuladas al cuarto trimestre lo que correspondió al **67.71%** respecto a lo programado.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### Indicador 1: Porcentaje de mujeres de 25 a 39 años sin seguridad social con exploración clínica

Avance al periodo: 4.8%

Justificación de las diferencias de avance: Primero, el presupuesto considerado para la ejecución del programa fue asignado de manera tardía, después el sistema de información en salud ha tenido problemas en su

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

operación por no contar con un proveedor de mantenimiento, durante el primer trimestre suele haber retraso en la captura de información por no contar con personal contratado para tal actividad, no hay promoción de los servicios preventivos al interior de las entidades y por último la situación de la emergencia sanitaria por COVID-19 a restringido la operación normal desde el segundo trimestre, priorizando que las personas permanezcan resguardadas en sus hogares.

Causa: Presupuesto tardío, falta de personal, permanencia de COVID-19.

Efecto: Habrá que redoblar esfuerzos posteriores para cubrir el rezago de atenciones, generado por los motivos descritos.

#### **Indicador 2. Cobertura de detección de cáncer de mama con mastografía en mujeres de 40 a 69 años sin seguridad social**

Avance al periodo: 14.3%

Justificación de las diferencias de avance: Primero, el presupuesto considerado para la ejecución del programa fue asignado de manera tardía, después el sistema de información en salud ha tenido problemas en su operación por no contar con un proveedor de mantenimiento, durante el primer trimestre suele haber retraso en la captura de información por no contar con personal contratado para tal actividad, no hay promoción de los servicios preventivos al interior de las entidades y por último la situación de la emergencia sanitaria por COVID-19 a restringido la operación normal desde el segundo trimestre, priorizando que las personas permanezcan resguardadas en sus hogares.

Causa: Presupuesto tardío, falta de personal para captura, COVID-19

Efecto: Se retrasa la detección oportuna. Para las acciones que no se realizaron en el año tendrán que organizarse actividades de recuperación de citas y usuarias.

#### **Indicador 3. Cobertura de tamizaje de cáncer de cuello uterino en mujeres de 25 a 34 años de edad sin seguridad social**

Avance al periodo: 16.5%%

Justificación de las diferencias de avance: Primero, el presupuesto considerado para la ejecución del programa fue asignado de manera tardía, después el sistema de información en salud ha tenido problemas en su operación por no contar con un proveedor de mantenimiento, durante el primer trimestre suele haber retraso en la captura de información por no contar con personal contratado para tal actividad, hay poca promoción de los servicios preventivos al interior de las entidades y ninguna a nivel federal y por último la situación de la emergencia sanitaria por COVID-19 a restringido la operación normal desde el segundo trimestre, priorizando que las personas permanezcan resguardadas en sus hogares.

Causa: Presupuesto tardío, falta de personal para captura, falta de promoción de la salud, COVID-19

Efecto: Se retrasa la detección oportuna. Para las acciones que no se realizaron en el año tendrán que organizarse actividades de recuperación de citas y usuarias.

#### **Indicador 4. Cobertura de tamizaje de cáncer de cuello uterino en mujeres de 35 a 64 años de edad sin seguridad social**

Avance al periodo: 31.4%

Justificación de las diferencias de avance: Este indicador nos permite visualizar el avance acumulado en los cuatro años previos por lo que se ha resentido menos la problemática ya comentada para la atención de los usuarios que es frecuente en el primer trimestre del año. Primero, el presupuesto considerado para la ejecución del programa fue asignado de manera tardía, después el sistema de información en salud ha tenido problemas en su operación por no contar con un proveedor de mantenimiento, también el sistema puente entre laboratorios y SICAM no tiene resuelta su factibilidad para este año, durante el primer trimestre suele

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

haber retraso en la captura de información por no contar con personal contratado para tal actividad, no hay promoción de los servicios preventivos al interior de las entidades y por último la situación de la emergencia sanitaria por COVID-19 a restringido la operación normal de las actividades al solicitar prioritario que las personas permanezcan resguardadas en sus hogares, y por último pero no menos importante el rezago en la compra de las pruebas de VPH, mismas que están por realizarse.

Causa: Presupuesto tardío, falta de personal para captura, falta de promoción de la salud, limpieza de la base de datos, permanencia de COVID-19.

Efecto: Se retrasa la detección oportuna. Para las acciones que no se realizaron en el año tendrán que organizarse actividades de recuperación de citas y usuarias.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Existe una insuficiente promoción de la importancia de la exploración clínica de mamas, y en ocasiones se ha visto durante las supervisiones que, aunque el personal de salud si realiza estas actividades no las registra de manera oportuna en el sistema de información. También hay insuficiente promoción de la detección por mastografía dirigida al grupo de 40 a 69 años, así como poca información y sensibilización a la población sobre los factores de riesgo para cáncer de mama, por lo que la demanda de atención preventiva de las mujeres mayores de 50 años es baja, a lo anterior se suma una mayor promoción de la detección a mujeres jóvenes sin factores de riesgo, que compiten por los recursos con la población blanco objetivo. Este problema obedece en parte a la presión de los medios de información y de prestadores de servicios sin conocimientos actualizado o basados en evidencias sobre políticas de detección.

Falta contratación de radiólogos, oncólogos, enfermeras y técnicas radiólogas que garantice la oferta permanente del servicio en los diferentes turnos, a lo anterior se agrega la escasa formación de estos recursos humanos, por lo que las plazas de nueva creación para este personal no se cubren de manera inmediata.

Los recursos humanos y el equipo no son exclusivos para la detección y deben efectuar otras funciones en las que prevalece la atención médica sobre la preventiva.

Falta de mantenimiento preventivo y correctivo de mastógrafos y reveladoras, lo que ocasiona problemas de calidad en la interpretación de la mastografía e interrupciones del servicio.

No hay una estructura y organización dedicada a la detección y diagnóstico del cáncer de mama en las instituciones del Sistema Nacional de Salud, lo que ocasiona retraso en el diagnóstico, alrededor del 63% de los cánceres identificados se encuentran en etapa tardía (2019) por lo que su atención es más costosa y la probabilidad de curarse es muy limitada.

Hay un rezago importante en el registro de las acciones de mastografía debido a la falta de equipo de cómputo y de personal para la captura en la mayoría de los estados.

Existe una insuficiente promoción de la detección principalmente con la prueba de VPH, así como poca información y sensibilización a la población sobre los factores de riesgo, por lo que la demanda de atención preventiva de las mujeres mayores de 35 años es baja.

Falta de insumos para la detección con citología, por problemas administrativos para el ejercicio 2020. Falta de pruebas de VPH en las entidades federativas por retraso en la compra. Falta acuerdo con el proveedor de



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

servicios de los laboratorios para regularizar la transferencia de la información al sistema de información de cáncer (SICAM).

El personal operativo y de laboratorio de biología molecular en las entidades es de contrato y depende del recurso enviado por Ramo 12 a través del convenio AFASPE, el cual tiene la limitante de tener que ejercerse entre abril y de diciembre de cada año, por lo que durante el primer trimestre algunas unidades se paralizan.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 los adolescentes disfruten de una vida reproductiva satisfactoria, saludable y sin riesgos, a través de servicios de calidad en planificación familiar y anticoncepción.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres adolescentes de 10 a 19 años de edad que forman parte de la población responsabilidad de la Secretaría de Salud.

De acuerdo con las proyecciones de la población con y sin derecho habiencia a la seguridad social, 2000 a 2019, del Consejo Nacional de Población y de la Dirección General de Información en Salud (<http://pda.salud.gob.mx>), 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 13.4 millones para el año 2020.

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 2019 se registraron 332,325 nacimientos en madres menores de 20 años residentes en México, de los cuales, cerca de 10 mil correspondieron a niñas menores de 15 años. Incluso se registraron 15 nacimientos en niñas menores de 10 años. En comparación con 2012, en 2019 el SINAC registró 115,319 nacimientos menos de madres adolescentes, lo que representa un descenso de 26.3%.

Por su parte, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) del 2018, el porcentaje de la población adolescente de 12 a 19 años que declaró haber iniciado su vida sexual fue de 21.2% a nivel nacional, cifra ligeramente inferior a la obtenida en 2012 (23.0%). Asimismo, del total de esta población que manifestó haber iniciado su vida sexual, el 14.0% de los hombres señaló que no utilizaron un método anticonceptivo en

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

su primera relación, cifra que se incrementa a 26.1% para el caso de las mujeres.

Con base en los datos anteriores y atendiendo las recomendaciones del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, así como de otros instrumentos internacionales en materia de población y desarrollo, en el Programa de Acción Específico de Salud Sexual y Reproductiva 2019-2024, que se encuentra en etapa de elaboración, 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 2019 se registró la atención de 1´245,958 adolescentes en los Servicios Amigables de la Secretaría de Salud, de los cuales 62.8% son mujeres y 37.2% son hombres. Asimismo, se otorgaron 2´985,321 consultas y/o atenciones a menores de 20 años, de las cuales casi la mitad (48.8%) fueron de orientación-consejería.

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

Con el propósito de fortalecer las acciones de salud sexual y reproductiva para población adolescente en los Servicios Estatales de Salud, durante el cuarto trimestre del año se realizaron las siguientes acciones:

- Del 27 al 30 de octubre se realizó el *Curso de inducción de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes 2020* con personal del nivel estatal y jurisdiccional de Salud Sexual y Reproductiva con la participación de los estados de: Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Coahuila, Durango, Estado de México, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Yucatán, Zacatecas y Ciudad de México; en total fueron 29 asistentes. El objetivo de aprendizaje fue que las y los líderes y funcionarios que trabajan en el área de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes cuenten con las competencias gerenciales requeridas para cumplir con sus funciones. Dicho curso se realizó de manera virtual y en un horario de 9:00 a 14:00 horas. También se contó con la participación de la Fundación México Vivo quien impartió algunos temas durante las sesiones.
- Se solicitó a través de un comunicado a los líderes de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes la actualización del Directorio de los Servicios Amigables para Adolescentes, con el corte a diciembre del 2020.
- Asimismo, se llevó a cabo un acompañamiento y asesoría a las entidades federativas para la integración de avances de su Programa Anual de Trabajo 2020 al cuarto trimestre del año; lo anterior considerando las actividades comprometidas que no pudieron llevarse a cabo y las acciones de contingencia que se realizaron.
- Se concluyó el seguimiento virtual a las recomendaciones derivadas de la Supervisión Integral al Programa de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, llevada a cabo en 2019 en los estados de Morelos, Chiapas, Oaxaca, Guanajuato, Guerrero, Michoacán y Puebla. Con base en las áreas de oportunidad identificadas, se solicitaron las acciones emprendidas en los estados para atender cada una de las recomendaciones establecidas, así como la documentación soporte, a través de un tablero de control; el cual fue remitido vía oficial a cada Servicio de Salud. En apoyo a esta actividad se tuvieron sesiones telefónicas y reuniones virtuales con los líderes estatales de los estados supervisados.
- Para las acciones de monitoreo y supervisión del 2020 se seleccionaron los estados de Aguascalientes, Chihuahua, CDMX y Quintana Roo; donde se delimitó una estrategia virtual de supervisión para el programa de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes que comprendió solicitud de información, reuniones de trabajo, revisión y validación de la información de avances y de la documentación soporte para finalmente enviar vía oficial el informe con los hallazgos de la

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

supervisión, así como la minuta levantada para las acciones que correspondan por parte del estado.

- En el tema de la capacitación se desarrollaron las siguientes acciones:
  - Revisión y validación de las cartas programáticas de las entidades federativas de los temas de capacitación en materia de NOM 047, masculinidad, Educación Integral en Sexualidad (EIS) y Modelo de Atención Integral en Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes (MAISSRA).
  - Acompañamiento a los Servicios Estatales de Salud en sus capacitaciones virtuales.
  - Participación en el Diplomado de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes del estado de Sonora y del estado de Guerrero.
- A través del Programa de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, en los Servicios Estatales de Salud, se realizaron campañas y mensajes en medios impresos y redes sociales dirigidos a las y los adolescentes para promover los Servicios Amigables para Adolescentes reiterando que siguen brindando la atención durante esta contingencia sanitaria; cada entidad desarrolló a su vez mecanismos para garantizar la continuidad de estos servicios con estrategias como aplicaciones para el celular para localizar el Servicio Amigable más cercano o para realizar consultas de orientación-consejería en línea.
- Se continuó con los trabajos de integración de la Guía para la Focalización de Intervenciones en Salud Sexual y Reproductiva en Comunidades Indígenas, con énfasis en Adolescentes, cuyo objetivo es establecer los lineamientos técnicos y operativos que orienten al personal de salud en la realización de intervenciones locales en el tema, dirigidas a dicho sector de la población, con base en la normatividad y programa correspondiente.
- Como parte de las actividades en el marco del Grupo Interinstitucional de Prevención del Embarazo Adolescente (GIPEA), se llevaron a cabo las siguientes actividades:
  - Participación en la Reunión Ordinaria del GIPEA
  - Asistencia y participación en cuatro reuniones del Subgrupo de Acompañamiento de los Grupos Estatales de Prevención del Embarazo (GEPEA)
  - Asistencia y participación como Secretaría Técnica en reuniones del Subgrupo para disminuir a cero los embarazos y nacimientos en niñas y adolescentes menores de 15 años
- Finalmente, como parte de las actividades de coordinación intra e intersectorial se realizaron las siguientes acciones:
  - Colaboración con la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI) adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), dependiente de la



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

Secretaría de Educación Pública que ofrece el servicio educativo del nivel medio superior tecnológico, teniendo como resultado el lanzamiento de la convocatoria mi visión del embarazo adolescente entre su plantilla escolar en el marco de la celebración de sus Diálogos virtuales de Salud Sexual.

- Se concluyó el proceso de levantamiento de la encuesta opinión de las y los adolescentes en 20 Servicios Amigables para Adolescentes, de 10 entidades federativas en colaboración con la Fundación México Vivo (FMV).
  - Se participó con el Instituto Nacional de Salud Pública (INSP) en el diseño e implementación de un módulo para el curso en línea de Prevención del embarazo subsecuente en adolescentes, para profesionales de salud; lo que representó coordinarse con los Servicios Estatales de Salud de CDMX y de Morelos para intercambiar información con personal de salud de los diferentes niveles gerenciales y operativos que atienden a población adolescente.
  - A nivel internacional se tuvo una participación en la Feria de Experiencias e iniciativas de los Servicios de Adolescentes, organizado por el Ministerio de Salud de Perú, donde se presentó por parte del CNEGSR los avances en la estrategia de los Servicios Amigables y participaron dos adolescentes que fungen como promotores juveniles voluntarios de los estados de Jalisco y San Luis Potosí compartiendo sus experiencias.
- Se cerró el año con dos reuniones de trabajo virtuales con líderes de SSRA y de los otros componentes del Programa de Acción Específico de Salud Sexual y Reproductiva, la primera se llevó a cabo del 18 al 20 de noviembre para presentar las líneas de trabajo para el 2021 desde cada componente, así como los proyectos especiales a desarrollar; y la segunda con el objetivo de revisar las prioridades y directrices para el tema de programación de recursos financieros se realizó el 14 de diciembre. En esta última reunión se contó con la participación de los enlaces del INSABI.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

#### **Avance en el periodo**

El número de adolescentes usuarias activas que se reporta en el cuarto trimestre del 2020 es de 412,432, que representa una cobertura del 54.6% del total de adolescentes de 15 a 19 años de edad que ya iniciaron vida sexual y que son responsabilidad de la institución, así como 85.3% de la meta de cobertura establecida para el cuarto trimestre de 2020 (64.0%).

La distribución de usuarias activas adolescentes en la Secretaría de Salud por tipo de método anticonceptivo fue de la siguiente forma: Implante Subdérmico (33.3%), Preservativo (17.8%), DIU (17.0%), Inyectable bimestral (9.8%), Inyectable mensual (6.4%), Hormonales orales (4.7%), DIU Medicado (3.8%), OTB (3.1%), Parche Dérmico (3.0%), Preservativo Femenino (0.5%) 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).*

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### Justificación de las diferencias de avance

El número de adolescentes usuarias activas que se reporta en el cuarto trimestre de 2020 (412,432), corresponde en realidad a la cifra preliminar registrada en el Sistema de Información en Salud (SIS) al mes de septiembre, debido al significativo nivel de subregistro que se presenta para el periodo solicitado. 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 6 de enero del 2021.*

##### Causa

La principal causa del nivel de cobertura que se reporta es el subregistro de información que prevalece en la mayoría de las entidades federativas del país, así como el efecto negativo en la prestación de servicios a causa de la pandemia de COVID-19.

##### Efecto

Mediante este tipo de acciones se contribuye a favorecer el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de la población adolescente y de manera particular, a prevenir el embarazo y a reducir la fecundidad en este grupo.

#### INDICADOR 2.- Cobertura de Anticoncepción Post Evento Obstétrico en Adolescentes en la Secretaría de Salud

##### Avance en el periodo

La cobertura de Anticoncepción Post-Evento Obstétrico en Adolescentes en la Secretaría de Salud registrada en el cuarto trimestre de 2020 es de 73.2%. Esta cifra representa 91.4% de la meta establecida para el cuarto trimestre del año 2020 (80.0%).

En el cuarto trimestre del 2020, la distribución de las aceptantes adolescentes de un método anticonceptivo en el Post Evento Obstétrico en la Secretaría de Salud fue la siguiente: DIU (40.7%), Implante Subdérmico (38.0%), Hormonales (18.2%) y OTB (3.1%). Consulta de información en el SIS y el SAEH el 6 de enero del 2021.

##### Justificación de las diferencias de avance

La cobertura de APEO en Adolescentes que se informa no corresponde a la totalidad de eventos obstétricos atendidos en la Secretaría de Salud durante el año, en virtud de que el Subsistema Automatizado de Egresos Hospitalarios (SAEH) y el Subsistema de Prestación de Servicios (SIS) de la Dirección General de Información en Salud, presentan un subregistro en los meses de noviembre y diciembre, por lo cual las cifras presentadas son de carácter preliminar.

##### 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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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, al mes de junio de 2020 se reportan en operación 2,870 Servicios Amigables en unidades médicas de la Secretaría de Salud, que de acuerdo a la meta esperada al cuarto trimestre del 2020 (2,890), representa un logro del 99.3%.

##### Justificación de las diferencias de avance

El avance obtenido corresponde en realidad a la cifra del primer semestre del año, esto debido a que la fuente de información para este indicador se actualiza semestralmente y el corte a diciembre de 2020 estará disponible en el primer trimestre de 2021. (Cifra correspondiente al Directorio de Servicios Amigables con corte a junio de 2020).

##### 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.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El principal obstáculo para la evaluación y seguimiento del programa está relacionado con los retrasos y ausencia de información que presenta la plataforma de cubos dinámicos de la Dirección General de Información en Salud (DGIS), tanto en el Sistema de Información en Salud (SIS) como en el Sistema Automatizado de Egresos Hospitalarios (SAEH), que son las dos fuentes principales de información para el Programa de Salud Sexual y Reproductiva para Adolescentes, motivo por el cual no ha sido posible plasmar, en el caso de los indicadores uno y dos, la información real y oportuna correspondiente al periodo solicitado.

Aunado a esto se ha observado un efecto negativo en la prestación de servicios a causa de la pandemia de COVID-19.

Asimismo, se ha tenido que migrar todas las actividades de rectoría del programa y de las actividades que se desarrollan en los Servicios Estatales de Salud a las plataformas virtuales y las redes sociales lo que dificulta en algunos casos el acceso de internet o de no contar con los insumos para conectividad.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 286. Contribuir a la igualdad de oportunidades y el respeto del derecho a la protección de la salud entre mujeres y hombres, así como a la cultura institucional para la igualdad en la Secretaría de Salud, a través de acciones afirmativas, de sensibilización, capacitación y difusión con perspectiva de género.

#### Definición de la población objetivo

La normatividad enmarcada en los derechos humanos y la igualdad de género, es la base de las acciones en las que se sustentan las acciones programadas de la Dirección de Género y Salud del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud. A nivel nacional y como ente principal, se retoma el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 que plasma en su Eje 1 Transversal: igualdad de género, no discriminación e inclusión; enfoques que deben ser considerados en la implementación de toda la política social del Estado mexicano, como son los Programas de Salud,

Lo anterior, considerando las desigualdades que existen por motivos de sexo, género, origen étnico, edad, condición de discapacidad y condición social o económica, así como las desigualdades territoriales. Por lo que la eliminación o reducción de las mismas requiere de un proceso articulado en la planeación, el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas, programas y acciones en todos los sectores, ámbitos y territorios, con perspectiva de género, no discriminación, de ciclo de vida, de interculturalidad y de desarrollo territorial.

En ese mismo sentido, el Art. 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se marca el principio de igualdad que contempla prohibir la discriminación por raza, edad, sexo, género, origen étnico, discapacidad, orientación sexual y nivel socioeconómico, y/o ninguna otra condición.

Es por ello, que para el ámbito de la salud, el Programa de Igualdad de Género en Salud (PIGS) tiene por objetivo impulsar políticas que promuevan la igualdad de género, no discriminación e inclusión de grupos vulnerables en los programas y acciones de salud pública de las entidades federativas y en las dependencias de salud, considerando la pertinencia cultural, por lo que se articula con el Programa Sectorial de Salud 2019-2024 (Prosesa) a través de los objetivos; ■ Objetivo Prioritario 1, Garantizar los servicios públicos de salud a toda la población que no cuente con seguridad social y, el acceso gratuito a la atención médica y hospitalaria, así como exámenes médicos y suministro de medicamentos incluidos en el Compendio Nacional de Insumos para la Salud; ■ Objetivo Prioritario 2.- Incrementar la eficiencia, efectividad y calidad en los procesos del SNS

### Definición de la población objetivo

para corresponder a una atención integral de salud pública y asistencia social que garantice los principios de participación social, competencia técnica, calidad médica, pertinencia cultural y trato no discriminatorio, digno y humano; y ■ Objetivo Prioritario 4.- Garantizar la eficacia de estrategias, programas y acciones de salud pública, a partir de información oportuna y confiable, que facilite la promoción y prevención en salud, así como el control epidemiológico tomando en cuenta la diversidad de la población, el ciclo de vida y la pertinencia cultural.

A nivel internacional, se apega a lo estipulado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la cual define a la transversalización del género en salud como una estrategia que busca alcanzar la igualdad de género a través del análisis de las implicaciones para mujeres y hombres de acciones planificadas en las intervenciones de desarrollo. Y en ese mismo sentido, se identifica que la inclusión es una necesidad y requerimiento que deben ser considerados en las políticas y los programas, que impliquen cambios benéficos para ambos sexos y eviten desigualdades en salud; mismo que se sustenta en la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995) al describir el principio prioritario de igualdad en salud entre mujeres y hombres.

Es así que el Programa de Igualdad de Género en Salud (PIGS) a lo largo de cada trimestre ha encaminado sus acciones y puesto en marcha múltiples estrategias que contribuyan a incorporar el enfoque de género, la inclusión y pertinencia cultural, teniendo como objetivo principal Unidades Administrativas de la Secretaría de Salud a nivel federal y en lo que respecta a nivel estatal las 32 entidades federativas junto con sus Servicios Estatales de Salud, jurisdicciones y unidades de salud. De esta manera se han promovido diferentes mecanismos y creado sinergias para brindar herramientas en la materia, dirigidos a profesionales de salud de los diferentes niveles de incidencia que conforman el sector salud.

Se recalca que las acciones del PIGS se materializan en procesos formativos, actividades de promoción y difusión en materia de género en salud, masculinidades, diversidad sexual, inclusión, pertinencia cultural y derechos humanos, así como en cultura institucional, dando prioridad a la generación de acciones afirmativas que promuevan la atención con calidad y enfoque de derechos humanos de la población usuaria, con el fin de disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de salud, así como para mejorar la calidad de la atención de población usuaria y su relación entre personal de salud.

Durante el 4to trimestre a lo largo del territorio nacional, el PIGS llevó a cabo acciones conjuntas en las 32 entidades, a través de modalidades virtuales y a distancia principalmente, con el fin de contribuir a la igualdad de género, inclusión y pertinencia cultural en salud, con el fin de fortalecer las unidades de salud que impulsan el distintivo: "Unidades de Salud que atienden con Mecanismos Incluyentes" (USAMIS), mismas que se encuentran en las 32 entidades de la República Mexicana, además de dar seguimiento a la instalación de una USAMI en territorio rural y/o en condición de vulnerabilidad como: personas adultas mayores, personas embarazadas, de pueblos originarios y/o en condición de migración.

Los rubros considerados que implementa el PIGS son: ■ transversalizar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, la inclusión y pertinencia cultural en el ámbito de salud; ■ implementación de mecanismos incluyentes y acciones afirmativas en las USAMIS como el funcionamiento de Centros de Entretenimiento Infantil (CEI); ■ capacitación especializada, presencial y virtual de profesionales de la salud, principalmente de las USAMI en lengua de señas mexicana, discapacidad y alguna lengua de pueblos originarios, ■ así como promover y difundir mediante acciones afirmativas, el enfoque de derechos humanos, no discriminación y género en la atención de población en condición de vulnerabilidad como: personas adultas mayores, embarazadas y personas con discapacidad. Además de promover la calidad de la atención de la población de la diversidad sexual y de población indígena. ■ Así como, el desarrollo de acciones que promueven una cultura institucional e igualdad laboral en los Servicios Estatales de Salud y a nivel federal, impulsando también acciones afirmativas para alcanzar Servicios Estatales de Salud con criterios que permitan espacios equitativos e igualitarios.

En este periodo se continuo estimulando un trabajo intersectorial para impulsar también temáticas como masculinidades saludables, autocuidado, prevención del hostigamiento y acoso sexual, corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar. De manera relevante, en 2020, se enfatizan acciones a favor de personas

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Definición de la población objetivo

con discapacidad.

De igual manera, se buscó fortalecer los 69 Centros de Entretenimiento Infantil (CEI) implementados entre 2013 y 2019 en entidades, así como los que se implementaron como estrategia especial por la reconversión de algunas unidades y poder alcanzar para 2020, al menos 101 espacio; entre ellos los programados de nueva creación instalados en zonas rurales, principalmente logrado abarcar los 32 estados de la República Mexicana.

En este trimestre, debido a la emergencia sanitaria que atraviesa todo el país por la COVID-19, las actividades realizadas a nivel estatal se continuaron llevando a cabo a través de modalidades digitales y plataformas virtuales, ajustando las metodologías y mecanismos a implementar, y en algunos casos reprogramar algunas acciones para el próximo trimestre,

En lo que respecta a las acciones en materia de cultura institucional e igualdad laboral en los Servicios Estatales de Salud; se consiguió buscar estrategias para lograr la implementación de acciones que contribuyen a un clima laboral óptimo y promover salud en diferentes dimensiones de las y los trabajadores/as de las diferentes áreas que conforman el personal de oficinas centrales de los Servicios Estatales de Salud, en las 32 entidades federativas.

Así mismo, con relación a las Acciones que promueven una igualdad laboral en la Secretaría de Salud –SS-, los trabajos que se llevaron a cabo en el cuarto trimestre del año 2020, fueron mediante actividades de capacitación virtual, gestión institucional y difusión con perspectiva de género, derechos humanos y pertinencia cultural.

Las Acciones que promueven una igualdad laboral en la Secretaría de Salud –SS- se llevaron a cabo por medio de la Red de Enlaces de Género en la SS, proyecto coordinado desde el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva –CNEGSR-. Dicha Red es conformada por 57 centros de trabajo –Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Descentralizados- son: Dirección General de Epidemiología, Instituto de Diagnóstico y Referencia Epidemiológica, Dirección General de Planeación y Desarrollo en Salud, Hospital de la Mujer, Hospital General "Dr. Manuel Gea González", Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga", Hospital Juárez Centro, Hospital Juárez de México, Hospital Nacional Homeopático, Dirección General de Programación y Presupuesto, Dirección General de Tecnologías de la Información, Comisión Nacional Contra las Adicciones, Dirección General de Recursos Humanos y Organización, Dirección General de Desarrollo de la Infraestructura Física, Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia, Comisión Nacional de Protección Social en Salud, Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública, Centro Nacional para la Prevención y el control del VIH y el sida, Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades, Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea, Comisión Nacional de Arbitraje Médico, Hospital Infantil de México Federico Gómez, Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias, Instituto Nacional de Salud Pública, Unidad de Administración y Finanzas, Dirección General de Calidad y Educación en Salud, Dirección General de Promoción de la Salud, Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios, Instituto Nacional de Geriátrica, Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación Social, Secretariado Técnico del Consejo Nacional de Salud, Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad, Centro Nacional de Trasplantes, Comisión Nacional de Bioética, Instituto Nacional de Medicina Genómica, Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes", Instituto Nacional de Rehabilitación, Dirección General de Relaciones Internacionales, Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud, Servicios de Atención Psiquiátrica, CECOSAM Cuauhtémoc, CECOSAM Iztapalapa, CECOSAM Zacatenco, Hospital

### Definición de la población objetivo

Psiquiátrico Infantil "Juan N. Navarro", Hospital Psiquiátrico "Fray Bernardino Álvarez, Hospital Psiquiátrico "Samuel Ramírez Moreno", Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez", Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición "Salvador Zubirán", Instituto Nacional de Pediatría, Oficina del Abogado General, Dirección General de Comunicación Social, Unidad de Análisis Económico, Dirección General de Información en Salud, Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales.

La Dirección de Género y Salud, en el presente periodo, por medio de la Red de Enlaces de Género en la SS, aporta a la Política Nacional de Igualdad con las líneas de acción en materia de cultura institucional, así como, las 62 líneas de acción que desde el Programa Nacional de Igualdad (PROIGUADAD 2020-2024) que le corresponde implementar a la SS.

En este sentido, de octubre a diciembre, la Dirección de Género y Salud, llevó a cabo una gestión institucional para que las Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados y Descentralizados de la SS, que tienen participación en el PROIGUADAD 2020 – 2024, puedan ejecutarla. A continuación, se mencionan las dependencias con las que el CNEGSR ha tenido reuniones a partir de la solicitud hecha del Instituto Nacional de las Mujeres, de gestionar la implementación de las acciones puntuales: Dirección General de Planeación y Desarrollo en Salud, Centro Nacional para la Prevención y el control del VIH y el sida, Dirección General de Calidad y Educación en Salud, Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud, Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad, Dirección General de Coordinación de Hospitales Federales de Referencia, Dirección General de Promoción de la Salud, Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación Social, Servicios de Atención Psiquiátrica, Dirección General de Comunicación Social, Dirección General de Tecnologías de la Información, Comisión Nacional Contra las Adicciones, Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia, Instituto de Salud para el Bienestar, Instituto Nacional de Cardiología "Ignacio Chávez", Centro Nacional de la Transfusión Sanguínea, Unidad de Análisis Económico, Hospital Psiquiátrico Fray Bernardino Álvarez, Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales, Dirección General de Programación y Presupuesto, Dirección de Derechos Humanos e Investigación Normativa en Salud Oficina de la Abogada General y Unidad de Administración y Finanzas.

Las 62 líneas de acción del Proigualdad que competen a la SS, son: 21 Acciones de coordinación: 1.3.4, 2.1.2, 3.1.1, 3.1.3, 3.1.4, 3.3.5, 3.3.6, 3.4.5, 3.4.7, 3.5.1, 3.7.4, 4.3.1 y 4.3.8.; 41 Acciones específicas: 1.4.1, 2.1.4, 2.2.2, 2.3.6, 2.4.3, 2.4.6, 2.5.3, 3.1.5, 3.1.7, 3.1.8, 3.1.9, 3.1.10, 3.2.5, 3.3.3, 3.3.4, 3.4.1, 3.4.3, 3.4.4, 3.4.6, 3.4.8, 3.4.9, 3.4.10, 3.5.2, 3.5.3, 3.5.5, 3.5.6, 3.5.7, 3.5.9, 3.6.1, 3.6.2, 3.6.3, 3.6.4, 3.6.5, 3.6.7, 3.6.9, 3.7.2, 3.7.5, 4.3.2, 4.5.2, 6.3.4. y 6.5.6; así como, 8 Acciones coordinadas por la SS: 3.1.6, 3.3.1, 3.4.2, 3.5.4, 3.6.6, 3.6.8, 3.6.10 y 3.7.1.

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

La prevención y atención de la salud en México son un desafío constante; las enfermedades infecciosas, la desnutrición y los problemas reproductivos se identifican en los panoramas epidemiológicos a nivel nacional y refieren en enfermedades no transmisibles, diabetes mellitus, enfermedades isquémicas del corazón, lesiones y accidentes, alteraciones a la salud asociadas a los desequilibrios ambientales, trastornos de la conducta y la violencia.

En este periodo se continuo en emergencia sanitaria en todo el país provocada por el virus SAR-COV2; misma que ha visibilizado aún más y enfatizado la existencia de desigualdades en las condiciones de vida, la situación de salud y el acceso a los servicios entre la población indígena y aquella en condiciones de vulnerabilidad, en particular para las mujeres, quienes enfrentan triple marginación: su condición de género, clase y etnicidad.

Es así que reducir las brechas de desigualdad requiere considerar acciones dirigidas a personas adultas mayores, con discapacidad, de la diversidad sexual, de pueblos originarios, afrodescendientes y en condición de migración, involucrando los determinantes sociales de la salud.

Desde el inicio del PIGS se han puesto en marcha acciones importantes que han dado lugar a logros significativos en las 32 entidades; federativas. Se han llevado a cabo acciones que contribuyen a 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

incorporación del enfoque de género y derechos humanos en la atención a la salud en sus unidades de salud. Asimismo, se han implementado procesos formativos a profesionales de la salud, con el objetivo de brindar herramientas para transformar con el lente de género e inclusión el funcionamiento de los Servicios de Salud al interior y exterior, Además de promover unidades de salud con el distintivo: Unidad de Salud que atiende con Mecanismos Incluyentes (USAMIS), que permiten ir construyendo una atención con calidad, inclusión y pertinencia cultural, implementando acciones afirmativas para lograr una atención con equidad y enfoque de derechos humanos. Así como contribuir a la transversalización del enfoque de género en salud; es decir, tanto a nivel operativo como a nivel directivo, y en el plano de la cultura organizacional.

A nivel federal, año con año, enlaces de la Red de Género en la Secretaría de Salud proponen la elaboración de acciones dirigidas a promover una cultura institucional que fomente la igualdad laboral, la no discriminación, la inclusión y los derechos humanos, en los centros de trabajo que conforman la SS. En este sentido, en el presente periodo, la Dirección de Género y Salud del CNEGSR, por medio de las Acciones que promueven una Igualdad Laboral en la SS, generó Planes de Acción a partir de haber construir un Diagnóstico situacional en centros de trabajo de la SS. Para la elaboración de este Plan de Acción en Igualdad Laboral, se tomaron en cuenta los resultados del Diagnóstico situacional, instrumento enviado a la Red de Enlaces de Género para detectar áreas de oportunidad que permitan proyectar actividades institucionales en el periodo 2021-2024, dirigidos a las Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Descentralizados de la SS, para contribuir a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Cabe resaltar que los Planes de Acción tienen como principios rectores la igualdad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; la equidad en el trabajo; el respeto a los derechos humanos a la población de la diversidad sexual, indígena, personas adultas mayores y personas con discapacidad; la inclusión laboral de todas las personas y sin discriminación por algún motivo o circunstancia. Principios que se construyen por medio de la perspectiva de género, la interculturalidad y la interseccionalidad. Los resultados que se presentan se obtienen por el número total de dependencias que entregaron el Diagnóstico a la Dirección de Género y Salud, el cual fue elaborado por la persona Enlace de la Red. Es decir, aún no se trata de un Diagnóstico completo en donde se identifiquen las necesidades e intereses de las y los trabajadores de la Secretaría de Salud.

El objetivo de elaborar e implementar Planes de Acción en Igualdad Laboral dirigidos a las Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Descentralizados de la Secretaría de Salud, es aportar a los compromisos institucionales para trabajar en políticas y programas que garanticen espacios laborales libres de violencia; de prevención y sanción de conductas como el acoso y el hostigamiento laboral y sexual, para hacer efectivo el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación tal y como lo estipulan los artículos 1º y 4º constitucionales.

El Diagnóstico Situacional se envió por medios electrónicos en el mes de septiembre del 2020, los resultados muestran la participaron de 37 Enlaces de la Red de Género de la SS de un total de 51 dependencias que conforman la Red de Enlaces de Género en la SS, es decir, los resultados aquí vertidos representan el 72% del total de Diagnósticos solicitados por la Dirección de Género y Salud. El instrumento del cuestionario estuvo integrado por 64 reactivos que abordan específicamente los siguientes temas: Normatividad; Clima Laboral; Corresponsabilidad entre la vida laboral, personal, profesional y familiar; Hostigamiento y Acoso Sexual.



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

Como parte de los Diagnósticos, a nivel general se detectó que es muy importante que las Acciones en Igualdad Laboral se acerquen a las áreas médicas, donde existen prácticas de violencia sexual, discriminación y violencia laboral de género. Por lo que, las actividades de capacitación y difusión, serán acciones para informar y sensibilizar al personal de salud.

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

La implementación de acciones afirmativas desde el Programa de Igualdad de Género en Salud es un imperativo para lograr garantizar los derechos de las mujeres y población en condición de vulnerabilidad, disminuir las diferencias de género que eviten la desigualdad, exclusión o discriminación, así como para equilibrar las brechas existentes en el acceso a la salud de mujeres y hombres, y la óptima atención de población en condición desfavorable, identificando sus necesidades específicas.

De esta manera, y con la finalidad de garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades, a través del Programa de Igualdad de Género en Salud como parte de sus acciones afirmativas, se ha considerado la realización de acciones especiales como el funcionamiento de Centros de Entretenimiento Infantil, iniciativa que al 2019 alcanzó operar 69 Centros de Entretenimiento Infantil (CEI) en 32 entidades federativas y en 2020 se programaron implementar 101 espacios; con el fin de contribuir a que las mujeres, principalmente, acudan a atender su salud y realicen trámites en sus unidades de salud de manera óptima; además de considerar los espacios infantiles antes mencionados, zonas que promueven hábitos saludables, impulsan los derechos humanos e implementan actividades lúdicas con enfoque de género, inclusión y pertinencia cultural.

Así mismo, el PIGS programó el impulso de al menos dos USAMIs, que se caracterizan por contar con mecanismos incluyentes como: rampas, glucómetro, baumanómetro y termómetro parlante, así como megáfono y lupa, principalmente; considerados para la atención óptima de población con discapacidad o adulta mayor, así como implementación de ventanillas incluyentes y asientos preferentes, con el fin impulsar servicios de salud equitativos y de calidad para población usuaria embarazada, con discapacidad o personas adultas mayores. Durante este periodo, esta iniciativa, tuvo algunas restricciones para su óptimo cumplimiento debido a que la población en condición de vulnerabilidad, era convocada con mayor énfasis, a permanecer en sus casas por la pandemia sanitaria; por lo que las metas e indicadores relacionados con las acciones de USAMIS, se vieron afectadas.

De igual manera en lo que respecta al ámbito de cultura institucional en las 32 entidades federativas, se programó impulsar acciones afirmativas en las oficinas centrales de los Servicios Estatales de Salud para contribuir a optimizar y mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores. Por lo que, se propuso la creación o fortalecimiento de salas de lactancia; la implementación de un buzón de quejas anónimo para prevenir el hostigamiento y acoso sexual en los espacios de trabajo; la adquisición de sillas ergonómicas para lograr la inclusión, participación e igualdad en los entornos laborales así como continuar realizando capacitaciones virtuales y/o en su caso presenciales, para personal clave de oficinas centrales que permita alcanzar la Igualdad laboral y no discriminación. No obstante, también la emergencia sanitaria dio pauta a la restricción de algunos procedimientos en la materia, que impidieron su óptima y total implementación.

En lo que refiere a las acciones que realiza cada dependencia de la Red de Enlaces de Género a nivel federal, a continuación, se exponen las acciones que realiza cada dependencia de la Red de Enlaces de Género por su propia iniciativa en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión, las siguientes:

- **Centro Nacional de Trasplantes –CENATRA-**, realizaron varias actividades durante el trimestre, entre ellas la conferencia: “La obligación de los Servicios de Salud en el respeto de los derechos humanos de la población LGBTIQPA+”, que fue dirigida al personal interno de CENATRA y a la cual asistieron 20 mujeres y 21 hombres. Esta conferencia se realizó en vinculación con este CNEGSR y con la colaboración de personas expertas en el tema y que participaron como ponentes. Por otro lado, y como parte de los acuerdos de esta conferencia con el personal adscrito, la Enlace de la Red de Género envió el “Prontuario para el uso de Lenguaje Incluyente y no sexista en la Función Pública”, ya que durante la conferencia surgieron algunas dudas respecto a cómo dirigirse hacia 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)

LGBTIQPA+.

En relación a la campaña Únete y los 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres, se enviaron materiales gráficos, así como un comunicado mediante correo electrónico a todo el personal de CENATRA en el que se motivó la participación y la reflexión mediante vídeos de YouTube y material gráfico de difusión dirigidos a 21 mujeres y 23 hombres que laboran.

En cuanto a actividades de capacitación, el personal de CENATRA participó en diferentes cursos virtuales que permiten avanzar con la Igualdad de Género, la No Discriminación y la Inclusión como: "Las medidas para la Igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación" impartido por el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación –CONAPRED-, en el que participó una trabajadora. "Diversidad Sexual y Derechos Humanos" que impartió la Comisión Nacional de los Derechos Humanos –CNDH-, en el que participó un trabajador. "Perspectiva de Igualdad de Género en salud en el marco de los Derechos Humanos 2020", que impartió este CNEGSR y en el que participó la Enlace de la Red de Género. "Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres", que impartió el Instituto Nacional de las Mujeres –INMUJERES-, en el que participaron cuatro mujeres y dos hombres. "Súmate al protocolo", que impartió el Instituto Nacional de las Mujeres –INMUJERES-, en el que participaron cuatro mujeres y dos hombres.

- **Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud –CENETEC-**, además de las actividades de difusión del Día Naranja durante octubre, noviembre y diciembre, así como la difusión de los 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres que difundieron con todo el personal de CENETEC, que corresponde a 30 mujeres y 26 hombres. Realizaron el conversatorio: "Igualdad de Género en el ámbito laboral", en vinculación con este CNEGSR, en el que participaron 15 mujeres y 20 hombres del personal que labora.
- **Comisión Nacional de Bioética –CONBIOÉTICA-**, realizó varias actividades de difusión sobre la campaña Únete y los 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres mediante correo electrónico con el envío de material gráfico dirigido al personal que labora, correspondiente a 200 mujeres y 192 hombres.

Realizaron boletines mensuales con diferentes temáticas que aportan a la Igualdad de Género, la No Discriminación y la Inclusión. En octubre enviaron los boletines con respecto a los siguientes temas: "Día Nacional contra la Discriminación", "Carteles de Hostigamiento y Acoso Sexual", "Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento sexual", "Protocolo para la Prevención del Acoso y Hostigamiento sexual". En el mes de noviembre, realizaron y enviaron los siguientes boletines: "Protocolo de actuación con perspectiva de género en sede administrativa en la investigación y substanciación de quejas y denuncias", "Materiales de prevención del acoso y hostigamiento sexual", Invitación al *Webinar*: "Diálogos sobre corrupción y violencia de género", "Versión amigable del protocolo de actuación con perspectiva de género". En el mes de diciembre, realizaron los boletines con respecto a los 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres. Cada boletín fue enviado a las 25 mujeres y 24 hombres que conforman el personal de CONBIOÉTICA.

- **Instituto de Diagnóstico y Referencia Epidemiológico –INDRE-**, realizaron la difusión de las siguientes infografías:
    - "Día Internacional de la Igualdad Salarial" dirigida a 148 mujeres y 85 hombres.
    - "Por la Igualdad y la Inclusión, informémonos", dirigida a 290 mujeres y 150 hombres.
    - "Se incluyente y no sexista al expresarte" dirigido a 245 mujeres y 125 hombres.
    - "Tipos de Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral o *Mobbing*" dirigido a 220 mujeres y 100 hombres.
- Asimismo, durante el trimestre realizó la difusión de la campaña Únete. Por otro lado, realizó



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

difusiones sobre los temas de Igualdad Laboral, No Discriminación en Inclusión en el Ámbito Laboral y mediante la siguiente infografía: Acciones para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales”, dirigidos a 220 mujeres y 127 hombres del INDRE.

También realizaron la difusión del siguiente marco jurídico: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como el protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

- **Instituto Nacional de Rehabilitación –INR-**, realizaron varias actividades de difusión mediante correo electrónico, como la difusión de la infografía sobre el “Día Internacional de la Igualdad Salarial”, la campaña Únete para poner fin a la violencia, así como el uso de diversos gráficos y comunicados que fueron colocados como protectores de pantalla de las computadoras durante los días de activismo, y como parte de las acciones con el personal de salud, les invitaron a portar frases sobre los 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres, todo ello involucrando al personal laboral, que corresponde a 728 mujeres y 440 hombres.

- **Instituto Nacional de Perinatología –INPer-**, realizó varias actividades de difusión. En el mes de octubre, difundió mediante su Línea Directa, el Día Internacional de la no violencia, el Día Mundial de la Salud Mental, el Día Internacional de la niña, el Día Internacional de las mujeres rurales, el Día del médico/a, y el Día naranja. Realizaron la difusión del programa de la Secretaría de las Mujeres como invitación a tomar algunos de sus cursos virtuales. Asimismo, realizaron un periódico mural con temáticas del mes de octubre.

En el mes de noviembre, mediante la Línea Directa, difundieron el Día Internacional contra la violencia y el acoso en la escuela, incluido el ciberacoso, el Día Mundial de la Ciencia para la Paz y el Desarrollo, el Día Internacional para la Tolerancia, el Día Internacional del hombre, el Día Mundial del niño, y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.

También realizaron la publicación en Intranet Institucional, la Declaratoria de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes".

Difundieron la Conferencia derechos sexuales y reproductivos, organizada por el INPer y en coordinación con la Dirección General de Política Pública de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación.

En el mes de diciembre, realizaron la difusión de la “Campaña Global de 16 Días de Activismo” mediante tres boletines informativos de la Secretaría de las Mujeres. Mediante la Línea directa difundieron el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el Día de los Derechos Humanos, el Día Internacional de la Solidaridad Humana y el Día Naranja.

También, realizaron la Difusión en Normateca Institucional de la Declaratoria de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes" (INPer) y la infografía “#LaPandemiaSigue” de (ONU México).

- **Instituto Nacional de Medicina Genómica –INMIGen-**, realizó varias actividades de difusión sobre la campaña Únete y los 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres mediante correo electrónico con el envío de material gráfico dirigido al personal. Asimismo, realizó la difusión de la infografía sobre el “Día Internacional de la Igualdad Salarial”, acciones dirigidas a todo el personal que labora, correspondiente a 113 mujeres y 107 hombres.

- **Instituto Nacional de Pediatría –INP-**, realizaron varias actividades de difusión, entre ellas, la publicación de un suplemento sobre la discriminación; la difusión de la infografía sobre el “Día Internacional de la Igualdad Salarial”, y la difusión de las acciones de la campaña Únete para poner fin a la violencia, durante el trimestre estas acciones estuvieron dirigidas a todo el personal que labora, correspondiente a 507 mujeres y 422 hombres.

- **Hospital Infantil de México Federico Gómez –HIMFG-**, realizaron las actividades de difusión de la infografía sobre el “Día Internacional de la Igualdad Salarial”, y la difusión –mediante periódicos murales- de las acciones de la campaña Únete para poner fin a la violencia, durante el trimestre estas acciones estuvieron dirigidas a todo el personal que labora, correspondiente a 1094 mujeres y 1910 hombres.

- **Dirección General de Coordinación de Hospitales Federales de Referencia –DGCHFR-**, realizó las acciones de difusión de la infografía sobre el “Día Internacional de la Igualdad Laboral”, así como material gráfico sobre los Días Naranja y de los 16 días de activismo contra la violencia hacia las

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

- mujeres, mediante el correo electrónico interno a todo el personal de la DGCHFR que la conforman 23 mujeres y 12 hombres, así como a las y los Enlaces de la Red de Género que la conforman.
- **Hospital General de México Dr. Manuel Gea González –HGMGG-**, además de la difusión de las infografías sobre el “Día de la Igualdad Salarial”, y de la difusión de la campaña “Únete, Día Naranja” durante el trimestre mediante la colocación de Protector de Pantalla en las computadoras y mediante periódicos murales al interior y al exterior del hospital. También, realizó la colocación de carteles sobre el “Día Internacional contra la Discriminación”, un periódico mural dentro del espacio destinado para la Cultura Institucional con temas alusivos. Realizaron dos conversatorios con el tema: “Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, dirigido a las personas servidoras públicas del área, en los que participaron en total: 67 mujeres y 18 hombres. Asimismo, mediante protector de pantalla de las computadoras, colocaron la información sobre el protocolo y la página de descarga del mismo.
  - **Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga” –HGM-**, realizaron la difusión de la infografía sobre el “Día de la Igualdad Salarial”, así como de los gráficos sobre el Día Naranja y carteles del “Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, con información sobre la violencia contra las mujeres tipo “Sabías qué...”, que publicaron tanto en medios digitales como en medios impresos dentro del Hospital. Asimismo, mediante la colocación de moños naranjas y botones alusivos al tema, lograron la participación del personal para difundir cada Día Naranja.
  - **Hospital Juárez de México –HJC-**, realizaron sus difusiones correspondientes al Día Naranja a través de sus redes sociales y mediante correo electrónico.
  - **Hospital de la Mujer –HM-**, realizaron acciones de difusión de cada Día Naranja, así como datos de la violencia contra las mujeres a través de carteles “Sabías que...” mediante sus espacios de difusión al público. Asimismo, a través del servicio de psicología clínica, se conmemoró el “Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres” mediante el uso de marcos fotográficos y la entrega de cubrebocas morados.
  - **Hospital Nacional Homeopático –HNM-**, realizaron la difusión de cada Día Naranja con carteles impresos que fueron colocados en periódicos murales y en espacios de áreas comunes.
  - **Centro Comunitario de Salud Mental Zacatenco –CECOSAM Zacatenco-**, realizaron diferentes actividades para difundir el Día Naranja, entre ellas, la realización de manualidades (paletas, esferas y plumas con frases alusivas al tema), además de la difusión de información sobre el tema y de la Infografía del “Día Internacional de la Igualdad Salarial” mediante carteles y periódicos murales, todo ello dirigido al personal de la unidad, que corresponde a 27 mujeres y 7 hombres.
  - **Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios –COFEPRIS-**, realizaron varias infografías para difundir los siguientes temas: “Actuación Pública, Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública”, “Promoción de la equidad en la salud, la igualdad étnica y de género, y de los derechos humanos en la respuesta a la Covid-19”, “Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública”, “Evaluación del cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal”, “Conmemoración del Día Internacional de la Niña, reconocimiento el derecho de los menores”, Curso en línea “Nueva Ética en el Servicio Público”, “Sabías que... denunciar es tu derecho” –cuatro infografías sobre la discriminación-, “¿Sabías qué?, Encuesta de Clima y Cultura Organizacional”, “Código de ética para eliminar la corrupción”, Infografía sobre el acoso sexual “Sabías que... denunciar es tu derecho”, “, Infografía sobre el hostigamiento sexual “Sabías que... denunciar es tu derecho”, varias infografías sobre “Sabías que... Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en la investigación y substanciación de quejas y denuncias”, varias postales sobre los “Principios legales: Competencia por mérito, eficacia, disciplina, equidad”,

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

invitación al Webinar: “Diálogos sobre corrupción y violencia de género”, Infografía “Conociendo el código de conducta”, varias postales y publicaciones en redes sociales sobre “1º de diciembre, Día Mundial de Lucha contra el Sida”, “Día Internacional de las Personas con discapacidad”, “16 días de activismo contra la violencia de género”, “Reconstruir para mejorar –Día de los Derechos Humanos 2020-. También colocaron carteles en áreas públicas: “Es tiempo de Amor Familiar, Frente a la violencia es tiempo de actuar”.

- **Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias –INER-**, realizaron 27 sesiones sobre “Plática de Inducción, preventiva del HS y AS”, al personal que labora en el Instituto, correspondiente a 233 mujeres y 128 hombres. Asimismo, difundieron la infografía del “Día Internacional de la Igualdad Salarial” dirigida a 2043 mujeres y a 1210 hombres.
- **Comisión Coordinadora de -CCINSHAE-**, realizaron las actividades de difusión del Día Naranja con su personal laboral, correspondiente a 171 mujeres y 168 hombres. Asimismo, difundieron la infografía del “Día Internacional de la Igualdad Salarial” dirigida a 57 mujeres y a 56 hombres.
- **Hospital Psiquiátrico Infantil Dr. Juan N. Navarro –HPI-**, realizaron las actividades de difusión del Día Naranja, así como de la infografía del “Día Internacional de la Igualdad Salarial” dirigida a 289 mujeres y a 170 hombres.
- **Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación Social –UCVPS-**, durante el trimestre realizó la campaña “Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, Día Naranja”, con el personal que labora, correspondiente a 38 mujeres y 31 hombres.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Como parte de este 4to trimestre y para dar cumplimiento al sustento normativo nacional e internacional, las actividades más relevantes enmarcadas en el Programa de Igualdad de Género en Salud en conjunto con los Servicios Estatales de Salud se enuncian a continuación; reiterando que la modalidad utilizada principalmente para el acompañamiento e implementación de acciones en las entidades federativas, fue a través de plataformas y espacios digitales, debido a la contingencia sanitaria:

- Con el objetivo de dar seguimiento a los parámetros que contribuyen a la igualdad de género, inclusión y pertinencia cultural en las entidades federativas para alcanzar la salud con equidad libre de discriminación, en este 4to trimestre se llevaron a cabo 26 supervisiones de unidades de salud que atienden con mecanismos incluyentes en 16 entidades federativas. En modalidad virtual se realizaron 11 supervisiones en las siguientes nueve entidades federativas: Jalisco (1), Michoacán (1), Morelos (1), Nuevo León (2), Oaxaca (1), Puebla (1), Tabasco (1), Tlaxcala (1) y Veracruz (2); y en siete estados 15 autosupervisiones a través de la plataforma google form, en: Ciudad de México (2), Guanajuato (2), Hidalgo (2) Estado de México (2), Tamaulipas (2), Yucatán (2) y Zacatecas (3).
- Referente a la implementación y puesta en marcha del Centro de Entretenimiento Infantil, (CEI) como acción afirmativa exitosa, algunas entidades continuaron reportando sus espacios con estatus: Cerrado. Abierto con restricción y Abierto sin restricción. Por lo anterior, las entidades federativas continuaron optando por reajustar y convertir sus actividades didácticas para ser implementadas a través de Facebook, YouTube, Instagram, WhatsApp y su propia Fan Page.
- Durante este periodo las actividades registradas al interior de los CEI concentran las temáticas siguientes: Discapacidad, Derechos humanos de las niñas/os, Masculinidades Saludables, Violencia, Hábitos Saludables, Salud mental/emocional, Salud bucal, Autocuidado y Discriminación, Estructura familiar/diversidad, Interculturalidad y Prevención de accidentes.
- Los cuentos editados por Conapred continuaron considerándose en los CEI de las 32 entidades federativas para fortalecer las temáticas antes mencionadas, éstos fueron; El secreto de Cristina, La tonada de Juan Luis, Frisco con F de fuego, Tere, de sueños y aspiradoras, Nadaku para Yaro, Los tenis de Carlos, Media torta para Lupita, Matías en salto mortal, Paco pierde el paso, el pasado de Ana, En los zapatos de Paula y Rogelio y los rollos velados; dichas historias enfatizan valores, habilidades y estilos de vida saludables que fueron promovidos por el personal responsable de los espacios a través de metodologías lúdicas digitales, en su mayoría.
- En los espacios infantiles de la Ciudad de México, las responsables promovieron actividades sobre el respeto y los derechos de las personas con discapacidad, y compartieron algunas actividades en lengua de señas mexicana. En el estado de Guerrero, se enfocaron en actividades sobre prevención

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de accidentes y se realizaron actividades lúdicas que reflejan los derechos humanos de las personas migrantes. Por su parte en el CEI de Tlaxcala se elaboró una lotería sobre la alimentación local de la región fortaleciendo el enfoque de interculturalidad en las y los niños asistentes.

- Durante este periodo se inauguró formalmente el CEI rural de Palenque en el estado de Chiapas en donde atendieron virtualmente dicho evento personal de nivel federal, estatal y local. Así mismo, en Veracruz el responsable del CEI colaboró para traducir a lengua indígena de la región los cuentos Kipatla y material para ser implementado con las y los niños del espacio pertenecientes a grupos étnicos de la región.
- En este 4to trimestre se lograron validar como Unidad de Salud que atiende con mecanismos incluyentes (USAMIs) al menos una de sus unidades de salud en los estados de Aguascalientes, Colima, Chiapas, Cd Mx, Durango, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Quintana Roo, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala (7 de 8), Veracruz y Zacatecas, con el distintivo de USAMIS.
- Con relación a la productividad en las ventanillas incluyentes y el uso de insumos materiales propuestos para poner en funcionamiento en las unidades de salud, predominó en las entidades federativas el registro de atenciones a mujeres embarazadas por estar relacionadas a su atención por embarazo o salud reproductiva, seguida de la población adulta mayor y personas con discapacidad respectivamente. Cabe mencionar que la atención en ventanillas incluyentes sufrió impacto negativo porque algunas fueron inhabilitadas por ser parte de unidades transformadas a COVID.
- En lo que respecta a uso de mecanismos incluyentes, se impulsó la distribución de megáfono, lupa, rampa portátil, baumanómetro, termómetro y glucómetro, principalmente para la atención de personas con alguna discapacidad; los cuales también presentaron déficit en su registro para su óptima implementación por la cancelación, restricción, detenimiento de los procesos de licitación y compra de los mismos. Sin embargo, algunas entidades realizaron ajustes y lograron brindar atenciones incluyentes, como: en el estado de Hidalgo, que logró adquirir una silla de ruedas en lugar de la compra de rampa portátil; Querétaro, dio uso a una rampa fija con la que cuenta la unidad de salud; mientras que en Tlaxcala se registró el uso de báscula para personas con discapacidad y Zacatecas consiguió megáfonos que distribuyó en sus unidades de salud.
- De acuerdo con el rubro de capacitación, durante este periodo los estados de Sonora, Tabasco, Veracruz y Zacatecas difundieron los cursos de la plataforma de CNDH sobre: “Diversidad sexual y derechos humanos” y “Personas con discapacidad; Transformando barreras en oportunidades” y “Derechos humanos de los pueblos y comunidades indígenas”, a personal de salud de nivel central y operativo.
- Los procesos formativos en materia de igualdad, transversalización, inclusión, discapacidad, pertinencia cultural y derechos humanos en salud fueron implementados para personal de unidades de salud de los estados de: Aguascalientes, Coahuila, Colima, Durango, SLP, Tlaxcala y Yucatán. De igual manera, la Ciudad de México, Guerrero, Hidalgo y Oaxaca llevaron a cabo capacitaciones sobre comunicación institucional y lenguaje incluyente.
- Chiapas, Sinaloa y Sonora implementaron cursos en materia de masculinidades saludables y diversidad sexual en el ámbito de la salud.
- Como parte de los parámetros para las USAMIS, se brindaron capacitaciones especializadas sobre lengua de señas mexicanas y lenguas indígenas de las regiones en donde se encuentran sus unidades de salud seleccionadas, resaltando el idioma originario Tepehuano, Maya y Náhuatl en los estados de Coahuila, Durango, Michoacán, Querétaro, Quintana Roo, Tamaulipas, Tlaxcala y Yucatán.
- En el estado de Guerrero se brindaron capacitaciones sobre “Perspectiva de igualdad e inclusión en





### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

la atención emocional de emergencias”, "Presupuestos para la igualdad de género en el ámbito de la salud” y sobre “Actualización del Protocolo Interno para la Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Secretaría de Salud de la entidad.

- En ese mismo marco laboral, las entidades de Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Nuevo León y Puebla, realizaron capacitaciones dirigidas a personal de las oficinas centrales de los SESA, sobre cultura institucional, clima laboral, prevención del hostigamiento y acoso sexual, así como transversalización de la perspectiva de género.
- En este trimestre, algunas entidades brindaron sesiones informativas de manera esporádica por la falta de asistencia a las unidades de salud tanto de personal operativo como de población usuaria; no obstante, las sesiones brindadas en donde entregaron material fueron sobre las temáticas plasmadas en la serie de polípticos: Camino a la Salud con Perspectiva de Género que aborda temas como: cáncer de mama, obesidad, VIH, prevención de accidentes, discapacidad en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima y Michoacán.
- Así mismo, Ciudad de México, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Sonora y Veracruz hicieron entrega de entrega de material junto con su sesión informativa sobre: “Comunicar de manera incluyente en el ámbito de la salud”, Manual “pautas y pistas para comunicar de manera incluyente en el ámbito de la salud”; así como la postal LGBTTTI y de los 9 Ejes de acción para transversalizar la perspectiva de género en salud y el Día naranja. Además de incluir temáticas sobre nuevas masculinidades, autocuidado, discapacidad y mi unidad incluyente, en los estados de Nayarit, Querétaro, Sonora, Nuevo León; y en el estado de Tabasco, concentraron sus sesiones informativas en promover el Centro de Entretenimiento Infantil (CEI) < la población usuaria y personal operativo.
- Referente a la difusión de la revista de género y salud en cifras, las entidades federativas que lograron realizar dicha actividad en diferentes unidades de sus estados fueron Aguascalientes, Baja California, Colima, Chiapas, Ciudad de México, Durango, Edo Mx, Guanajuato, Hidalgo, Morelos, Nuevo León, Puebla, Querétaro y Yucatán. En Quintana Roo se distribuyó a través de USB e hizo entrega al personal de sus unidades de salud; mientras que Coahuila, Tabasco, Tamaulipas y Tlaxcala la enviaron mediante correo electrónico y Guerrero, Sonora y Veracruz utilizaron un código QR para que el personal operativo de las unidades pudiera descargar la revista.
- En el rubro sobre transversalización de la igualdad de género, no discriminación y pertinencia cultural, en el ámbito de la salud, se pusieron en marcha diversas acciones de capacitación, sensibilización, pláticas informativas y elaboración de material en conjunto con otros programas estatales de salud. En ese sentido, las entidades de Aguascalientes, Ciudad de México, Coahuila, Guanajuato, Nuevo León, Morelos, Michoacán y Sinaloa conjuntaron esfuerzos para abordar dichas temáticas con los Programas de Cáncer, Planificación Familiar, Adicciones, Salud Materna y Perinatal, Salud Mental, Programa de Prevención y Control de la Diabetes Mellitus y el Programa de Salud para la Infancia y la Adolescencia.
- De igual manera, Chiapas llevó a cabo una capacitación virtual "Interculturalidad y Género en Salud" en colaboración con el Programa de Interculturalidad en Salud, dirigido a personal de unidades de salud y realizó el curso "Masculinidades asertivas en pro de la planificación familia: Vasectomía" organizado en conjunto con el Programa de Planificación Familiar y Anticoncepción.
- Durango y Guerrero realizaron pláticas sobre “Con igualdad es mejor”, en la que participaron representantes de diferentes programas estatales, y titulares de servicios y programas de la Secretaría de Salud de Guerrero, respectivamente. Por otro lado, Hidalgo realizó la revisión y retroalimentación para la inclusión de lenguaje no sexista y perspectiva de género de los Planes de Trabajo de sus programas estatales de salud.
- De igual manera, en el marco de la Primer Jornada Estatal de Discapacidad, Jalisco reportó conferencia en materia de Atención Integral en Salud a las personas con Discapacidad con el programa estatal y llevó a cabo una conferencia sobre conferencia sobre “Género y violencia sexual” en colaboración con el Programa de Prevención y Atención de la Violencia de Familiar y de Género dirigida a personal de enfermería.
- En colaboración con el Programa de Promoción de la Salud y Determinantes Sociales, en el Estado de México, se colaboró con la actividad "Autocuidado sin estereotipos" conjuntamente con el Programa de Salud Sexual y Reproductiva de Adolescentes dirigida a personal docente y a personal de los Servicios Amigables. Mientras que Veracruz, colaboró en la Jornada de Vasectomías realizadas en el Día Internacional de la Vasectomía sin Bisturí con la entrega de material sobre masculinidades

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

saludables.

- En el estado de Puebla, se llevó a cabo un conversatorio junto con personal del Programa de Prevención y Atención de las Adicciones para abordar: "Los mitos y realidades del consumo de alcohol en mujeres jóvenes". Además de elaborar material de difusión en lengua indígena en colaboración con el Programa de Cáncer de la Mujer y con esa misma temática Tlaxcala, implementó el curso: Curso "Interculturalidad y sensibilización, bases para la atención médica integral de la mujer con cáncer de mamá o cáncer de cuello uterino", dirigido a personal de enfermería. En Zacatecas, se elaboró material de promoción y difusión en el tema de violencia obstétrica en colaboración con el Programa de Aborto Seguro.
- En lo que respecta a temáticas sobre cultura institucional, los estados de Quintana Roo y Tamaulipas, capacitaron sobre la NM-025 para la Igualdad Laboral dirigida a personal de los Programas de Cáncer de la Mujer, Salud Mental, Violencia y Salud Bucal.
- Referente a la vinculación con otras instancias se enfatizaron las temáticas de género y salud, masculinidades, diversidad sexual, prevención del hostigamiento y acoso sexual; de esta manera las entidades que trabajaron de manera vinculada con los Institutos Estatales de las Mujeres, fueron: Tlaxcala: Ponencia "Género y sexualidad"; Sinaloa: Conversatorio "Retos y acciones de las Unidades de género"; Oax: Elaboración de "Lineamientos para las unidades de Género" y Michoacán: "Foro de Derechos Humanos de las Niñas y Adolescentes-SIPINNA.
- La Ciudad de México realizó una ponencia sobre "Masculinidad y salud" dirigida a la UAM-Cuajimalpa; un Encuentro de la Red Multidisciplinaria para la Investigación sobre Discriminación en la CDMX, con COPRED y colaboró con el CONALEP en la ponencia "Masculinidad y derecho a la ternura". Y en el estado de Coahuila se llevó a cabo una reunión de trabajo con la Escuela de Ciencias de la Salud donde se generó la realización de un Webinar sobre masculinidades.
- En el Estado de México, Sonora y Veracruz conjuntaron esfuerzos para realizar una ponencia sobre Prevención de Hostigamiento y Acoso Sexual (HyAS) dirigida a personal del primer nivel de atención, para la Dirección General de Enseñanza y Calidad Sonorense y para presentar el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del HyAS a personal clave de Veracruz. Así como, la participación en; conversatorio del Instituto Mexiquense para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. En ese mismo sentido, Tabasco llevó a cabo una videoconferencia sobre: "Empatía hacia las personas usuarias con Perspectiva de Género" con el Programa Hearts, realizó una lectura y análisis de un cuento dirigido a personal de la Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER) y participó en el taller al personal de Enfermería sobre "Atención Integral de los casos de Violación sexual".
- Nayarit implementó un taller sobre diversidad sexual y una ponencia sobre género y salud a personal Unidad Médica Familiar No. 24 del IMSS de la entidad; y en el estado de Querétaro, se sumaron esfuerzos con Grupo Salud y Bienestar Social del Consejo para Prevenir y Eliminar toda Forma de Discriminación en su entidad.
- Con respecto a las acciones en materia de cultura institucional para la igualdad laboral en los Servicios Estatales de Salud de las 32 entidades federativas y con el fin de fortalecer sus climas laborales y la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral, durante este periodo y de acuerdo a los rubros considerados (Plan de trabajo 20%; 1ª reunión Grupo de Trabajo 15%; Gestión implementación 15%; Implementación acción C.I./I.L 20%; Difusión y Promoción acción C.I./I.L 15%; 2ª reunión Grupo de Trabajo 15%), para avanzar en su política de igualdad laboral; 15 entidades lograron entre 76 y 100% de cumplimiento; 5 entidades registraron entre 51 y 75%; 8 entidades, sólo del 26 al 50% de lo programado y 4 entidad solo 25 o 0%.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Referente al nivel federal sobre los avances de las Acciones que promueven una Igualdad laboral en la SS, se reconoce que las actividades que en mayor número reportó la Red de Enlaces de Género para este trimestre fueron las relacionadas con la promoción y difusión de la Infografía sobre el Día Internacional de la Igualdad Salarial, en la que se informó haber participado 19,538 personas de las cuales 11,116 fueron mujeres y 8,422 hombres. De igual manera, las acciones de la campaña del Día Naranja “Únete para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas”, se reportó la participación de un total de 47,639 personas de las cuales 26,754 fueron mujeres y 20,885 hombres. La actividad de difusión sobre la campaña de los 16 días de activismo contra la violencia de género fue reportada por el Centro Nacional de Trasplantes y el Instituto Nacional de Medicina Genómica, en la que participaron 155 mujeres y 153 hombres marcando un total de 308 personas. Por lo que, de estas actividades de difusión resulta un total de 67,485 personas de las cuales 38,025 SON MUJERES Y 29,460 HOMBRES.

Las dependencias que participaron para estas actividades fueron: Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública, Centro Nacional de Programas Preventivos y Control de Enfermedades, Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez, Instituto Nacional de Geriátría, Instituto Nacional de Salud Pública, Centro Nacional para la Salud de la Infancia y Adolescencia, Comisión Nacional Contra las Adicciones, Comisión Nacional de Arbitraje Médico, Centro Nacional de Trasplantes, Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud, Instituto Nacional de Rehabilitación, Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias, Instituto Nacional de Medicina Genómica, Instituto Nacional de Pediatría, Instituto Nacional de Perinatología, Instituto de Diagnóstico y Referencia Epidemiológicos “Dr. Manuel Martínez Báez”, Comisión Nacional de Bioética, Hospital Psiquiátrico Infantil “Juan N. Navarro”, Centro Comunitario de Salud Mental Zacatenco, Dirección General Comisión de los Hospitales Federales de Referencia, Hospital General Dr. Manuel Gea González, Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”, Hospital Juárez del Centro, Hospital de la Mujer, Hospital Nacional Homeopático, Unidad Coordinadora de Vinculación y Participación social, Hospital Infantil de México Federico Gómez, Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad.

Para las acciones de capacitación y webinars en este trimestre se reportan las siguientes: - Webinar “La obligación de los Servicios de Salud para el respeto de los derechos humanos de la población LGBTIQPA+” coordinada en el Centro Nacional de Trasplantes.

- Webinar “Masculinidades y COVID”, coordinado por el Instituto de Salud para el Bienestar y el Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán.

- Dos cursos en línea sobre “Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral de la salud” y “Perspectiva de Igualdad de Género en Salud en el Marco de los Derechos Humanos, 2020”. Para este rubro se informó la participación total de 338 personas de las cuales 233 mujeres y 105 hombres.

Finalmente, durante el último trimestre del 2020, la Subdirección de Documentación de Inequidades de Género realizó la edición de la revista Gysenc, volumen 18-3, que aborda temas relacionados con la pandemia por la COVID-19 e incluye como artículos centrales: Epidemiólogas en la Unidad de Inteligencia Epidemiológica y Sanitaria, de Nilza Aslim Rojas Arroyo y Ana Lucía de la Garza Barroso; Camino a la Vida: Traslado de las Mujeres hidalguenses al tratamiento por cáncer de mama en la Ciudad de México, ante el COVID-19. Reflexiones, de Kenia Yazmín García Perusquía y Alejandra Durán Rodríguez, y Los dilemas de la pandemia COVID-19 con mirada de mujeres, realizado por Amaranta Manrique de Lara Ramírez y María de Jesús Medina Arellano. Asimismo, este número contiene cifras e información de cómo el contexto de la emergencia sanitaria agrava otras situaciones preexistentes como el embarazo adolescente y desigualdades de género; por ello, en esta edición se incluye información de contactos para la atención de efectos multilaterales que cruzan en esta pandemia.

Asimismo, la Dirección de Género y Salud brindó dos ponencias: “Salud Lésbica y Políticas Públicas”, “Igualdad de Género y Derechos SSR personas con discapacidad”,

## ANEXO 2 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 del indicador 1:** Porcentaje de profesionales de la salud de las entidades federativas con capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión en salud.

**Avance:** 102 %

**Justificación:** La meta del indicador de resultados fue cumplida.

**Causa:** Se logró el 102% de avance del 100% programado, lo anterior responde a que la mayoría de las capacitaciones realizadas en los Servicios Estatales de Salud no pudieron cumplir con la programación original y se pospusieron hasta el 4to trimestre, derivado de las complicaciones ocasionadas por la actual pandemia COVID-19.

Se logró un mayor alcance al programado derivado del uso de nuevas tecnologías y de las modalidades virtuales, muchas de las capacitaciones se llevaron a cabo a distancia y/o en plataformas virtuales automatizadas (90%), 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.

**Nombre del indicador 2:** Porcentaje de personal de unidades administrativas, órganos desconcentrados y descentralizados de la Secretaría de Salud capacitados en materia de igualdad, no discriminación, inclusión en salud y cultura organizacional.

**Avance:** 342%

**Justificación:** Otras explicaciones a las variaciones, cuando se trate de resultados por encima del 100% de cumplimiento.

**Causa:** Se rebasó el avance programado debido a la gran demanda de personal capacitado en temas de igualdad laboral/cultura institucional; además se tiene un mayor alcance de personas al ser cursos/talleres y seminarios virtuales y a distancia, se llevaron a cabo 4 actividades de capacitación en temas de: diversidad sexogenérica, masculinidades y COVID 19, hostigamiento y acoso sexual y perspectiva de género en salud.

**Efecto:** Se espera que el personal capacitado de la SS conozca los beneficios e implicaciones de institucionalizar la perspectiva de género 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 en su labor como prestadores de salud, así mismo apreciar la necesidad de incorporarlo en el ámbito laboral de la salud. Además, se espera que cada día aumente la cobertura de espacios laborales libres de discriminación y violencia de género en las unidades administrativas, órganos desconcentrados y descentralizados de la Secretaría de Salud.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Nombre del indicador 3:** Porcentaje de unidades de salud que atienden con mecanismos incluyentes (USAMI) dirigidos principalmente a mujeres, personas embarazadas, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

**Avance:** 49%

**Justificación:** Otras causas que por su naturaleza no es posible agrupar.

**Causa:** No se logró el avance programado debido al retraso en los procesos administrativos de los Servicios Estatales de Salud ocasionados por la emergencia sanitaria COVID 19, ya que la adquisición de insumos y licitaciones se vieron afectadas. Además, las medidas implementadas para la Jornada de Sana Distancia propusieron que los grupos en condición de vulnerabilidad no acudieran a las unidades médicas. Aunado a lo anterior, hubo la necesidad de reconvertir USAMIs en unidades COVID lo que provocó el cese de actividades en algunas actividades, finalmente, había una notable disminución de personal en las unidades de salud, lo cual complicó la implementación de acciones en materia de igualdad, no discriminación e inclusión en las USAMIs.

**Efecto:** Se espera que las unidades de salud que atienden con mecanismos incluyentes cuenten con personal capacitado en materia de género en salud, derechos humanos, inclusión y pertinencia cultural en el marco de la no discriminación, lo cual implica una atención de mayor calidad, además dichas unidades llevan a cabo actividades de promoción y difusión con perspectiva de género e inclusión dirigidas a la población usuaria, por otro lado, cuentan con Centros de Entrenamiento 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.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Tomando en cuenta que la SS es la encargada de atender la pandemia COVID 19, este hecho resulta importante considerar, ya en este periodo, algunas de las actividades programadas a nivel estatal y federal se vieron afectadas por la prioridad brindada principalmente a la emergencia sanitaria, impactando en disminución de informes trimestrales recibidos. Sin embargo, la respuesta de los Servicios Estatales de Salud, de Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Descentralizados para avanzar en acciones en materia de igualdad de género en salud y en el caso de nivel federal a las líneas de acción del PROIGUALDAD, ha sido positiva en términos de gestión institucional y acompañamiento.

#### Oportunidades

- Comunicación estrecha con responsables estatales de entidades federativas para conjuntar esfuerzos y reajustar actividades
- Uso de recursos digitales y ampliación de cobertura por la modalidad virtual
- Creatividad y disponibilidad de personal de salud en los SESA para llevar a cabo las acciones programadas del PIGS.
- Comunicación institucional óptima con algunas dependencias que forman parte de la Red de Enlaces de Género en la SS
- Visibilidad de acciones en materia de salud ante la observancia de la Política Nacional de Igualdad que, con la prevalencia de la pandemia, la Secretaría de Salud mantiene y sigue llevando a cabo acciones afirmativas en materia de género, salud, igualdad, diversidad e inclusión en el marco del COVID19.

#### Obstáculos

---

## **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>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Estado de emergencia sanitaria por COVID-19 a nivel nacional y mundial</li><li>• Continuación de retraso en los procesos de licitaciones en las entidades federativas para adquisición, compra, entrega e implementación de insumos programados en unidades de salud que atienden con mecanismos incluyentes</li><li>• Cierre y reubicación de unidades de salud por contingencia sanitaria</li><li>• Falta de voluntad política de personal y autoridades en algunas entidades federativas para modificar o buscar estrategias que permitan avanzar en lo programado.</li></ul>

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

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** L00

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

**Clave del Pp:** P020.

**Nombre del Pp:** Salud materna, sexual y reproductiva

**Tipo de acción:** 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); con base en las proyecciones de la población con y sin derechohabencia de seguridad social, 2000 a 2019, del Consejo Nacional de Población y de la Dirección General de Información en Salud.

([http://www.dgis.salud.gob.mx/contenidos/basesdedatos/BD\\_Cubos\\_gobmx.html](http://www.dgis.salud.gob.mx/contenidos/basesdedatos/BD_Cubos_gobmx.html).)

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

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

La planificación familiar es la clave para reducir el crecimiento de la población y mitigar los efectos negativos que éste produce sobre la economía, el medio ambiente y el desarrollo sostenible de la población.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), efectuada en México en 2018, la prevalencia de uso de métodos anticonceptivos entre mujeres sexualmente activas de 15 a 49 años de edad asciende a 75.5 por ciento. Este indicador asciende a 76.6% en las áreas urbanas y a 71.4% en áreas rurales (5.2 puntos porcentuales de diferencia entre una y otra). Caso similar se presenta entre población de habla indígena y la población de habla no indígena, teniendo la primera una prevalencia de 64.2% mientras que la no habla lengua indígena muestra una prevalencia de 76.1%, la diferencia es de 11.9 puntos porcentuales entre una y otra.

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

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Durante el cuarto trimestre del 2020 en la Secretaría de Salud se realizaron las siguientes acciones para fortalecer el acceso de mujeres y hombres a los servicios de anticoncepción y planificación familiar, con absoluto respeto a sus derechos sexuales y reproductivos:

- Se realizaron cuatro reuniones presenciales de evaluación y seguimiento en las entidades de Campeche, Jalisco, Morelos y Tamaulipas, para evaluar la situación del Programa de Planificación Familiar y Anticoncepción, así como establecer los retos y actividades prioritarias para garantizar la continuidad de los servicios en tiempos de COVID-19, tomando en cuenta las recomendaciones emitidas de distanciamiento y el uso de cubrebocas.
- Se llevó a cabo una Reunión virtual de Trabajo con los 32 Líderes Estatales del Programa de Planificación Familiar y Anticoncepción, con los siguientes objetivos: a) analizar los avances y retos del programa al primer semestre del 2020, b) determinar las acciones prioritarias a atender durante el cuarto trimestre y c) compartir las estrategias implementadas por los servicios estatales, para dar continuidad a los servicios de planificación familiar durante la pandemia por COVID-19, así como, las barreras que se han tenido para tal efecto.
- Con motivo del Día Mundial de la Vasectomía se desarrolló una campaña intensiva de información y prestación de servicios dirigida a la población masculina con paridad satisfecha, se elaboraron materiales electrónicos, y se realizó un concurso de carteles, mensajes y videos en el cual se contó con la participación de representantes de 27 Entidades Federativas. Se dio información a la población sobre el Día Mundial de la Vasectomía a través de las líneas telefónicas de: línea Materna y Yo decido.
- Se realizó de manera virtual la **Reunión Nacional de Evaluación y Seguimiento de la Vasectomía en tiempos de Covid-19**, en la cual se contó con la participación de más de 400 personas, incluyendo jefas y Jefes de Salud Reproductiva, Líderes Estatales de planificación familiar, Responsables Estatales de vasectomía sin bisturí, así como médicas y médicos que realizan vasectomías en los estados. Esta Reunión Nacional tuvo como objetivos: a) Analizar el avance y los resultados alcanzados en materia de vasectomía en 2019, a nivel nacional y por entidad federativa, b) Reconocer el esfuerzo y la productividad del personal de salud que colabora en los servicios de vasectomía, c) Sentar las bases para el desarrollo de jornadas intensivas de vasectomía en el marco del Día Mundial de la Vasectomía 2020, y d) Premiar los mejores carteles, videos y mensajes desarrollados por el personal de los Servicios Estatales de Salud.
- También se llevó a cabo la tercera emisión del **Curso Virtual en Gestión Logística para el Aseguramiento de Insumos de Salud Sexual y Reproductiva**, el cual contó con la participación de 107 Recursos Humanos de 26 Entidades Federativas (Campeche, Ciudad de México, Coahuila, Durango, Michoacán y Yucatán no participaron), de los cuales concluyeron 95 participantes, lo que refleja una eficiencia terminal del 88.78%. Como parte de mejoras en la calidad de curso, también se trabajó el módulo 9 con audio, debido a que los participantes pedían se homogeneizara el diseño.
- Se integró el *Lineamiento técnico para la organización y funcionamiento de los servicios específicos para mujeres de alto riesgo reproductivo*, el cual tiene como objetivo establecer los criterios para la organización y funcionamiento de servicios de planificación familiar y anticoncepción, dirigidos



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

específicamente a mujeres en edad fértil con alto riesgo reproductivo mediante atención pregestacional, con los cuales se pretende contribuir a la prevención de muertes maternas por causas indirectas.

- Se continuó con el apoyo y seguimiento a los servicios de Planificación Familiar para mujeres con alto riesgo obstétrico instalados en Institutos Nacionales y/o Hospitales de Alta Especialidad.
- Se realizó la supervisión virtual de la organización y operación de los servicios de anticoncepción y planificación familiar (monitoreo a distancia) a los estados de: Colima, Campeche y Chihuahua, con el objetivo de identificar áreas de oportunidad que permitan mejorar la eficiencia y eficacia de las acciones, así como dar a los responsables estatales un panorama general de cómo está funcionando el programa en el estado.
- Se llevó a cabo la Inducción al Puesto al personal estatal de nuevo ingreso al programa, con la participación de nueve responsables de los estados de: Campeche, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo, Morelos, Quintana Roo, Sonora, Tamaulipas y Veracruz, con el objetivo de que identifiquen las principales actividades y procesos que deben llevar a cabo, para contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas en esta materia.
- Se concluyó con la versión preliminar del anteproyecto de actualización de la NOM-005 de los Servicios de Planificación Familiar, a través de reuniones virtuales convocadas y coordinadas por personal del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, en cumplimiento al compromiso de contar con una Norma Oficial Mexicana actualizada que regule la prestación de servicios de Planificación Familiar y Anticoncepción en el país.
- Se elaboró una propuesta de estrategia de capacitación a distancia, donde se integran los indicadores del programa de planificación familiar y anticoncepción, así como, sus definiciones y las variables que se deben identificar en las plataformas oficiales del Sistema de Información en Salud, la estrategia está dirigida al personal gerencial de las entidades federativas.
- Asimismo, se dio seguimiento a los cursos sobre registro y procesamiento de la información (Responsabilidad de los Servicios Estatales de Salud). Se tiene la evidencia de que los estados de Baja California, Jalisco, Puebla y Querétaro, lograron realizar capacitaciones a un total de 128 personas, los cursos en su mayoría se impartieron de manera presencial, siguiendo las recomendaciones de seguridad requeridas en el marco de la pandemia, y con los cuales se pretende que el personal de las entidades federativas, identifiquen la importancia del registro de la información para obtener datos confiables y oportunos, que puedan apoyar en la toma de decisiones. En este mismo contexto se participó con el estado de Guerrero en la grabación de un curso en línea, que cubrirá a un mayor número de personas.
- En los Servicios Estatales de Salud de Michoacán, Puebla, Querétaro, Quintana Roo y Tabasco se realizaron acciones de capacitación y sensibilización a un total de 199 personas de las unidades de primer nivel de atención, con el fin de fortalecer sus habilidades y competencias técnicas para la prestación de servicios a mujeres y hombres, con apego a sus derechos. Todo ello siguiendo las recomendaciones de seguridad requeridas durante la contingencia.
- Igualmente, los estados de: Jalisco, Querétaro y Tamaulipas durante la contingencia sanitaria lograron realizar la capacitación en Aseguramiento de Insumos Anticonceptivos a 83 personas, lo cual contribuirá a dar seguimiento a los niveles de existencias de insumos anticonceptivos y tomar decisiones logísticas con oportunidad.
- Se integró la versión preliminar de un tríptico con información de planificación familiar, dirigido a personas con discapacidad, el cual se desarrolló en coordinación con el Consejo Nacional para



## 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)

Prevenir la Discriminación (CONAPRED), y con el cual se atenderán las necesidades de información de este grupo en materia de anticoncepción.

- Con la colaboración del personal de comunicación social del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI), se elaboró la propuesta preliminar de un spot de radio en lengua náhuatl sobre el tema de riesgo reproductivo, estrategia que pretende atender las necesidades de mujeres de este grupo de población y con ello reducir la muerte materna.
- Se integró una propuesta de contenido técnico para una campaña de comunicación con la cual se promoverá la doble protección con el uso del condón. La campaña incluye espectaculares, pendones, pinta de bardas, y carteles, con el objetivo de crear conciencia en la población sobre la importancia de la doble protección, tanto para prevenir un embarazo, como para prevenir las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS).
- Se avanzó en un 80% en la integración de la estrategia de capacitación dirigida a personal de primer nivel de atención, que abarca temas como: Aseguramiento de insumos, Anticoncepción post-evento obstétrico, Consejería en los servicios de planificación familiar, Derechos sexuales y reproductivos, Registro y procesamiento de la información en planificación familiar, Riesgo reproductivo y Vasectomía sin bisturí, mismos que contarán con contenidos temáticos, cartas descriptivas, material de apoyo didáctico, guías metodológicas y evaluaciones.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**INDICADOR 1.- Porcentaje de mujeres de 15 a 49 años de edad que usan métodos anticonceptivos modernos proporcionados o aplicados en la Secretaría de Salud, respecto al total de mujeres del mismo grupo de edad, responsabilidad de la Secretaría de Salud, con vida sexual activa.**

##### **Avance en el periodo**

El número de usuarias activas que se reporta al cuarto trimestre de 2020 es de 3'815,213, lo que significa una cobertura del 43.0% 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 85.1% de cumplimiento de la meta programada para el cuarto trimestre de 2020 (50.5%).

La distribución de las usuarias activas en la Secretaría de Salud por tipo de método anticonceptivo fue la siguiente: OTB (34.9%), Implante Subdérmico (19.2%), DIU (12.4%), Preservativo (10.1%), Inyectable bimestral (7.2%), Inyectable mensual (6.0%), Hormonales orales (3.6%), DIU Medicado (3.3%), Parche Dérmico (2.5%), Otro método (0.6%) y Preservativo Femenino (0.3%).

##### **Justificación de las diferencias de avance**

El número de usuarias activas que se reporta en el cuarto trimestre de 2020 (3'815,213), corresponde en realidad a la cifra registrada en el Sistema de Información en Salud (SIS) al mes de septiembre de 2020; debido al significativo nivel de subregistro que se presenta para el periodo solicitado. Se espera que esta cifra aumente en la medida en que se avance con el registro de información en los estados. (Consulta de



## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

información en el SIS al 6 de enero de 2021).

### **Causa**

La principal causa del nivel de cobertura que se reporta es el subregistro de información que prevalece en la mayoría de las entidades federativas del país, además del efecto negativo que ha tenido la pandemia de COVID-19 en la prestación de servicios.

### **Efecto**

Las acciones en materia de planificación familiar y anticoncepción están orientadas a hacer efectivo el derecho constitucional que tienen las personas a decidir de manera libre, responsable e informada acerca del espaciamiento y el número de hijos.

## **INDICADOR 2.- Cobertura de Anticoncepción Post Evento Obstétrico en la Secretaría de Salud**

### **Avance en el periodo**

La cobertura de Anticoncepción Post-Evento Obstétrico (APEO) en la Secretaría de Salud registrada en el cuarto trimestre de 2020 es de 71.4%. Esta cifra representa 95.8% de la meta establecida para el cuarto trimestre del año 2020 (74.5%).

En el cuarto trimestre del 2020, la distribución de las aceptantes de un método anticonceptivo en el Post Evento Obstétrico en la Secretaría de Salud fue la siguiente: DIU (32.1%), OTB (25.6%), Implante Subdérmico (25.6%) y Hormonales (16.7%). Consulta de información en el SIS y el SAEH al 6 de enero de 2021.

### **Justificación de las diferencias de avance**

La cobertura de APEO que se informa no corresponde a la totalidad de eventos obstétricos atendidos en la Secretaría de Salud durante el año, en virtud de que el Subsistema Automatizado de Egresos Hospitalarios (SAEH) y el Subsistema de Prestación de Servicios (SIS) de la Dirección General de Información en Salud, presentan un subregistro en los meses de noviembre y diciembre, por lo cual las cifras presentadas son de carácter preliminar.

### **Causa**

Una de las principales estrategias en materia de planificación familiar y anticoncepción está orientada a asegurar que toda mujer embarazada que se atiende en la institución reciba información y consejería sobre las ventajas de adoptar un método anticonceptivo inmediatamente después de la atención de su parto, aborto o cesárea, a efecto de limitar o espaciar un siguiente embarazo.

### **Efecto**

Mediante las acciones de anticoncepción post evento obstétrico se contribuye de manera muy importante a mejorar la salud materna y neonatal, así como a reducir la necesidad no satisfecha de métodos anticonceptivos en el país.

## **INDICADOR 3.- Tasa de vasectomías en hombres de 20 a 64 años de edad en la Secretaría de Salud**

### **Avance en el periodo**

De acuerdo con cifras preliminares, al cuarto trimestre del año se han registrado 15,336 vasectomías en la Secretaría de Salud, lo que corresponde a una tasa de 9.8 vasectomías realizadas por cada 10 mil hombres de 20 a 64 años de edad que son responsabilidad de la institución. Este logro representa 50.1% de la meta programada para el cuarto trimestre del año 2020, cifra que seguramente aumentará conforme se avance en

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

el SIS y en el SAEH con el registro de información en los estados. Fecha de consulta al 6 de enero del 2021.

#### Justificación de las diferencias de avance

El poco avance observado a la fecha en este indicador se debe principalmente a la baja demanda de servicios de vasectomía que se ha observado en las unidades médicas a causa de la pandemia por COVID-19, así como a la poca información que se ha registrado en el Sistema de Información en Salud (SIS) y en el Sistema Automatizado de Egresos Hospitalarios (SAEH), que son las dos fuentes de información para este indicador, por lo que no es posible plasmar la totalidad de acciones realizadas en el periodo solicitado.

#### Causa

Los servicios de vasectomía se ofertan en la Secretaría de Salud durante todo el año, pero es en los meses de junio y noviembre cuando se registra la mayor productividad, debido a las acciones de promoción que se realizan en torno al Día del Padre y al Día Mundial de la Vasectomía. Sin embargo, se ha limitado el acceso y la oferta de los servicios como resultado de las medidas de confinamiento y de sana distancia implementadas en el país a causa del COVID-19. Se espera que conforme se complete el registro de información en los estados se vea reflejado el avance en este indicador con miras a continuar la campaña de sensibilización a la población masculina con paridad satisfecha o que no desean tener hijos.

#### Efecto

Mediante este tipo de acciones se contribuye a incrementar la participación del hombre en las acciones de planificación familiar y anticoncepción, así como a reducir las brechas de género en esta materia.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El principal obstáculo para la evaluación y seguimiento del programa está relacionado con los retrasos y ausencia de información que presenta la plataforma de cubos dinámicos de la Dirección General de Información en Salud (DGIS), tanto en el Sistema de Información en Salud (SIS) como en el Sistema Automatizado de Egresos Hospitalarios (SAEH), que son las dos fuentes principales de información para el Programa de Planificación Familiar y Anticoncepción, motivo por el cual no ha sido posible plasmar, en el caso de los tres indicadores, la información real y oportuna correspondiente al periodo solicitado. Asimismo, se ha observado un efecto negativo en la prestación de servicios a causa de la pandemia de COVID-19.

**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 de edad

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

Existen diversos mitos en torno al aborto que obstaculizan su entendimiento como un servicio de salud. Lo que impacta a todas las mujeres que cruzan por un embarazo no deseado o producto de una violación sexual, a quienes pasan por un aborto espontáneo o un parto fortuito.

El aborto realizado en condiciones adecuadas es un procedimiento seguro. Se vuelve riesgoso cuando se realiza en condiciones insalubres y mediante procedimientos inadecuados, generalmente de en ambientes legalmente restrictivos o con un fuerte estigma. Los riesgos relacionados con el aborto disminuyen de manera significativa cuando existen las condiciones adecuadas para acceder a este servicio de salud.

En el mundo, entre el 4.7 % y el 13.2% de la mortalidad materna anual, puede atribuirse a un aborto inseguro. Medidas como la educación sexual, acceso a anticonceptivos eficaces y modernos, servicios de aborto seguro, así como atención oportuna ante cualquier emergencia que pudiera derivar de un aborto contribuiría a reducir significativamente este porcentaje.

De acuerdo a la OMS, se calcula que, en las regiones desarrolladas, por cada cien mil abortos inseguros se producen 30 defunciones. Este número aumenta a 220 defunciones por cada cien mil abortos inseguros en las regiones en desarrollo. Por otro lado, además de las muertes y las otras complicaciones a la salud derivadas de abortos inseguros, surgen importantes costos sociales y económicos para las mujeres, las familias, las comunidades y para el sistema de salud.

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”.

Por lo anterior el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva tiene como uno de su objetivo: Reducir los daños a la salud ocasionados por la práctica de abortos inseguros

Para lo cual a partir de este año se ha considerado fortalecer las habilidades técnicas del personal médico y personal de salud a través de capacitaciones y sensibilizaciones sobre los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Con lo anterior se contribuye a cerrar 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; por medio de acciones de sensibilización y capacitación de personal, así como de promoción de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

- No corresponde

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### **Indicador 1: Número de diagnósticos situacionales realizados sobre la atención al aborto seguro y necesidades para su implementación.**

- Se realizó la Campaña digital #No+Violencia #SaludContigo. Esta actividad tuvo el objetivo de reconocer y visibilizar a las y los profesionales de la salud que se encuentran operando los servicios de Prevención y Atención de la Violencia de Género otorgando servicios directamente a las mujeres, adolescentes y niñas que los han requerido. Se les invitó a tomarse una selfie con una frase que resumiera cuál es su papel frente a la violencia utilizando los hashtags #No+Violencia #SaludContigo, #TodasSinViolencia, #MéxicoNaranja, #ActúaVSLaViolencia #AbortoSeguro.
- Se dio seguimiento a las actividades de capacitación y al documento titulado Alcance Lineamientos SIAFFASPE para las actividades de Violencia de Género y Aborto seguro con motivo de la contingencia sanitaria COVID-19, 2020, enviado a los 32 programas estatales con el objeto de coadyuvar con la adecuación de las actividades de capacitación, atención a mujeres en situación de violencia y facilitación grupal, que se llevaron a cabo en los Servicios Estatales de Salud para Violencia de Género.
- Las temáticas de los cursos son: Reunión de trabajo sobre el papel de las y los tomadores de decisiones en la atención integral del aborto, Aspectos esenciales para la atención integral del aborto seguro y Aspectos técnicos en la atención integral del aborto seguro.
- Con la finalidad de verificar que en las capacitaciones se haya cumplido con los objetivos y las características que fueron planteadas para cada curso, se solicitó que se enviara diez días después de su ejecución la siguiente documentación: Oficio o correo electrónico de invitación, especificar la plataforma en que fue realizada, así como el tema, organizador, fecha, hora y número de sesión, fotografías o impresiones de pantalla de las sesiones, listas de asistencia o registro de las/los participantes a dicha capacitación, informe técnico de las capacitaciones, evaluación pre y post, evaluación de satisfacción y formato de constancias.
- Se entregaron insumos de aborto seguro en todas las 32 entidades federativas: misoprostol, mifepristona, jeringas para aspiración manual endouterina y cánulas.
- Se han revisado 20 documentos diagnósticos correspondientes a las siguientes entidades: Aguascalientes, Baja California Sur, Nayarit, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán, Morelos, Nuevo León, San Luis Potosí, Michoacán, Querétaro, Hidalgo, Estado de México y Quintana Roo.
- Con los 16 documentos que han sido validados se integró una matriz para facilitar el análisis y la toma de decisiones para las actividades a realizar durante el siguiente ejercicio.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Justificación de las diferencias de avance

Con el desarrollo de las actividades comentadas a nivel nacional con información preliminar disponible a la fecha del presente, se han recibido y revisado 16 diagnósticos situacionales para identificar las barreras y facilitadores sobre la atención al aborto seguro y necesidades para su implementación, lo anterior representa un avance del 50 % con relación a la meta de 32 diagnósticos situacionales

Causa: Un diagnóstico situacional es la primera parte de un proceso de planeación y toma de decisiones que permitirá tener un aproximado al contexto de las necesidades de infraestructura, capacitación, personal e insumos.

Efecto: Contar con un documento para la acción y toma de decisiones adecuadas a la realidad del contexto de cada uno de los 32 servicios estatales de salud en torno a la atención al aborto seguro y necesidades para su implementación.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Obstáculos:

- No contratación del personal de medicina y salud capacitado para la práctica de abortos seguros.
- Negación de los servicios a las usuarias que soliciten o requieran un aborto seguro.
- Estigmatización de las usuarias que soliciten o requieran un aborto seguro.
- Retraso en la contratación de los servicios de investigación para la elaboración del diagnóstico por parte de algunas entidades federativas.
- Dificultad para realizar el trabajo de campo y levantamiento del cuestionario debido a la contingencia sanitaria derivada de COVID-19.
- Las responsables estatales han referido, dificultades administrativas para ejercer el recurso asignado

#### Oportunidades:

- Contar con personal operativo capacitado y sensibilizado para la realización de abortos seguros.
- Mayor difusión y promoción de los derechos sexuales y reproductivos de 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:** 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

El Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género tiene como población objetivo a las mujeres de 15 y más años que viven en pareja, usuarias de los servicios de salud.

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

Por su magnitud y trascendencia, la Violencia Familiar y de Género es un problema de salud pública. Los principales tipos de violencia que se presentan son: psicológica, física y sexual, con complicaciones que pueden llevar a serios daños a la salud y la muerte.

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 de edad, en México 1990 y 2010.

Por lo que es evidente que la violencia de pareja es una determinante social en el perfil de riesgos de daños a la salud en las mujeres de México.

En este mismo sentido la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2016, muestra que la violencia más extendida, continúa siendo la ejercida por el actual o último esposo o compañero. Por cada 100 mujeres de 15 años y más que han tenido pareja o esposo, 44 han vivido situaciones de violencia emocional, económica, física o sexual durante su actual o última relación. Las agresiones más ampliamente experimentadas por las mujeres, son las de carácter emocional, 40.1% han vivido (al menos una vez a lo largo de su relación) insultos, amenazas, humillaciones y otras ofensas de tipo psicológico o emocional.

Con respecto a la violación sexual, existe poca información en México, sin embargo, algunos estudios señalan que la mitad de los casos ocurre en niñas, niños y adolescentes y de acuerdo a la ENVIM 2006 el 6.8 % de las mujeres han sido violadas alguna vez en su vida.

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

En nuestro país la tasa de violaciones denunciadas ante el Ministerio Público de 1997 al 2010, varía entre 23 y 28 por cada 100 mil mujeres, según reporte del INEGI, lo que corresponde a 15,000 violaciones en promedio cada año, de las cuales se estima que el 40% de ellas acude antes de las 72 horas a los servicios de salud.

Asimismo, las estadísticas de mortalidad publicadas por el INEGI muestran que la cifra de defunciones de mujeres por homicidios pasó de 1,284 en el año 2000 a 3,430 en el año 2017, dichas defunciones están relacionadas con situaciones de violencia extrema; inclusive el número de mujeres asesinadas en 2017 es el registro más alto de los últimos 28 años (1990 a 2017).

Por lo anterior el Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género tiene como objetivos generales:

- 1.- Reducir los daños a la salud ocasionados por la violencia familiar y/o de género en las mujeres y
- 2.- Promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Para lo cual se ha venido implementando en los Servicios de Salud a nivel nacional el Modelo Integrado para la Prevención y Atención a la violencia familiar y sexual, que incluye la atención médica y psicológica en los tres niveles de atención: alrededor de 15,000 Servicios Esenciales, 596 Servicios Especializados.

Con lo anterior se contribuye a cerrar las brechas de daños a la salud ocasionados por la violencia entre las mujeres de los diferentes grupos sociales y regiones del país; por medio de acciones preventivas, de detección y atención integral, de la mejora en el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva, fortalecimiento de los servicios de promoción y atención brindados a la población indígena y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

### 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 del embarazo no deseado producto de la violación y las infecciones de transmisión sexual incluido el VIH-SIDA.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Indicador 1: Porcentaje de mujeres de 15 años o más a las que se aplicó la herramienta de detección y resultó positiva.

Avance en el periodo

- Durante el cuarto trimestre, se realizó la revisión, validación e integración de los Informes Generales de Avance (IGAS) de las 32 entidades federativas correspondientes al período que se informa para cada una de las estrategias del programa de prevención y atención de la violencia familiar y de género.
- Como parte de las actividades para la Conmemoración del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas y los 16 días de activismo. Se invitó a los 32 Servicios Estatales de Salud a realizar actividades de promoción y difusión para visibilizar los servicios de salud para la prevención y atención de la violencia a los que las mujeres tienen derecho y acceso, incluso durante la pandemia por COVID 19.
- En el marco de la campaña internacional por los 16 días de activismo contra la violencia de género, se realizó la convocatoria Intercambio de Acciones Destacadas y Buenas Prácticas en los Servicios de Prevención y Atención a la Violencia de las entidades federativas durante la pandemia por COVID 19, en la que se convocó a los 32 programas estatales de prevención y atención de la violencia familiar y de género a participar en la presentación de las acciones destacadas realizadas en su entidad federativa para mantener disponibles y accesibles los servicios de salud para prevenir y atender 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

violencia de género en cada entidad federativa durante la pandemia por COVID-19.

- Se realizó la Campaña digital #No+Violencia #SaludContigo. Esta actividad tuvo el objetivo de reconocer y visibilizar a las y los profesionales de la salud que se encuentran operando los servicios de Prevención y Atención de la Violencia de Género otorgando servicios directamente a las mujeres, adolescentes y niñas que los han requerido. Se les invitó a tomarse una selfie con una frase que resumiera cuál es su papel frente a la violencia utilizando los hashtags #No+Violencia #SaludContigo., #TodasSinViolencia, #MéxicoNaranja, #ActúaVSLaViolencia #AbortoSeguro.
- Se dio seguimiento a las actividades de capacitación y al documento titulado Alcance Lineamientos SIAFFASPE para las actividades de Violencia de Género y Aborto seguro con motivo de la contingencia sanitaria COVID-19, 2020, enviado a los 32 programas estatales con el objeto de coadyuvar con la adecuación de las actividades de capacitación, atención a mujeres en situación de violencia y facilitación grupal, que se llevaron a cabo en los Servicios Estatales de Salud para Violencia de Género.
- Las temáticas de los cursos son: NOM-046-SSA2-2005, Atención inmediata a víctimas de violación sexual dirigido a personal de enfermería, Atención médica a la violencia sexual e Interrupción Voluntaria del Embarazo y Promoción del buen trato durante la atención del embarazo, parto y puerperio.
- Con la finalidad de verificar que se haya cumplido con los objetivos y las características que fueron planteadas para cada curso, se solicitó que se enviara diez días después de su ejecución la siguiente documentación: Oficio o correo electrónico de invitación, especificar la plataforma en que fue realizada, así como el tema, organizador, fecha, hora y número de sesión, fotografías o impresiones de pantalla de las sesiones, listas de asistencia o registro de las/los participantes a dicha capacitación, informe técnico de las capacitaciones, evaluación pre y post, evaluación de satisfacción y formato de constancias.
- Para las actividades de promoción y difusión, se trabajó en el proceso técnico, diseño y validación de materiales, con el objetivo de informar, tanto a la población, como al personal de salud sobre el derecho de las mujeres víctimas de una violación sexual, y que habrían quedado embarazadas a consecuencia de la violación, a interrumpir el embarazo. Además de informarles sobre su derecho a la atención en salud integral. Todo ello con el fin de actualizar contenidos a partir de las modificaciones realizadas a la Ley General de Víctimas y a los puntos de la NOM-046 (en lo que se refiere a la atención a víctimas de violación sexual). Los tiempos para la difusión serán de manera intermitente.
- Los materiales dirigidos a la población que se difundieron a través de redes sociales y la página web del CNEGSR y en las páginas web de salud de las entidades federativas son: Storyboard Spot-infografía animada ¿Qué debo hacer ante una violación sexual?, en el caso de la dovela ¿Qué debo hacer antes una violación sexual? se hizo en autobuses y metro.
- Los materiales dirigidos al personal de salud diseñados y difundidos fueron los siguientes: Díptico Utilización de la anticoncepción de emergencia, Tarjeta de memoria para Detección y Atención de violencia, Folder Recomendaciones al personal de salud para dar cumplimiento a la NOM-046, Decálogo para la atención a víctimas de violencia de género y contra las mujeres.
- Las supervisiones que el Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género realiza a los servicios estatales de salud tienen la finalidad de verificar la operación de los programas estatales en términos de lo señalado tanto en la NOM046 – SSA2-2005 como del Modelo Integrado,



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

fueron adaptadas a la virtualidad en consecuencia de las medidas de mitigación de la pandemia de Covid-19. Dado que se trató de supervisiones realizadas en modalidad virtual, el objetivo fue identificar los procesos administrativos de la operación de los programas y si era necesario brindar asesoría técnica a las y los responsables para mejorar los procedimientos. Se llevaron a cabo supervisiones virtuales en las siguientes entidades federativas: Yucatán, Baja California Sur, Campeche, Tamaulipas y Oaxaca.

- Se trabajó en la adaptación de la Carta Descriptiva para la Capacitación en Entornos Virtuales a Promotores de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud (IPVGAJ) para su réplica en entornos virtuales, encontrándose concluido para su validación por el nivel jerárquico correspondiente.
- En cuanto al seguimiento cualitativo de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud, durante el 4º trimestre se concluyó con el acompañamiento y seguimiento del proceso de implementación de la IPVGAJ a 8 Programas de Salud Estatales: Oaxaca, Morelos, Guerrero, Durango, Sinaloa, Veracruz, Puebla y Coahuila.
- De la misma manera, se ha efectuado el seguimiento cuantitativo y cualitativo de los 32 Programas Estatales en esta intervención. En el ámbito cuantitativo se realiza a través del Informe General de Avances (IGA).
- En el ámbito cualitativo se ha realizado a partir del análisis y retroalimentación de los Informes Cualitativos y de los Reportes de la Acciones Emergentes por el COVID-19, de los cuales se integró la información de 32 programas estatales en un concentrado y en un análisis de la semaforización en tanto el impacto en la operatividad y cumplimiento de las metas programadas. De la misma manera, se dio seguimiento a las capacitaciones dirigidas a la formación de promotores, realizando la retroalimentación técnica a los Programas Estatales que implementaron estos Talleres: Sinaloa, Guerrero, Nayarit, Morelos, Tabasco y Oaxaca.
- Se concluyó el Diagnóstico Situacional de la Estrategia de promoción del Buen Trato, se elaboró el documento de la Acción Puntual 6.3.6. Promover el trato digno y respetuoso en salud reproductiva como medidas para evitar la violencia obstétrica mediante la coordinación con el Sector Salud y otras dependencias de los sectores, público, social y privado; en el que se plantea la nueva Estrategia de Prevención y Atención para la Erradicación de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen del Trato. En dicho documento se incluyen los Lineamientos de operación, así como las acciones de mejora para su implementación a través de los Programas Estatales. El monitoreo cuantitativo de los talleres impartidos en esta Intervención, se realiza a través del Informe General de Avances (IGA) y al cierre del 4to trimestre se realizó el monitoreo de los 32 programas estatales.
- Dadas las condiciones derivadas por la pandemia del COVID-19, se colaboró en la elaboración de lineamientos para la implementación de los talleres de la estrategia de Buen Trato en su modalidad virtual, para realizar ajustes de acuerdo a la situación de contingencia sanitaria y llevar a cabo dichos talleres, así como para la implementación de una estrategia de difusión de este tema, tanto a población usuaria como a personal de salud, lo cual fue informado a los 32 Programas Estatales mediante un comunicados específico.
- Como parte de las acciones de seguimiento, durante el 4to trimestre se realizó acompañamiento en talleres virtuales y se realizó seguimiento a todas las acciones correspondientes a la Estrategia a 3 Programas Estatales (Baja California, Durango y Coahuila). Se otorgó acompañamiento en un taller virtual a Oaxaca.
- Una vez concluida la revisión documental al respecto del tema de Violencia Obstétrica y posterior al replanteamiento de la Estrategia de Prevención y Atención para la Erradicación de la Violencia Obstétrica y la Promoción del Buen Trato, se resalta que se están incorporando dos componentes que se orientan a su fortalecimiento, a saber: a) Estrategia de comunicación para visibilizar y prevenir la violencia obstétrica y b) Mecanismo de reporte y seguimiento a hechos de violencia obstétrica.
- Como parte de las acciones de relacionadas con generación de mensajes de comunicación para visibilizar y prevenir la violencia obstétrica, durante el período reportado, se dio seguimientos a las 13

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

propuestas realizadas por sus respectivos Programas Estatales (Aguascalientes, Baja California, Ciudad de México, Durango, Guerrero, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Quintana Roo, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala), con la finalidad de que éstas se apeguen a los lineamientos técnicos emitidos para este fin.

- Se elaboró el documento "Seguimiento a atención de quejas levantadas por maltrato o violencia por parte de personal de salud hacia población usuaria de los servicios de salud durante la atención ginecológica y/u obstétrica" de acuerdo al marco jurídico vigente y aplicable.

#### Justificación de las diferencias de avance

Con el desarrollo de las actividades comentadas a nivel nacional con información preliminar disponible a la fecha del presente informe, se tiene el registro de una aplicación de 1,108,460 herramientas de detección, de las cuales 218,345 mujeres mayores de 15 años y más, resultaron positivas a alguna situación de violencia, representando el 19.7% de positividad, lo anterior representa un avance del 43.92% con relación a las 497,055 mujeres estimadas para su detección durante este período.

Causa: El modelo de atención especializada a la violencia familiar y de género consta de la detección de las usuarias en el primer nivel de atención y su posterior referencia a los Servicios Especializados de Atención a la Violencia, donde reciben atención psicológica especializada entre 6 y 12 sesiones, orientación, consejería y de ser necesario se refieren para que reciban atención médica. Dada la contingencia sanitaria derivada del COVID-19 que vive el país, ha disminuido el número de usuarias que asisten a los servicios de salud. Por otro lado, se ha observado que hay entidades en la que se están aplicando herramientas de detección sin considerar los marcadores de riesgo y reportan un porcentaje de positividad al menor al 25% de cumplimiento. Lo que significa que el personal médico operativo no está aplicando adecuadamente la herramienta de detección, como lo establecen los criterios establecidos en la NOM-046.

Por otro lado, se observa un porcentaje de avance bajo con relación a lo estimado para este periodo en la aplicación de los cuestionarios de detección, lo anterior se explica debido a la disminución de usuarias que asisten a las unidades de salud durante la contingencia sanitaria derivada del COVID-19. Los datos integrados hasta el momento no deben ser interpretados como una reducción del fenómeno.

Efecto: Impacto en la salud de 278,710 mujeres de 15 y más años que no fueron detectadas y canalizadas para su atención oportuna en servicios especializados de atención a la violencia.

#### **Indicador 2: Porcentaje de mujeres en situación de violencia severa que fueron atendidas.**

##### Avance en el periodo:

- Durante el cuarto trimestre, se realizó la revisión, validación e integración de los Informes Generales de Avance (IGAS) de las 32 entidades federativas correspondientes al período que se informa para cada una de las estrategias del programa de prevención y atención de la violencia familiar y de género.
- Se actualizó el directorio de los Servicios Especializados de Atención a la Violencia Familiar y de Género de los 32 Servicios Estatales de Salud.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Como parte de las actividades para la Conmemoración del Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas y los 16 días de activismo. Se invitó a los 32 Servicios Estatales de Salud a realizar actividades de promoción y difusión para visibilizar los servicios de salud para la prevención y atención de la violencia a los que las mujeres tienen derecho y acceso, incluso durante la pandemia por COVID 19.
- En el marco de la campaña internacional por los 16 días de activismo contra la violencia de género, se realizó la convocatoria Intercambio de Acciones Destacadas y Buenas Prácticas en los Servicios de Prevención y Atención a la Violencia de las entidades federativas durante la pandemia por COVID 19, en la que se convocó a los 32 programas estatales de prevención y atención de la violencia familiar y de género a participar en la presentación de las acciones destacadas realizadas en su entidad federativa para mantener disponibles y accesibles los servicios de salud para prevenir y atender la violencia de género en cada entidad federativa durante la pandemia por COVID-19.
- Se realizó la Campaña digital #No+Violencia #SaludContigo. Esta actividad tuvo el objetivo de reconocer y visibilizar a las y los profesionales de la salud que se encuentran operando los servicios de Prevención y Atención de la Violencia de Género otorgando servicios directamente a las mujeres, adolescentes y niñas que los han requerido. Se les invitó a tomarse una selfie con una frase que resumiera cuál es su papel frente a la violencia utilizando los hashtags #No+Violencia #SaludContigo, #TodasSinViolencia, #MéxicoNaranja, #ActúaVSLaViolencia #AbortoSeguro.
- Se dio seguimiento a las actividades de capacitación y al documento titulado Alcance Lineamientos SIAFFASPE para las actividades de Violencia de Género y Aborto seguro con motivo de la contingencia sanitaria COVID-19, 2020, enviado a los 32 programas estatales con el objeto de coadyuvar con la adecuación de las actividades de capacitación, atención a mujeres en situación de violencia y facilitación grupal, que se llevaron a cabo en los Servicios Estatales de Salud para Violencia de Género.
- Las temáticas de las capacitaciones son: NOM-046-SSA2-2005, Atención inmediata a víctimas de violación sexual dirigido a personal de enfermería, Atención médica a la violencia sexual e Interrupción Voluntaria del Embarazo y Promoción del buen trato durante la atención del embarazo, parto y puerperio.
- Con la finalidad de verificar que en las capacitaciones se haya cumplido con los objetivos y las características que fueron planteadas para cada curso, se solicitó que se enviara diez días después de su ejecución la siguiente documentación: Oficio o correo electrónico de invitación, especificar la plataforma en que fue realizada, así como el tema, organizador, fecha, hora y número de sesión, fotografías o impresiones de pantalla de las sesiones, listas de asistencia o registro de las/los participantes a dicha capacitación, informe técnico de las capacitaciones, evaluación pre y post, evaluación de satisfacción y formato de constancias.
- Para las actividades de promoción y difusión, se trabajó en el proceso técnico, diseño y validación de materiales, con el objetivo de informar, tanto a la población, como al personal de salud sobre el derecho de las mujeres víctimas de una violación sexual, y que habían quedado embarazadas a consecuencia de la violación, a interrumpir el embarazo. Además de informarles sobre su derecho a la atención en salud integral. Todo ello con el fin de actualizar contenidos a partir de las modificaciones realizadas a la Ley General de Víctimas y a los criterios de la NOM-046 (en lo que se refiere a la atención a víctimas de violación sexual). Los tiempos para la difusión serán de manera intermitente.
- Los materiales dirigidos a la población que se difundieron a través de redes sociales y la página web del CNEGSR y en las páginas web de Salud de las entidades federativas son: Storyboard Spot-infografía animada ¿Qué debo hacer ante una violación sexual?, en el caso de la dovela ¿Qué debo hacer antes una violación sexual? se hizo en autobuses y metro.
- Los materiales dirigidos al personal de salud diseñados y difundidos fueron los siguientes: Díptico Utilización de la anticoncepción de emergencia, Tarjeta de memoria para Detección y Atención de violencia, Folder Recomendaciones al personal de salud para dar cumplimiento a la NOM-046, Decálogo para la atención a víctimas de violencia de género y 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

- En cuanto a las supervisiones que el Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género realiza a los Servicios Estatales de Salud tienen la finalidad de verificar la operación de los programas estatales en términos de lo señalado tanto en la NOM046 – SSA2-2005 como del Modelo Integrado, fueron adaptadas a la virtualidad en consecuencia de las medidas de mitigación de la pandemia de Covid-19. Dado que se trató de supervisiones realizadas en modalidad virtual, el objetivo fue identificar los procesos administrativos de la operación de los programas y si era necesario brindar asesoría técnica a las y los responsables para mejorar los procedimientos. Se llevaron a cabo supervisiones virtuales en las siguientes entidades federativas: Yucatán, Baja California Sur, Campeche, Tamaulipas y Oaxaca.
- Se concluyó la elaboración del documento de "Acción Puntual 6.1.3. Fortalecer acciones para la prevención de la violencia mediante talleres específicos para diversas poblaciones en entornos comunitarios"; en el que se incluyen los Lineamientos de operación, así como las acciones de mejora para su implementación a través de los Programas Estatales.
- Se trabajó en la adaptación de la Carta Descriptiva para la Capacitación en Entornos Virtuales a Promotores de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud (IPVGAJ) para su réplica en entornos virtuales, encontrándose concluido para su validación por el nivel jerárquico correspondiente.
- En cuanto al seguimiento cualitativo de la Intervención de Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y la Juventud, durante el 4º trimestre se concluyó con el acompañamiento y seguimiento del proceso de implementación de la IPVGAJ a 8 Programas de Salud Estatales: Oaxaca, Morelos, Guerrero, Durango, Sinaloa, Veracruz, Puebla y Coahuila.
- De la misma manera, se ha efectuado el seguimiento cuantitativo y cualitativo de los 32 Programas Estatales en esta intervención. En el ámbito cuantitativo se realiza a través del Informe General de Avances (IGA). En el ámbito cualitativo se ha realizado a partir del análisis y retroalimentación de los Informes Cualitativos y de los Reportes de la Acciones Emergentes por el COVID-19, de los cuales se integró la información de 32 programas estatales en un concentrado y en un análisis de la semaforización en tanto el impacto en la operatividad y cumplimiento de las metas programadas.
- De la misma manera, se dio seguimiento a las capacitaciones dirigidas a la formación de promotores, realizando la retroalimentación técnica a los Programas Estatales que implementaron estos Talleres: Sinaloa, Guerrero, Nayarit, Morelos, Tabasco y Oaxaca.
- Se concluyó la elaboración del documento "Acción Puntual 6.3.2 Promover la participación interinstitucional e intersectorial para la prevención y atención de la violencia de género, mediante la implementación de talleres reeducativos dirigidos a grupos estratégicos"; mismo que contiene los Lineamientos de operación de la Intervención de Reeducción para Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja para su implementación en los Servicios Estatales de Salud, así como propuestas de acciones de mejora.
- En cuanto al seguimiento cualitativo de la Intervención de Reeducción para Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja, durante el cuarto trimestre del año 2020 y debido a las medidas adoptadas por la contingencia epidemiológica por la pandemia del COVID-19, la implementación de esta intervención se adaptó a las necesidades y posibilidades de cada entidad federativa, por lo que se dio seguimiento a la implementación de estos talleres en la modalidad virtual.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- De la misma manera, se ha efectuado el seguimiento cuantitativo y cualitativo de los 32 Programas Estatales en esta intervención. En el ámbito cuantitativo se realiza a través del Informe General de Avances (IGA). En el ámbito cualitativo se ha realizado a partir del análisis y retroalimentación de los Informes Cualitativos y de los Reportes de la Acciones Emergentes por COVID, de los cuales se integró la información de 32 programas estatales.
- Se brindó Acompañamiento y Monitoreo a la implementación de los talleres en entornos virtuales de la Intervención de Reeducación para Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja y durante el cuarto trimestre se realizó dicho acompañamiento a los Programas Estatales de Durango, Sinaloa, Veracruz y Coahuila, además de dar seguimiento al cumplimiento de acuerdos y compromisos establecidos con el Programa de Violencia de los Servicios de Salud de Oaxaca y la Dirección de Violencia Intrafamiliar.
- Se concluyó el Diagnóstico Situacional de la Estrategia de promoción del Buen Trato, se elaboró el documento de la Acción Puntual 6.3.6. Promover el trato digno y respetuoso en salud reproductiva como medidas para evitar la violencia obstétrica mediante la coordinación con el Sector Salud y otras dependencias de los sectores, público, social y privado; en el que se plantea la nueva Estrategia de Prevención y Atención para la Erradicación de la Violencia Obstétrica y Promoción del Buen del Trato. En dicho documento se incluyen los Lineamientos de operación, así como las acciones de mejora para su implementación a través de los Programas Estatales. El monitoreo cuantitativo de los talleres impartidos en esta Intervención, se realiza a través del Informe General de Avances (IGA) y al cierre del 4to trimestre se realizó el monitoreo de los 32 programas estatales.
- Dadas las condiciones derivadas por la pandemia del COVID-19, se colaboró en la elaboración de lineamientos para la implementación de los talleres de la estrategia de Buen Trato en su modalidad virtual, para realizar ajustes de acuerdo a la situación de contingencia sanitaria y llevar a cabo dichos talleres, así como para la implementación de una estrategia de difusión de este tema, tanto a población usuaria como a personal de salud, lo cual fue informado a los 32 Programas Estatales mediante un comunicados específico.
- Como parte de las acciones de seguimiento, durante el 4to trimestre se realizó acompañamiento en talleres virtuales, así como a todas las acciones correspondientes a la Estrategia a 3 Programas Estatales (Baja California, Durango y Coahuila). Se otorgó acompañamiento en un taller virtual a Oaxaca.
- Una vez concluida la revisión documental al respecto del tema de Violencia Obstétrica y posterior al replanteamiento de la Estrategia de Prevención y Atención para la Erradicación de la Violencia Obstétrica y la Promoción del Buen Trato, se resalta que se están incorporando dos componentes que se orientan a su fortalecimiento, a saber: a) Estrategia de comunicación para visibilizar y prevenir la violencia obstétrica y b) Mecanismo de reporte y seguimiento a hechos de violencia obstétrica.
- Como parte de las acciones relacionadas con generación de mensajes para visibilizar y prevenir la violencia obstétrica, durante el período reportado, se dio seguimientos a las 13 propuestas realizadas por sus respectivos Programas Estatales (Aguascalientes, Baja California, Ciudad de México, Durango, Guerrero, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Quintana Roo, Sonora, Tamaulipas, Tlaxcala), con la finalidad de que éstas se apeguen a los lineamientos técnicos emitidos para este fin.
- Se elaboró el documento "Seguimiento a atención de quejas levantadas por maltrato o violencia por parte de personal de salud hacia población usuaria de los servicios de salud durante la atención ginecológica y/u obstétrica" de acuerdo al marco jurídico vigente y aplicable.
- Como parte de las actividades emergentes ante la contingencia sanitaria por COVID-19, el personal de psicología que durante 2020 formó parte de los equipos estatales del Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género desde la atención especializada a la violencia, la intervención en Reeducación para Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja se implementan y intervención en Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y Juventud participaron en las siguientes acciones:
- Atención telefónica las 24 horas (línea mujeres), atención psicológica y asesoría legal, llamadas en las

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

que manifiestan ser víctimas de violencia, siendo su pareja el principal agresor. Se brindó contención vía telefónica, y se realizaron las referencias correspondientes, así como llamadas de seguimiento.

- Atención telefónica las 24 horas (línea hombres), atención psicológica, manifestando sentirse ansiosos y tristes por la situación epidemiológica. Se brindó contención vía telefónica, y se realizaron las referencias correspondientes, así como llamadas de seguimiento.
- Atención telefónica para brindar contención psicológica y atención a la población en relación a la sintomatología de la enfermedad, medidas de prevención de la misma dentro y fuera del hogar, quejas y dudas, orientación de lugares certificados para realizar las pruebas para detectar COVID-19; se les refiere a los organismos correspondientes, ya sea consultas médicas en línea y telefónica, epidemiología, líneas de emergencia, protección civil.

#### Justificación de las diferencias de avance

Con el desarrollo de las actividades comentadas a nivel nacional con información preliminar disponible a la fecha del presente, se informa la atención en servicios especializados de 164,591 mujeres en situación de violencia familiar y/o de género, lo que representa haber alcanzado el 17.2% de avance con respecto al número estimado de mujeres usuarias de los servicios de salud en población de responsabilidad de la Secretaría de Salud que requieren atención especializada por violencia severa de 954,343 y el 58% con respecto y a la meta anual programada.

Causa: El modelo de atención especializada a la violencia familiar y de género consta de la detección de las usuarias en el primer nivel de atención y su posterior referencia a los Servicios Especializados de Atención a la Violencia, donde reciben atención psicológica especializada entre 6 y 12 sesiones, orientación, consejería y de ser necesario se refieren para que reciban atención médica. No obstante, se tiene garantizados la apertura de los servicios de atención a la violencia en unidades de primer nivel y unidades NO COVID, la mayoría de los Servicios Especializados se encuentran en unidades hospitalarias y algunas de estas han sido incorporadas a la estrategia de reconversión para atender casos de COVID 19, además de la baja afluencia a los servicios de salud de la población en general por el mismo motivo ha representado una disminución de usuarias de los servicios de atención a la violencia que asisten a las unidades de salud durante la contingencia sanitaria derivada del COVID-19. Los datos integrados hasta el momento no deben ser interpretados como una reducción del fenómeno.

Es relevante mencionar que como parte de las actividades emergentes ante la contingencia sanitaria por COVID-19, y frente al contexto de la reconversión hospitalaria, disminución de demanda presencial de atención por violencia de género en las unidades de salud ; el personal de psicología que durante 2020 formó parte de los equipos estatales del Programa de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género desde la Atención Especializada a la violencia, la intervención en Reeducación para Víctimas y Agresores de Violencia de Pareja y la intervención en Prevención de la Violencia de Género en la Adolescencia y Juventud, se incorporó a acciones: como Contacto vía WatssApp, Seguimiento a los grupos vía Facebook, Seguimiento a los grupos vía Classroom, Seguimiento a los grupos y usuarias mediante video llamadas (en diversas plataformas), Pláticas sobre género y prevención de la violencia, Publicaciones en Facebook, atención telefónica en líneas específicamente habilitadas para atender brindar orientación, contención, consejería y seguimiento de casos y apoyo en filtros sanitarios.

Efecto: Impacto en la salud de 118,712 mujeres de 15 y más años que no fueron atendidas de manera oportuna en servicios especializados.



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

**Obstáculos:**

- No contratación del personal de psicología en los Servicios de Salud de acuerdo a los períodos establecidos en el convenio AFASPE
- Falta de continuidad de los contratos del personal de psicología que brinda atención a las usuarias en los Servicios Especializados de atención a la Violencia de los Servicios Estatales de Salud.
- Dificultades para el registro de información en el SINBA (administrado por la DGIS) por parte de las áreas de estadística en los Servicios de Salud.
- Reducción o interrupción de los tratamientos a las usuarias que acuden a los servicios especializados debido a la contingencia sanitaria (COVID-19)

**Oportunidades:**

- Contar con personal operativo capacitado y sensibilizado para la operación de la NOM 046 en unidades de salud.
- Hacer acciones de seguimiento vía telefónica a las usuarias de los servicios especializados de atención a la violencia
- Mayor difusión y promoción contra la Violencia Familiar y de Género dirigido a la población en general.
- Contar con un mayor número de servicios especializados establecidos en las 32 entidades federativas, dando prioridad a unidades de primer nivel de atención.
- Brindar atención integral a las usuarias en servicios especializados establecidos en las 32 entidades federativas.
- Incorporación de nuevas estrategias de prevención de la violencia como parte del modelo integrado.
- Actualizar los Lineamientos y Protocolos para la Atención Psicológica que permiten unificar los criterios de la atención en servicios especializados.
- Incrementar el número de personal de psicología especializado en atención a la violencia contratado por fuentes de financiamiento estatales como Ramo 33 o INSABI.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 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

Personal de salud que brinda atención a personas con problemas de salud mental, adicciones o violencia en instituciones gubernamentales y organizaciones sociales en las diferentes entidades del país.

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

La atención a problemas de salud mental, adicciones y violencia que demanda la población en el primer nivel de atención, requiere de personal con competencias en modelos de intervención basados en la evidencia, como lo recomienda la OMS, los cuales han sido desarrollados por el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente.

La diseminación de estas intervenciones se realiza a través de cursos de capacitación basados en competencias que están dirigidos a personal de salud de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales que están en contacto con grupos de población vulnerable que requieren de intervenciones selectivas, por ejemplo: Estrés y salud mental, Fibromialgia, Violencia y adolescencia, Familia y Adicciones, Intervenciones breves en adicciones (para reducir el consumo de alcohol y drogas), Subsistencia infantil en la calle y drogas, Prostitución y Drogas (desde la perspectiva de reducción de daño), Prevención de Trastornos de la Conducta Alimentaria, entre otros. La capacitación de estos modelos de intervención se llevará a cabo en modalidades presencial y en línea para extender este beneficio al personal de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales de las diferentes entidades del país.

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

Acciones estratégicas del trimestre:

- Convocatoria a instituciones gubernamentales y organizaciones sociales que están en contacto con poblaciones en condición de vulnerabilidad para la capacitación en intervenciones y salud mental.





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

- Organización e impartición de un curso de capacitación sobre: Violencia de pareja en jóvenes.
  - Elaboración de evaluaciones iniciales y finales del curso impartido por especialistas.
- Metas del trimestre:
- Capacitación en el tema de violencia de pareja dirigido al personal de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales.
- Medio de verificación:
- Registro y evaluaciones de los participantes.

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

Se logró la capacitación de 20 profesionales de la salud. Del total de participantes, el 5% provenían de la Ciudad México y el 95% restante del Estado de México, Jalisco y San Luis Potosí. Estas acciones de formación de recursos humanos coadyuvan a una mejor atención de las mujeres en instituciones gubernamentales y no gubernamentales de diferentes entidades del país en términos de salud.

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

Sensibilizar sobre la necesidad de que se pueda capacitar en estas intervenciones a un mayor número de personas de instituciones gubernamentales y organizaciones sociales que atienden a la población en las diferentes entidades del país.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 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 Ambulatoria a mujeres.  
280. Otorgar Atención Ambulatoria a mujeres.

#### Definición de la población objetivo

Número de consultas posibles de otorgar a mujeres en la Consulta Externa, con los recursos (infraestructura, recursos humanos) disponibles en la institución.

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

El Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, se ha caracterizado por brindar atención médica de la más alta calidad, con trato digno y sin distinción de género, raza, ideología o religión; así como, con respeto a las convicciones personales, morales y socioculturales de la población demandante.

Con el propósito de brindar atención médica ambulatoria a la población femenina en el Hospital General “Dr. Manuel Gea González”, se programaron 109,120 consultas a pacientes mujeres en el área de consulta externa durante el año 2020, que representa el 63.0 por ciento del total de consultas otorgadas en esta área (173,206).

Durante el período de octubre a diciembre de 2020 se programó que se otorgaran 27,429 consultas mujeres, que representan el 63 por ciento de 40,363 consultas otorgadas a pacientes atendidos en el área de consulta externa.

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

De octubre a diciembre de 2020 se otorgaron 3,624 consultas ambulatorias a pacientes mujeres y de forma acumulada de enero a diciembre de 2020 se otorgaron 27,398 consultas ambulatorias a pacientes mujeres; así mismo se otorgaron los siguientes servicios a pacientes del sexo femenino en el área de consulta externa:

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

- 1,525 estudios citológicos
- 50 vacunas de toxoide tetánico a mujeres embarazadas y en edad fértil.
- 86 colocaciones de dispositivos intrauterinos
- 96 métodos hormonales otorgados.

Dentro del Programa de Atención del Embarazo en la Adolescente, con el propósito de promover en la adolescente entre 13 y 19 años de edad, actitudes que les permitan, por medio de sesiones educativas y consejerías individuales, orientación sobre sexualidad y salud reproductiva se realizaron las siguientes acciones:

- 202 consejerías individuales,
- 184 sesiones educativas son 405 participantes.
- 45 adolescentes fueron atendidas en consulta prenatal.
- 40 adolescentes atendidas por parto, cesáreas y aborto.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el período de octubre a diciembre de 2020, se alcanzó un cumplimiento del indicador Porcentaje de pacientes mujeres atendidas en Consulta Externa del 72.74 por ciento con respecto a la meta programada del 63.0 por ciento; al lograrse que se otorgaran 3,624 consultas a pacientes mujeres, 45.83 por ciento de las 7,908 consultas otorgadas en esta área.

En el período de enero a diciembre de 2020, se alcanzó un cumplimiento del indicador Porcentaje de pacientes mujeres atendidas en Consulta Externa del 86.25 por ciento con respecto a la meta programada del 63.0 por ciento; al lograrse que se otorgaran 27,398 consultas a pacientes mujeres, 54.34 por ciento de las 50,417 consultas otorgadas en esta área.

La disminución en el total de consultas otorgadas a mujeres (27,398 consultas) con respecto a las programadas (109,120 consultas) se debió al cierre de la Consulta Externa por las medidas preventivas que se implementaron a partir del 23 de marzo del 2020, para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Entre los Obstáculos se encuentran:

- Cierre de la Consulta Externa a partir del 23 de marzo del 2020, por las medidas preventivas se implementaron para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

En el rubro de oportunidades:

- Continuar con la Clínica de Atención de Embarazo: Proyecto Gea, una nueva forma de nacer Programa de educación en psicoprofilaxis ; con el propósito de mejorar la calidad y calidez de la atención médica del Servicio de Obstetricia del Hospital General "Dr. Manuel Gea González", mediante la organización de un nuevo modelo de atención de parto, con el fin de disminuir la morbilidad materno fetal y el índice de cesáreas y que responda a las necesidades y expectativas culturales de las mujeres y sus familias.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 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

Hombres y mujeres que están interesados en continuar sus estudios de posgrado médico en Ginecología y Obstetricia, y Neonatología para la atención médica de la mujer y su neonato.

El Hospital de la Mujer imparte la especialización en Ginecología, Oncología Médica y Quirúrgica, y Neonatología, cumpliendo con su misión de ser un centro de formación de recurso humano para la salud con los conocimientos y competencias necesarias para cubrir la demanda de la población que requiere servicios de salud especializados.

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

El programa de selección de aspirantes para ingresar al sistema de estudios de posgrado clínico en esta institución se realiza bajo las condiciones de transparencia y equidad de género que garantizan el acceso a hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Mantener la matrícula y la asistencia de los médicos en formación inscritos a los posgrados clínicos programando la continuidad de las actividades académicas por medio de conferencias vía internet y de comunicación continua con los médicos docentes de cada especialidad.



---

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

El desarrollo de las actividades programadas durante el año se vieron obstaculizadas por la constante escasez de material y medicamento requerido para la atención médica del paciente, afectando el correcto desarrollo de las acciones que se ejecutan en el programa de estudios vigente y aplicable para los residentes médicos adscritos a la unidad.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 equipamiento y recursos humanos (capacitación de personal en área de salud: técnicos y médicos radiólogos).

#### Definición de la población objetivo

Esta acción atiende cuatro programas:

- 1) **Servicio de verificación de procesos en la toma, interpretación y seguimiento de estudios de detección, implementar procesos de calidad en mastografía dirigido a equipamiento y recursos humanos.**
- 2) **Programa de tamizaje de un día. Plan para la prevención y control del cáncer de mama.**
- 3) **Curso de actualización para médicos radiólogos en lectura de mastografía de tamizaje.**
- 4) **Curso de actualización en control de calidad y posicionamiento para Técnicos Radiólogos en mastografía.**

A continuación, se describe el problema o necesidad que resuelve estos programas y la población objetivo.

**Problema:** Es conocido que las campañas de detección oportuna de cáncer de mama en México no logran el impacto deseado sobre la disminución de la tasa de mortalidad por esta neoplasia. Los factores que provocan esta desafortunada situación son diversos. El primero es la falta de cobertura, que no alcanza el 20%. Hay datos que demuestran que cuando las campañas de detección oportuna de cáncer de mama cubren al 70% de la población blanco, se logra disminuir la tasa de mortalidad en 30%. El segundo, es la falta de equipo médico dedicado a la mastografía de tamizaje, así como de recursos humanos con las credenciales académicas que aseguren la calidad de los programas. También resalta el oportunismo y la desorganización de la mayoría de los programas de tamizaje en el país. Aprovechamos estas líneas para mencionar que los efectos más importantes de los problemas mencionados son 1) **la elevada prevalencia de la incorrecta utilización de la mastografía de detección,** 2) **el incremento constante en el número de casos que se detectan en etapas avanzadas, así como en el número de muertes por cáncer de mama** y 3) **la elevación en los costos del tratamiento, que repercuten negativamente en los gastos de las pacientes y del sistema de salud.**

El proyecto 1 explota la oportunidad de trabajar con la calidad de los servicios que ofrecen tamizaje con mastografía, desde la verificación de los requisitos mínimos de operación, la revisión de imágenes

mastográficas, hasta la corroboración, en sitio, de los estándares nacionales e internacionales de calidad del proceso de detección. Su población objetivo son todos los Institutos y Hospitales del sector público de México que realizan mastografía de detección, que cuentan con un programa de tamizaje o buscan implementarlo. El objetivo es transferir la cultura de calidad del INCan, erradicando, así, las malas prácticas de la mastografía de detección. **Su alcance es nacional y acomete contra los tres problemas señalados en el párrafo anterior.**

El proyecto **2** hace referencia a un modelo de programa para la detección oportuna de cáncer de mama ejecutado en “un día”, cuyo objetivo es incorporar, en un solo lugar y en un solo momento, todas las actividades para el diagnóstico oportuno del cáncer de mama, acotando, así, la brecha entre la detección, el diagnóstico y el tratamiento de esta neoplasia. Las actividades que se realizan, además de la mastografía, son las proyecciones adicionales y el ultrasonido en las pacientes que lo requieren. Es un modelo de programa cuya población objetivo son las trabajadoras de los Institutos Nacionales de Salud, incluyendo a las del INCan. Su ejecución permitirá afinar las estrategias de la detección por imagen del cáncer de mama en “1 día”, además de que será una forma de salvaguardar la salud de las trabajadoras y decirles “gracias” por su gran labor. **Su alcance es local, con metas a que sea un modelo de aplicabilidad nacional. Su objetivo tangible es erradicar el mal uso de la mastografía de detección.**

Los proyectos de capacitación **3** y **4** fueron concebidos bajo la premisa de que la brecha en salud para las mujeres mexicanas se puede reducir con programas educativos de alta competencia que impacten positivamente en los programas de detección de cáncer de mama existentes. Hay evidencia que indica que la educación continua promueve una mayor productividad e impulsa el crecimiento de la calidad de los programas de tamizaje con mastografía. Nuestra población objetivo son médicos y técnicos radiólogos del sector público, que se dedican a la toma e interpretación de estudios mastográficos. Durante el proceso de selección se cuida que los participantes lleven al menos un año sin tomar el curso. De esta manera evita la duplicidad, ya que los contenidos se actualizan cada dos años. **Su alcance es nacional y acomete contra los tres problemas señalados en el párrafo que define el “problema”.**

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

El cáncer de mama es la primera causa de muerte por tumores malignos en mujeres de 25 años y más a nivel mundial. Su incidencia y mortalidad han tenido un crecimiento constante desde hace tres décadas. Dicha tendencia se mantiene y acentúa en los países de ingresos medios y bajos, incluyendo a México. Datos epidemiológicos indican que, en nuestro país, los casos de cáncer de mama pasaron de 26,640 en el 2012 a 27,283 en el 2018, lo que representa un incremento del 2.71%. El mayor crecimiento se observa en la tasa de mortalidad, la cual ascendió 24.6% en este mismo periodo (pasando de 5,525 muertes a 6,884) <sup>1-3</sup>.

Los países desarrollados experimentan un escenario distinto, ya que en ellos el aumento en la incidencia del cáncer de mama no supone un aumento en la mortalidad. Esto se debe a que la supervivencia es más favorable gracias a programas competitivos de detección oportuna basados en la aplicación sistemática e incluyente de pruebas de tamizaje <sup>4</sup>. Por ejemplo, en Estados Unidos y Canadá, la mayoría de las mujeres entre 50 y 69 años se practican una mastografía de detección cada dos o tres años <sup>5</sup>. Existe suficiente evidencia científica sustentando que cuando los programas de detección con mastografía son organizados y se aplican al menos al 70% de la población en riesgo, la mortalidad por esta enfermedad se reduce en 30%, al tiempo de que se incrementa la esperanza de vida en las pacientes tratadas. Es por esta razón que los programas mundiales para reducir la mortalidad por cáncer de mama están enfocados, fundamentalmente, en extender y sistematizar la cobertura del tamizaje con mastografía <sup>4</sup>.

Así, se asume que el comportamiento creciente de la mortalidad por cáncer de mama en México se debe, al menos en parte, a la falta de cobertura de los programas de detección, la cual apenas llega al 20% <sup>6</sup>.

Por fortuna, no todo es negativo. Desde el 2003, el gobierno mexicano ha invertido de forma constante en la compra de equipo para tamizaje y diagnóstico temprano de cáncer de mama con el fin de ampliar la cobertura. Gracias a estas inversiones el número de mastógrafos disponibles en las Instituciones Públicas pasó

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

de 120 en el 2001 a 900 en el 2015. Desafortunadamente, gran parte de los equipos están trabajando al 25% de su capacidad. Es decir, sólo se realizan con ellos entre 2 y 3 estudios de tamizaje al día, cuando pudieran hacerse 25 por turno<sup>7,8</sup>. Además, no todos los mastógrafos están dedicados al tamizaje de cáncer de mama.

De esta forma, parece claro que uno de los problemas es la falta de equipo. Ahora, se asume un escenario en el que los 900 mastógrafos están disponibles para el tamizaje. Si estos se multiplican por 25 estudios diarios y por 220 días hábiles, el resultado es cerca de 5 millones de mastografías. En México se calcula que hay 17 millones de mujeres entre 40 y 69 años, quienes deberían practicarse una mastografía de tamizaje cada dos años 9. Es decir, nuestra población blanco anual son 8.5 millones de mexicanas. El 70% de esta población son casi 6 millones de mujeres, lo que evidencia que las metas de cobertura no son inalcanzables<sup>10</sup>.

No obstante, el rezago en los Programas Nacionales de Detección del Cáncer de Mama es real, y se debe a que la partida presupuestal que los respalda no es suficiente. Y no es suficiente dadas las bajas prevalencias de utilización correcta la mastografía<sup>11</sup>. Por otro lado, las actividades de seguimiento para el diagnóstico y tratamiento también presentan deficiencias<sup>12</sup>. Es triste pero necesario reconocer que la mayoría de los programas de detección de cáncer de mama en nuestro país han seguido una tendencia oportunista despreocupada por la calidad en todos los puntos del proceso, lo que profundos daños a la salud de las mujeres.

Se hace constar que el objetivo más profundo de todos los programas que se presentan en este documento es erradicar las malas prácticas relacionadas con la detección oportuna del cáncer de mama que se profundizan en el tiempo. Es avanzar en la supresión de los condicionantes que impiden alcanzar a las mujeres su potencial en salud. Con estos programas no debe haber ninguna desventaja operacional en la detección del cáncer de mama. Este documento asienta que el país cuenta, al menos de forma parcial, con los recursos materiales y humanos para alcanzar la equidad en salud. El INCan, por su parte, tiene una posición única para atender la calidad de los servicios que ofrecen mastografía de detección, como el reconocimiento de la calidad de los servicios de mastografía por parte del Colegio Americano de Radiología. Nuestra trayectoria nos ha dotado de una experiencia valiosa y probados conocimientos normativos que nos permitirán a todos alcanzar las metas establecidas sobre el control del cáncer de mama en México. Sin embargo, no podemos hacerlo solos. Continuar con nuestros programas requiere la colaboración de los gobiernos, del sector privado, de la sociedad civil y de mujeres empoderadas. Este es un llamado a todos estos actores para asegurar mejores programas de detección oportuna de cáncer de mama en las generaciones futuras.

1. <https://gco.iarc.fr/today/data/factsheets/populations/484-mexico-fact-sheets.pdf>
2. Ferlay, J., Soerjomataram, I., Dikshit, R., Eser, S., Mathers, C., Rebelo, M., ... & Bray, F. (2015). Cancer incidence and mortality worldwide: sources, methods and major patterns in GLOBOCAN 2012. *International journal of cancer*, 136(5), E359-E386.
3. Bray, F., Ferlay, J., Soerjomataram, I., Siegel, R. L., Torre, L. A., & Jemal, A. (2018). Global cancer statistics 2018: GLOBOCAN estimates of incidence and mortality worldwide for 36 cancers in 185 countries. *CA: a cancer journal for clinicians*, 68(6), 394-424.
4. <https://www.who.int/topics/cancer/breastcancer/es/index3.html>
5. Sharma, R. (2019). Breast cancer incidence, mortality and mortality-to-incidence ratio (MIR) are associated with human development, 1990–2016: evidence from Global Burden of Disease Study 2016. *Breast Cancer*, 26(4), 428-445.
6. <https://www.insp.mx/avisos/5090-octubre-cancer-mama-19.html>.



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

7. Martínez-Montañez, O. G., Uribe-Zúñiga, P., & Hernández-Ávila, M. (2009). Políticas públicas para la detección del cáncer de mama en México. *Salud pública de México*, 51, s350-s360.
8. <http://www.cenetec.salud.gob.mx/contenidos/biomedica/mapa.html>
9. Mexicana, N. O. NORMA Oficial Mexicana NOM-041-SSA2-2011, Para la prevención, diagnóstico, tratamiento, control y vigilancia epidemiológica del cáncer de mama. Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-Secretaría de Salud.
10. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/248801/CancerdelaMujer.pdf>
11. López-Carrillo, L., Torres-Sánchez, L., Blanco-Muñoz, J., Hernández-Ramírez, R. U., & Knaul, F. M. (2014). Utilización correcta de las técnicas de detección de cáncer de mama en mujeres mexicanas. *Salud pública de México*, 56(5), 538-564.

Uscanga-Sánchez, S., Torres-Mejía, G., Ángeles-Llerena, A., Domínguez-Malpica, R., & Lazcano-Ponce, E. (2014). Indicadores del proceso de tamizaje de cáncer de mama en México: un estudio de caso. *salud pública de México*, 56, 528-537.

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

Se cuentan con programas de capacitación de cobertura nacional, orientados a personal médico y técnico 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.

Con la estructura de trabajo que se realiza en el INCan, se tiene comprobado que un técnico radiólogo puede realizar de 20 a 50 estudios de calidad por turno de trabajo. En cuanto al médico, éste puede interpretar entre 50 y 100 estudios de mastografía de tamizaje en un turno de trabajo. Esto se puede lograr si la calidad de los estudios realizados es la adecuada.

El impacto que puede tener la capacitación del personal médico y técnico, es que cada uno puede beneficiar a 11,000 mujeres por año. Estas cifras se obtienen considerando la realización e interpretación de 50 estudios en un turno por día laboral (220 días al año).

Debe tomarse en cuenta los años previos en los cuales el programa ha sido ejecutado. Para personal médico por ciclo en curso de alta especialidad: 2013-2014 con 27, 2014-2015 con 20, 2015-2016 con 15, 2016-2017 con 17, 2017-2018 con 16, 2018-2019 con 18, dando un total de 113. Para personal técnico se tiene: 2014 con 14, 2016 con 34, 2017 con 82, 2018 con 51, 2019 con 36, dando un total de 217. Para el curso de actualización de médicos radiólogos: 2018 con 46 y 2019 con 118. Para unidades verificadas se cuenta ya con 8.

Con el personal capacitado, se puede beneficiar a un total de 2,541.000 mujeres por parte de personal médico, y 2,387,000 mujeres por parte de personal técnicos, con el objetivo de mejorar la calidad de la realización e interpretación de estudios de mastografía.

Finalmente, hay que sumar el número de personas que se encuentran en capacitación durante este año.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer trimestre del año, se concluyó el ciclo académico de los cursos de alta especialidad en medicina, graduando a un total de 16 médicos radiólogos. Se inició con el nuevo ciclo académico con un total de 17 inscritos a los cursos de alta especialidad.

Se desarrollaron las actualizaciones a los programas de actualización para médicos y técnicos, y la planeación de los cursos para el año 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

Durante el segundo trimestre, se continuaron los procesos administrativos para ejercer el recurso económico.

Los cursos de alta especialidad se están llevando a cabo siguiendo las indicaciones de las autoridades del INCan, para evitar contagios por COVID-19. Debido a esto, el inicio de las clases se tuvo que ajustar y debido al retraso para que se pueda ejercer el recurso, se utilizaron servicios en línea gratuitos, con las limitaciones que estos llevan.

Se dio inicio a la búsqueda de unidades para participar en el programa de Reconocimiento INCan.

Durante el tercer trimestre, se trabajó de forma intermitente debido a la pandemia producida por el virus COVID-19. Ante esta situación se retrasó el inicio de los cursos de actualización de médicos y técnicos. El día 7 de septiembre se lanzó la convocatoria para el curso de actualización de técnicos radiólogos. Se recibieron 263 solicitudes. Después de hacer un proceso de selección, se tuvo que incrementar los lugares disponibles y se inscribieron 103 técnicos. El curso dio inicio el 5 de octubre.

Para el cuarto trimestre se registran las siguientes actividades. En cuanto al curso de actualización para médicos radiólogos, se lanzó la convocatoria el día 5 de octubre. Se recibieron 251 solicitudes para 120 espacios disponibles. Después del proceso de selección se tuvieron los 120 inscritos. El curso dio inicio el 3 de noviembre.

Debido a la gran demanda que se mostró para los cursos, se ha propuesto realizar un curso para médicos y uno para técnicos durante el primer semestre del 2021.

Para el curso técnicos radiólogos, se finalizó la primera parte del curso (módulos 1-3). Se tuvieron 67 aprobados, los cuales se encuentran realizado la parte 2 del curso. Para el curso de actualización de médicos radiólogos, se cuentan con 119 participantes.

Para ambos cursos, la parte presencial que se realiza en las instalaciones del Departamento de Radiodiagnóstico del INCan, se pospondrá para el primer trimestre del año 2021, ajustándose a las indicaciones por parte de las autoridades sanitarias con respecto al manejo de la pandemia COVID-19.

Dentro del programa Reconocimiento INCan, se siguieron invitando a diferentes centros, Por el momento, algunos de estos apenas están retomando sus actividades. Se dio seguimiento a la recertificación de los centros que recibieron su certificación hace dos años: Al momento se cuenta con una completa y la segunda en trámite.

La campaña de tamizaje se pospuso debido a las condiciones sanitarias por COVID-19. Se planea iniciarla en el mes de enero si la situación epidemiológica lo permite. La población objetivo serán las trabajadoras del INCan, y se invitará a participar a las trabajadoras de los Institutos de Salud de la zona de hospitales en Tlalpan, CDMX, como agradecimiento al trabajo desarrollado ante la pandemia de COVID-19.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La presencia de la pandemia ocasionada por el virus COVID-19 ha retrasado el inicio de algunas actividades propuestas. En particular, la campaña de tamizaje y Reconocimiento INCan se vieron afectados.

El uso de las herramientas de transmisión en línea, motivadas por la pandemia de COVID-19, ha ayudado a que

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

muchas personas se acostumbren a las plataformas de transmisión. Esto motivó aún más las solicitudes para los cursos de actualización.

El aumento en el número de solicitudes para tomar los cursos de actualización muestra la necesidad que existe en el país de contar con este tipo de cursos. Se trabaja continuamente para mejorar el contenido temático y el impacto académico de los cursos, pero hay que considerar que la capacidad del INCan es limitada. Esto puede abrir la oportunidad para desarrollar cursos con la misma calidad en otras instituciones de salud o llevar este curso a otros Estados del país.

Se planea invitar a las trabajadoras de la salud a la campaña de tamizaje que estuvieron en activo en los Institutos de Salud de la zona de hospitales, como agradecimiento a su labor ininterrumpida.

El retraso en la autorización para ejercer el recurso económico ocasiona incertidumbre para dar inicio a los programas de actualización, y disminuye la calidad en los cursos de alta especialidad.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NCE

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Geriátría

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Formación y capacitación de recursos humanos para la salud

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

**Número y denominación de la acción:** 303. Formación de promotoras de la salud en mujeres adultas mayores

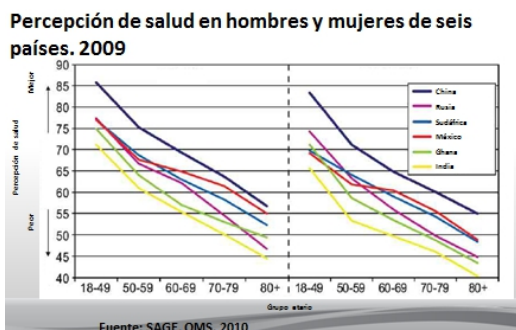
#### Definición de la población objetivo

Personal de atención a la salud en el nivel de atención primaria, residentes de al menos cinco estados del país, prioritariamente pero no exclusivamente aquellos localizados en los estados con mayor proporción de personas adultas mayores

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

La población de personas adultas mayores (PAM) en México aumenta rápidamente con respecto a los otros grupos poblacionales -1:10 en 2012 era un adulto mayor; 1:4 lo será en el año 2050 (CONAPO) y se caracteriza porque una proporción importante padece algún tipo de enfermedad crónica y sus complicaciones (ENSANUT 2012), por la insuficiencia económica para cubrir sus necesidades y por deficientes en las redes de apoyo. Además, conforme se avanza en edad la salud empeora. La carga de la enfermedad, la dependencia para la vida y la insuficiencia de recursos humanos especializados agravan esta situación particularmente en las mujeres porque envejecen con una peor salud y peor calidad de vida (CV) (Gráfico 1).

GRAFICO 1



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

La CV está determinada en buena medida por la salud física, la salud mental y los determinantes sociales. Así, la peor CV de las mujeres al envejecer se relaciona con condiciones adversas desde etapas previas del ciclo de vida (Tabla 1).

**Tabla 1. Carencias sociales en PAM, México 2010 (CONEVAL)**

Rezago educativo, 66.2%;	66.2
Sin acceso a los servicios de salud	26.3
Sin acceso a la seguridad social	28.8
Carencia en la calidad y en los espacios en la vivienda	10.4
Carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda	16.3
Carencia por acceso a la alimentación	21.4

Si bien una proporción importante de PAM llegará a esta etapa con una o más enfermedades resulta indispensable favorecer una buena CV mediante la preservación de la independencia, la autonomía, la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y sus complicaciones y la atención especializada a las enfermedades.

En las PAM es particularmente importante mantener la independencia pues además de mejorar su CV permite que sean menos vulnerables al maltrato y a la dependencia -44.6% mujeres de 60 o más años sufre o sufrió maltrato en su vida (ENDIREH 2011)-.

En la población de 50-59 años sólo 1:10 presenta alguna discapacidad, al avanzar en edad la proporción aumenta, pero es significativa hasta la década de 80 y más años donde más de 5:10 presenta discapacidad (Wong R, Gonzalez-Gonzalez C. Envejecimiento demográfico en México: consecuencias en la discapacidad. Coyuntura demográfica 2011). Es decir, existe una gran oportunidad de mejorar la salud en etapas tempranas del envejecer previniendo enfermedades, complicaciones y discapacidad.

Por otro lado, uno de los principales gastos de las PAM es de la atención a la salud y la compra de medicamentos (ENSANUT 2012). Al tratarse de enfermedades crónicas el gasto se perpetúa agravando un círculo de pobreza y enfermedad (OMS, 2012).

Es indispensable que las estrategias de promoción de la salud y atención a las PAM además de la especialización gerontológica y geriátrica cuenten con la perspectiva de género para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres al envejecer. Esta igualdad beneficia tanto a las personas enfermas que requieren cuidado como a aquellas que cuidan pues es importante recordar que el papel de cuidador suelen desempeñarlo las mujeres.

Actualmente, el enfoque de los servicios de salud es curativo, perdiendo oportunidades para la promoción de la salud y la prevención de enfermedades y por tanto, para favorecer la calidad de vida de las mujeres adultas mayores.

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

Se dará prioridad de ingreso a la estrategia de formación al personal femenino para favorecer un mayor empoderamiento de las mujeres en el primer nivel de atención tanto quienes brindan atención como quienes son usuarias de los servicios. Además de señalar que cada vez es mayor la presencia de personas mayores que presentan algún tipo de demencia y son las mujeres sean como parte del personal de salud o como familiares de las propias personas mayores, quienes son las cuidadoras primarias de estos.

Al contar con mayor información y capacitación será posible un mejor abordaje hacia el cuidado de la

**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)**

población. Durante la inscripción se solicita el sexo de las personas, lo que permitirá hacer una priorización para este grupo de población.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En el período de enero-diciembre se implementaron 2 versiones del curso autodirigido "Atención Centrada en la Persona con Demencia", que da prioridad a la atención de mujeres e hijas quienes son cuidadoras primarias de las personas mayores, sea como personal de salud o incluso como familiares de los mismos.

Al final los cursos alcanzaron un total de 604 personas que concluyeron con constancia. 495 fueron mujeres lo que representó el 82% y 109 fueron hombres lo que representó el 18%.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Los inherentes a la educación a distancia, al ser cursos autodirigidos y las cargas de trabajo de algunos profesionistas que se encuentran en atención directa a la población adulta mayor, que no les es factible el acceso por tiempo prologado al aula virtual, es decir, la dificultad de auto-regular el tiempo de estudio, pueden ser factores que disminuyan el alcance de la iniciativa.

**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

**Número y denominación de la acción:** 272. Capacitar al personal de salud en temas de género en salud.

**Indicador:** % de alumnas capacitadas en el Programa de E C.

#### Definición de la población objetivo

Alumnado inscrito en el Programas de Educación Continua en el año a reportar.

#### 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)

La difusión se realiza sin incluir una tendencia de cursos dirigidos a mujeres, sino que es inclusiva.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el período de enero a diciembre de 2020 el alumnado capacitado (APROBADOS) fue de 4,498 (93%) de un total 4,851 inscritos, de los cuales 2880 (64%) son mujeres y 1618 (36%) 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:** 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. <https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html>

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

Ninguna

#### Explicación sobre los resultados alcanzados

En el período enero-diciembre 2020 el total de directoras y directores de tesis fue de un total de 130, de los cual (64%) son mujeres y 47 (36%) 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:** 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 (2020).

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

El Instituto Nacional de Salud Pública se rige bajo un código de conducta de excelencia, responsabilidad, libertad, respeto, integridad, cooperación, liderazgo, transparencia, rendición de cuentas, ética, honestidad y compromiso social; lo que permite desarrollar las actividades de docencia en un clima organizacional equitativo e incluyente para la comunidad escolar, académica, de investigación y operativa sin diferencia por género, raza, posición económica, religión y orientación sexual. <https://www.insp.mx/el-instituto/valores.html>

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

Ninguna

#### Explicación sobre los resultados alcanzados

En el período enero-diciembre de 2020, el alumnado graduado fue de un total de 181, de los cuales 119 (66%) son mujeres y 62 (34%) 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 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: 2020.

#### 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-diciembre la generación 2020 se conforma por 212 alumnas y alumnos, de los cuales 135 (64%) son mujeres y 77 (36%) son hombres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ninguna.

**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-diciembre de 2020, se tuvo un porcentaje de recetas surtidas de forma completa a mujeres hospitalizadas con cáncer del 97.3 por ciento; por lo que les fueron administrados sus medicamentos en tiempo y forma.

Durante este periodo fueron surtidas 41,784 recetas completas a mujeres hospitalizadas con cáncer de un total de 42,933 recetas realizadas a mujeres hospitalizadas con cáncer.

Buscamos que se surtan las recetas completas a las pacientes con padecimiento oncológico, para su adecuado tratamiento y mejorar su calidad de vida; ya que los insumos y medicamentos deben ser surtidos de acuerdo a las recetas prescriptas por el médico responsable, conforme a las necesidades propias de los pacientes y de la enfermedad que conlleva.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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:** 131. Otorgar atención ambulatoria.

#### Definición de la población objetivo

Prestar servicios de salud, a fin de contribuir a mejorar el tratamiento integral con equipo multidisciplinario a las pacientes mujeres con diagnóstico de cáncer en el Instituto Nacional de Cancerología.

#### 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

En el reporte de avances al cuarto trimestre de 2020, se informan las cifras alcanzadas del período enero a junio de 2020, debido a que son las cifras que se tienen al momento de su reporte.

Durante el primer semestre de 2020 se otorgaron un total de 79,652 consultas. Del total de consultas, 4,101 fueron preconsultas, 2,671 fueron consultas de primera vez y 72,880 fueron consultas subsecuentes.

De la población atendida de primera vez, el 60.1% (1,604) fueron mujeres y el 39.9% (1,067) hombres; de acuerdo a su condición socioeconómica el 86.1% (2,299) correspondió a la escala más baja según la clasificación del Departamento de Trabajo Social que fueron el nivel 1 a 3, el 12.1% a la más alta niveles 4 a 6 (324) y el 1.8% (48) pertenece a la escala de subrogados que es el nivel KS, esto ratifica que la Institución cumple con su objetivo eminentemente social.

Durante el periodo enero a junio de 2020, el tumor maligno de la mama y de cuello de útero ocuparon los dos primeros lugares como causa de consulta de primera vez y de consulta externa, las dos principales causas de

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

egreso de hospitalización fueron el tumor maligno de la mama y el tumor maligno de recto y colon, mientras que las principales causas de mortalidad hospitalaria fueron el tumor maligno de la mama y el tumor maligno del pulmón.

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

Al finalizar el período de reporte a diciembre de 2020, no existe diferencia entre la meta programada respecto a la alcanzada del indicador “Porcentaje de mujeres con diagnóstico de cáncer, con consultas subsecuentes en el Instituto Nacional de Cancerología”; sin embargo, sí existe variación entre las variables del indicador, debido a que, de las 142,100 consultas subsecuentes otorgadas a mujeres programadas, solo se realizaron 104,568.

Asimismo, de las 160,800 consultas otorgadas a mujeres programadas, sólo se realizaron 121,257. Lo anterior, derivado de la contingencia por COVID-19, ya que se reprogramaron citas de la consulta subsecuente con la finalidad de proporcionar cuidado y seguridad al paciente, a causa de la congregación o movilidad de los pacientes.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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 tamizadas para VHI en las clínicas de displasias y gineco-oncología.
- Total, de pacientes programados para ser tamizados para VIH, Departamento de Hematología.
- Pacientes con SIDA que ingresen al protocolo: Supresión de la carga viral del HVH-8 antes del inicio del Tratamiento antirretroviral altamente activo (TARAA) en pacientes con Sarcoma de Kaposi pulmonar y/o cutáneo diseminado grave y su impacto en el desarrollo de Síndrome de recuperación inmune (SIRI) y en la mortalidad atribuible. Comparación con la terapia estándar (TARAA) de inicio inmediato.

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

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.

Solo hombres con SIDA con criterios de inclusión para el protocolo Supresión de la carga viral del HVH-8 antes del inicio del Tratamiento antirretroviral altamente activo (TARAA) en pacientes con Sarcoma de Kaposi pulmonar y/o cutáneo diseminado grave y su impacto en el desarrollo de Síndrome de recuperación inmune (SIRI) y en la mortalidad atribuible. Comparación con la terapia estándar (TARAA) de inicio inmediato.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se abrió la Clínica de Sarcoma de Kaposi Diseminado, además del seguimiento de la detección de VIH en mujeres referidas a la clínica de displasias del INCan y de Cancer Ginecológico a través de pruebas rápidas. 22 pacientes han sido beneficiados en la investigación de este protocolo mismos a los que se les administro



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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.

#### 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 recibirán el tratamiento estándar con Radioterapia, Cirugía y/o Quimioterapia.

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

La tercera causa de muerte en México en mujeres y hombres en el 2018, fue por tumores malignos. Sin embargo, mueren más mujeres por tumores malignos (7% siete por ciento) 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 mayores casos de diabetes mellitus y obesidad.

En México se registran cerca de 7,300 casos nuevos al año, afectando a mujeres en la sexta década de la vida, el Cáncer de endometrio tiene un alto potencial de curación cuando se cuenta con acceso al tratamiento y atención de comorbilidades como son diabetes mellitus, obesidad e hipertensión arterial.

La población mexicana presenta un incremento sostenido en la incidencia y mortalidad por cáncer de endometrio en mujeres en edad productiva, asociado principalmente a otro problema de salud pública como es el aumento en la prevalencia del síndrome metabólico (diabetes, hipertensión arterioesclerosis, hipercolesterolemia).

El registro de GLOBOCAN señala que para 2018 en el mundo se registra una incidencia de 382,069 casos de cáncer de endometrio (CE), con una mortalidad de 89,929 casos al año.

En México cada año se registran alrededor de 7,300 casos nuevos de cáncer de endometrio, este es un tipo de



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

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 endometriode de bajo grado (I-II), que se relaciona con estrógenos, diagnosticado en forma temprana y con buen pronóstico en supervivencia global.
- Tipo II, variedad no-endometriode, no hormono-dependiente, grado III, papilar seroso, células claras y carcinosarcomas.

El cáncer de endometrio es más fácil de atender y por ende lograr su curación. Sin embargo, no hay acceso al tratamiento, lo que lo convierte en una entidad mortal.

Las características de las mujeres sin acceso a seguridad social, que cada vez es mayor en la ciudad de México, por la migración de las mujeres de los estados vecinos y de entidades de alta marginación como Oaxaca, Chiapas, Guerrero, quienes buscan mejores condiciones de vida, pero que por su condición de baja escolaridad y pobreza se ven orilladas a empleos mal remunerados, contratos temporales, sin seguridad social, lo que hace crónica y siguen el círculo de pobreza.

Ante este panorama es que el Programa de Cáncer de Endometrio se plantea Acceso Público al tratamiento de mujeres con diagnóstico de cáncer de endometrio desde el 2015. Con esto se contribuye a la atención de pacientes con diagnóstico de cáncer de endometrio, mejorando la adherencia terapéutica de las pacientes mediante el acceso al tratamiento, con cobertura de medicamentos: analgésicos, antibióticos, factores estimulantes de colonias, premedicación y quimioterapia; procesos quirúrgicos; Radioterapia, laboratorios; además la sistematización de esquemas y algoritmos de tratamiento de esta neoplasia con miras a ser parte de aportaciones científicas y de investigación.

La población a atender son mujeres con diagnóstico de cáncer de endometrio, pacientes provenientes principalmente de la Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Tlaxcala, Puebla y del resto de los 26 Estados.

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

- Se atendió a 493 mujeres pacientes del programa de cáncer de endometrio
- 13 pacientes de nuevo ingreso y 466 subsecuentes.
- Se brindó a 67 pacientes terapias médicas, 31 recibieron Quimioterapia.
- 26 pacientes recibieron Radioterapia
- Se dotó a 55 pacientes de materiales de apoyo (catéteres y materiales de estomas).
- Se realizaron 3 cursos de capacitación en el tema de endometrio para profesionales de la salud de 4 entidades Colima, Morelos, Yucatán y CDMX, en colaboración con el Programa MICAELA. Concurrieron y realizaron evaluación 724 profesionales de la Salud.
- Se dio continuidad a 2 protocolos de investigación uno de carácter internacional y uno nacional.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El programa sienta las bases para mejorar las oportunidades de **diagnóstico oportuno, atención, investigación y capacitación en cáncer de endometrio, para** muchas mujeres con diagnóstico de Cáncer de Endometrio, al recibir atención Integral, con un servicio con de alta calidad técnica y trato digno, que garantiza el servicio médico, quirúrgico y la dotación de los medicamentos y equipos necesarios para el tratamiento del cáncer de endometrio.

Se contribuye a la atención de pacientes con diagnóstico de cáncer de endometrio. Como se mencionó, en el diagnóstico del problema, al brindar el acceso a tratamientos se posibilita que las mujeres no abandonen el tratamiento y se adhieran mejor, además al proveer al padecimiento de atención multidisciplinaria se identifica mejor las necesidades de atención. Aunado a que la capacitación a profesionales de la salud, sentara las bases para una identificación más rápida de la enfermedad, y referencia a hospitales de tercer nivel, con lo que se fortalece el sistema público de salud en su conjunto y se mejorara la salud pública de más mexicanas.

Se atendió a 493 mujeres pacientes del programa de cáncer de endometrio, 13 de nuevo ingreso y 480 subsecuentes. 31 pacientes recibieron tratamiento de Quimioterapia, 67 tratamiento médicos, 26 recibieron Radioterapia y a 55 pacientes se dotó con catéteres, equipo de estomas para colostomías y nefrostomías, lo que representa apoyar la funcionalidad de las pacientes, al proporcionarles recambios de bolsas y equipos que les permiten realizar sus actividades de forma activa.

Se atendieron a mujeres pacientes procedentes de 19 Entidades de la República Mexicana, destacan la Ciudad de México con el 37.94% de las pacientes, el Estados de México con 31.85%, y los Estados de Hidalgo, Morelos, Tlaxcala, Puebla y Veracruz de los que en conjunto provienen el 21.12% de las pacientes, el resto corresponde a las 12 entidades restantes (Chiapas, Chihuahua, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Oaxaca, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Tamaulipas y Zacatecas).

En cuanto a capacitación se realizaron 3 cursos en el tema de endometrio para profesionales de la salud de 4 entidades Colima, Morelos, Yucatán y CDMX, en colaboración con el Programa MICAELA. Concurrieron y realizaron evaluación 724 profesionales de la Salud.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos que se visualizan son los referentes a la contingencia COVID 19, que limita y posterga la asistencia de pacientes a todos los servicios. También se identifica que, Por lo anterior, se tomaron las acciones para que las pacientes acudan con las medidas sanitarias y se trabaja en la forma de cumplir con los objetivos de capacitación mediante las herramientas disponibles.

También como resultado de la contingencia y medidas de distancia social, se limita la posibilidad de realizar la capacitación de médicos y personal de salud de forma presencial.

Oportunidad. Se trabajó en colaboración con el Programa Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Metastásico "MICAELA" en la preparación y coordinación de cursos capacitación vía electrónica, con una excelente respuesta que al momento contabilizan 724 participantes y se ampliara a más entidades en el siguiente trimestre.

**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 equipo multidisciplinario, como es el caso de reconstrucciones mamarias, tratamientos de rehabilitación por linfedema, acceso a medicamentos oncológicos y procedimientos personalizados para mejorar su respuesta a los tratamientos.

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

El cáncer de mama es una enfermedad con una evolución natural compleja por lo que, a pesar de los avances de la oncología moderna, es la primera causa de muerte por neoplasia en la mujer en el ámbito mundial, con cerca de 500 mil muertes cada año, de las cuales el 70% ocurre en países en desarrollo. El riesgo de enfermar es superior en las mujeres de países con nivel socioeconómico alto, pero el riesgo de morir es mayor entre las mujeres que habitan en países pobres, debido a un menor acceso a los servicios de salud para la detección temprana, tratamiento y control.

Las tasas de incidencia tienen una variación considerable en todo el mundo; las tasas más altas se encuentran en Europa y Norteamérica con cifras estandarizadas de 99.4 por 100 mil mujeres. En el sur y centro de América, excepto Brasil y Argentina con incidencias también altas, se ha reportado una incidencia de moderada a baja de esta enfermedad.

Aun cuando México se ubica en un nivel intermedio con tasas de incidencia cuatro veces menores, el cáncer de mama es un problema de salud cada vez más importante por la tendencia ascendente en su incidencia y mortalidad, determinadas por el envejecimiento de la población, el aumento en la prevalencia de los factores de riesgo y la falta de un programa nacional de detección oportuna integral, lo cual resulta evidente por el diagnóstico de cáncer de mama en etapas tardías hasta en un 52%.

El cáncer de mama es una patología emergente asociada al envejecimiento y a estilos de vida poco saludables, así como a los cambios en los patrones reproductivos y estilos de vida: la alimentación rica en grasas y carbohidratos, la inactividad física y el consiguiente sobrepeso constituyen factores de riesgo. Para las mujeres que lo padecen y sus familiares, así como para los servicios de salud tiene un impacto significativo dado el costo emocional, social y económico que implica su atención, ya que muy frecuentemente se detecta en estadios avanzados (cerca del 90% de los casos), por lo que todavía es relevante el número de pacientes que son sometidas a una mastectomía. La mastectomía, ya sea radical, modificada o total, sigue siendo una indicación terapéutica para muchas pacientes, en el Instituto Nacional de Cancerología aproximadamente se presentan de 900 a 1,000 casos anuales.

Es importante señalar que la Norma Oficial Mexicana NOM-041-SSA2-2011, para la prevención, diagnóstico, tratamiento, control y vigilancia epidemiológica del cáncer mamario, en el objetivo 10.4.1 señala que la

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

rehabilitación de la paciente debe incluir según sea el caso: fisioterapia, uso de prótesis para mantener la posición simétrica de los hombros, la reconstrucción de la mama, y el tratamiento de linfedema.

Al ser la mastectomía la acción terapéutica principal, diversos estudios señalan que la extirpación de una o ambas mamas ocasiona problemas psicológicos, como la ansiedad, depresión, imagen corporal alterada y función sexual afectada. El objetivo primordial del tratamiento contra el cáncer de mama no sólo es controlar la enfermedad, sino también superar las limitaciones físicas y psicológicas que impidan o dificulten la adaptación y recuperación plena de una paciente a su medio social y familiar. El abordaje de las pacientes sometidas a tratamiento quirúrgico, exige un acompañamiento post-quirúrgico con un equipo multidisciplinario que incluye la reconstrucción mamaria, la rehabilitación física, terapia psicológica, así como acciones de integración a su nueva forma de vida.

En el momento actual, con mejores tratamientos e innovaciones tecnológicas la atención de las pacientes es cada vez más personalizada por lo que la implementación de estudios genéticos permite que las pacientes reciban un tratamiento más específico y con menos efectos colaterales, mejorando sin duda su calidad y cantidad de vida.

Es importante destacar que cualquier acción que mejore la calidad de vida de las pacientes tendrá un impacto positivo en la evolución de su salud. La medición de calidad de vida es vital para reforzar o modificar acciones permitiendo la optimización de esfuerzos y recursos.

En el caso de los hombres, la incidencia de esta enfermedad a nivel mundial se encuentra entre el 0.5 y 1.0% aproximadamente y en el caso de México se estima en 0.1%, por lo cual los esfuerzos del Programa Cáncer Post-mastectomía están orientados en su mayoría a atender las necesidades del grupo de mujeres que lo padecen que son el grupo mayoritario de pacientes que se atienden en el Instituto Nacional de Cancerología.

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

En el Instituto Nacional de Cancerología entre el 99.0% y 99.5% de los pacientes atendidos en el Programa Post-mastectomía son mujeres, por lo que todas las mujeres que aceptan participar en el programa, reciben en igualdad de condiciones un tratamiento integral que les permita no solo controlar su enfermedad, sino también superar las limitaciones físicas y psicológicas que impidan o dificulten la adaptación y recuperación plena a su medio social y familiar. Y con ello mejorar su cantidad y calidad de vida.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para reportar el seguimiento del programa P020 Salud materna, sexual y reproductiva, acción estratégica 308 - Realizar acciones de Post-mastectomía para elevar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama, se identificaron tres indicadores que resumen las acciones principales que se busca alcanzar con los recursos asignados al programa Cáncer de Mama – Post-mastectomía, los cuales se refieren: Indicador 1. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama post-mastectomizadas reconstruidas, Indicador 2. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama beneficiadas por el programa de post-mastectomía en el INCan e Indicador 3. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama navegadas.

Los resultados alcanzados al cuarto trimestre se presentan a continuación por cada uno de los indicadores

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

seleccionados.

### Indicador 1. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama post-mastectomizadas reconstruidas.

Número de mujeres con cáncer de mama reconstruidas con algún tipo de mastectomía por el equipo médico multidisciplinario/Número de mujeres con cáncer de mama post-mastectomizadas elegibles en el INCan, que por su condición médica sean candidatas a una reconstrucción mamaria

Durante el período enero-diciembre el resultado alcanzado fue del 70.7% inferior en 19.1% al programado al cuarto trimestre (89.7%) ya que, de las 249 reconstrucciones programadas, se realizaron 176. Esto debido a que algunas pacientes elegibles dieron positivo al virus COVID-19, por lo que no fue posible realizar el procedimiento; así como a las restricciones de acceso y medidas implementadas para atender la emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2.

Las 176 cirugías realizadas incluyeron los diferentes tipos de procedimientos de reconstrucción, considerando que la reconstrucción puede requerir más de una fase o procedimiento quirúrgico que conlleva recursos humanos, materiales y tiempo quirúrgico para obtener el mejor resultado cosmético.

Del total de reconstrucciones, 53 se realizaron mediante el procedimiento de cirugía oncoplástica, a través de este proceso las pacientes conservaron la mama con un excelente resultado cosmético. Estos procedimientos han permitido ampliar las indicaciones del tratamiento conservador de la mama en pacientes que eran sometidas a mastectomía por no poder obtener un resultado estético adecuado después de la escisión del tumor. Los resultados óptimos se obtienen en el contexto de equipos multidisciplinarios que incluyan a cirujanos acreditados en cirugía de mama y en cirugía reconstructiva, enfocados no solo en lograr resultados oncológicos adecuados sino en el resultado estético, en línea con los deseos de la paciente para lograr una óptima calidad de vida. Las 123 reconstrucciones restantes se realizaron mediante otros procedimientos quirúrgicos.

Por rangos de edad de las pacientes, los resultados son los siguientes: de 51 a 60 años el 36%, de 41 a 50 años el 35%, de 31 a 40 años el 15%, de más de 60 años el 12%, de 20 a 30 años el 3% y de menos de 19 años, no se presentaron casos.

Del total de reconstrucciones practicadas 115 se realizaron en un primer tiempo de reconstrucción y 61 en segundo tiempo quirúrgico, lo que significó para las pacientes completar su proceso de reconstrucción; el hacerlo en 2 o 3 tiempos quirúrgicos tiene un impacto favorable en el resultado cosmético final.

Durante la emergencia sanitaria por COVID-19, el programa de Cirugía Ambulatoria en la Unidad Funcional de Mama ha desempeñado un papel fundamental ya que ha permitido seguir brindando el servicio a nuestras pacientes, reducir los tiempos de estancia hospitalaria y los tiempos de espera por turno quirúrgico. Al período se realizaron 530 procedimientos, entre los que se encuentran: cirugía conservadora de mama con escisión de lesión previo marcaje, disección axilar con preservación de mama, mastectomía simple con ganglio centinela, retiro y/o recolocación de implante o expansor y mastectomías Maden, entre otros.

La cirugía ambulatoria tiene muchas ventajas para el paciente, como son la comodidad de recuperarse en su propio hogar. El retorno más rápido del paciente a su entorno social o laboral, genera un impacto positivo en el paciente y su familia, además que permite liberar recursos al hospital para la atención de otros pacientes.

### Manuscritos publicados relacionados al programa:

1. Cynthia Villarreal-Garza, Alejandra Platas, Melina Miaja, Fernanda Mesa-Chavez, Marisol Garcia-Garcia, Alan Fonseca, Claudia Pineda, Sylvia de la Rosa-Pacheco, Carmen L Galvez-Hernandez, Enrique Bargallo-Rocha, Janeth Castro, David Rodriguez-Gomez, Marlid Cruz-Ramos, Alejandro Mohar. Patients' satisfaction with a supportive care program for young breast cancer patients in Mexico: Joven & Fuerte supports patients'needs and eases their illness process. Published online: 04 February 2020. *Supportive Care in Cancer* <https://doi.org/10.1007/s00520-020-0533-y>
2. Chandrakanth Are, David L. Bartlett, Aviram Nissan, Zippel Dov, Arnab Gupta, Dhairyasheel Savant, Juan Enrique Bargallo-Rocha, Hector Martinez Said, Alexandre F. Oliveira, Héber S. de Castro Ribeiro, Augusto Leon, Yuko Kitagawa, Kazuhiro Yoshida, Han-Kwang Yang, Do Joong Park, Ashrad Zaghoul, Wael A. Gawad, Andrew McKay, Lucy K. Helyer, Haroon Javaid Majid, Muhammad Arshad Cheema, Gong Chen, Alessandro Gronchi, Tibor Kovacs, and Domenico D'Ugo. Global Forum of Cancer Surgeons: Position

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Statement to Promote Cancer Surgery Globally. *Annals of Surgical Oncology*. Published online: 25 May 2020. <https://doi.org/10.1245/s10434-020-08556-w>
3. Cynthia Villarreal Garza, Bertha Alejandra Martínez-Cannon, Regina Barragan-Carrillo, Juan Enrique Bargalló Rocha, Alejandra Platas, Omar Peña-Curiel, Juan Torres, Andrea Castro-Sanchez, Alejandro Mohar, and Samuel Rivera. Physicians' Attitudes, Knowledge, and Perceived Barriers toward Fertility Preservation in Young Breast Cancer Patients in a Developing Country. *Rev Invest Clin*. 2020 May 7;73(3).
  4. Ernesto Rojas-Jiménez, Javier César Mejía-Gómez, Clara Díaz-Velásquez, Rosalía Quezada-Urban, Héctor Martínez Gregorio, Fernando Vallejo-Lecuona, Aldo de la Cruz-Montoya, Fany Iris Porras Reyes, Víctor Manuel Pérez-Sánchez, Héctor Aquiles Maldonado-Martínez, Maybelline Robles-Estrada, Enrique Bargalló-Rocha, Paula Cabrera-Galeana, Maritza Ramos-Ramírez, Yolanda Irasema Chirino, Luis Alonso Herrera, Luis Ignacio Terrazas, Javier Oliver, Cecilia Frecha, Sandra Perdomo and Felipe Vaca-Paniagua. Comprehensive Genomic Profile of Heterogeneous Long Follow-Up Triple-Negative Breast Cancer and Its Clinical Characteristics Shows DNA Repair Deficiency Has Better Prognostic. Received: 26 October 2020; Accepted: 16 November 2020; Published: 19 November 2020. *Genes* 2020, 11, 1367; doi:10.3390/genes11111367 [www.mdpi.com/journal/genes](http://www.mdpi.com/journal/genes).
  5. Carmen Lizette Gálvez-Hernández, Liliana Rivera-Fong, Alejandro Mohar-Betancourt, Diana Pérez-Jiménez, Adriana Duque-Moreno y Cynthia Villarreal-Garza. Factor Structure and Reliability of MOS Social Support Survey among Mexican Women with Breast Cancer. *Acta de Investigación Psicológica*. Vol. 10 Número 3. Diciembre 2020 DOI: <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2020.3.356>

#### Indicador 2. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama beneficiadas por el programa de post-mastectomía en el INCan.

Número de mujeres con cáncer de mama beneficiadas/Total de mujeres con cáncer de mama vigentes en el Programa de Post-mastectomía en el INCan.

Durante el período enero-diciembre se benefició a 2,117 pacientes elegibles de cáncer de mama, lo que representa el 30.2% de la población estimada de mujeres con cáncer de mama, vigentes en el Programa de Post-mastectomía en el INCan, inferior en 6.5% al programado al cuarto trimestre (36.7%). Esto debido a las restricciones de acceso y las medidas implementadas por el Instituto para atender las recomendaciones para mitigar la emergencia sanitaria generada por el SARS-CoV-2, siendo necesario reducir el acceso de pacientes solo a los casos esenciales.

El grupo de mujeres beneficiadas fueron propuestas por el equipo médico del servicio de Tumores Mamaros del INCan considerando sus características particulares, condición del tumor, progresión de la enfermedad, recaídas, etc. proporcionando para sus tratamientos insumos médicos como son: implantes mamaros y expansores, mangas y kit de vendas de compresión para el tratamiento y prevención de linfedema, prótesis mamaras externas y brassiere post-quirúrgicos para las pacientes mastectomizadas, matriz dérmica acelular, acopladores vasculares y pinzas de plasma; así como el uso de pruebas de firmas moleculares del carcinoma mamario invasor, procedimientos de ecocardiografía torácica en reposo y de crio-preservación de óvulos y embriones.

Se proporcionó a 107 pacientes los Clips de Marcaje Tumoral necesarios para los tratamientos neoadyuvantes en los procedimientos quirúrgicos, ya que este material permite marcar el sitio donde se encuentra el tumor para poder realizar una cirugía conservadora con un mejor margen de seguridad en la localización del tumor.

La utilización de la matriz dérmica acelular (Dermis Humana Acelular) entre las pacientes elegibles del servicio



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de Tumores Mamarios, benefició a 4 pacientes. Se trata de un biomaterial que permite lograr una reconstrucción mamaria con implantes, en un sólo tiempo quirúrgico. Su utilización es fácil, rápida y menos traumática para la paciente y cada vez es más frecuente su uso en centros oncológicos internacionales como parte de la modernización y nuevas alternativas tanto para los médicos como para las pacientes.

Se continuó con el uso de las pruebas de firmas moleculares del carcinoma mamario invasor en aquellas pacientes elegibles que cumplan con los criterios clínicos de inclusión, estas pruebas ofrecen información para influir en la decisión o cambio de tratamiento para las pacientes de cáncer de mama que se sometan a esta prueba. La utilización de las firmas moleculares es una herramienta útil para la elección más personalizada del tratamiento sistémico en un grupo seleccionado de pacientes con enfermedad temprana. Esto permite tener una mayor certeza de la utilidad del tratamiento indicado, evitando la toxicidad de una terapia sin beneficio. Este tipo de prueba diagnóstica in vitro permite medir el perfil de expresión de un grupo de 21 genes específicos del cáncer de mama primario. La medida de los cambios de expresión de estos genes puede ayudar a establecer el pronóstico de los pacientes, la posibilidad de recaída o metástasis a distancia y la respuesta al tratamiento. Al período enero-diciembre se benefició a 94 pacientes.

Algunos tratamientos para el cáncer de mama pueden causar infertilidad o complicar el embarazo una vez terminada la terapia, recibir esta noticia cuando se está todavía en edad fértil y se planea tener un hijo requiere comunicarlo de inmediato al oncólogo para que se tomen las medidas necesarias para remitir a la paciente a algún especialista en técnicas de conservación de la fertilidad antes de iniciar el tratamiento contra el cáncer; sin embargo, la práctica de proveer a la paciente con información sobre la afección en fertilidad, y la referencia oportuna a un especialista, no se realizan de forma rutinaria en nuestro contexto en México.

Este tipo de tratamientos para la preservación de fertilidad, se ofrecen como una opción a las pacientes del Instituto Nacional de Cancerología, como parte de las estrategias del “Programa para la Atención de Mujeres Jóvenes con Cáncer de Mama”, que forma parte integrante del Programa Cáncer Post-mastectomía, durante este periodo se benefició a 10 pacientes con el tratamiento de crio-preservación de óvulos y/o de embriones.

Con el objetivo primordial de brindar a las pacientes un tratamiento integral, se incorporaron al Programa Post-mastectomía los procedimientos de ecocardiografía torácica, los cuales permiten el abordaje de las enfermedades cardiovasculares y la detección temprana de cardiotoxicidad, el inicio de terapias cardio-protectoras en las pacientes de alto riesgo, o el seguimiento a corto y largo plazo de las pacientes y sobrevivientes de cáncer con potencial desarrollo de complicaciones cardiovasculares. Durante este período se realizaron 1,518 procedimientos, beneficiando a 1,485 mujeres y 9 hombres, la diferencia con el número de pacientes beneficiados y los estudios realizados, se debe a que algunos pacientes requieren de dos estudios para su valoración y seguimiento.

En coordinación con el Centro de Navegación del Paciente se realiza la distribución de prótesis mamarias externas para las pacientes que han sido sometidas a una mastectomía, y que de manera temporal o definitiva los requieren hasta en tanto decidan voluntariamente y/o sean elegibles para ser sometidas a un procedimiento de reconstrucción mamaria.

Se continuó con la distribución de brassiere post-quirúrgicos, el cual es necesario para las pacientes que han sido sometidas a un procedimiento de reconstrucción y que por las condiciones especiales que presentan los requieren para lograr una disminución de las molestias post-operatorias, reducir el dolor y acelerar la recuperación. Esto debido a que tras un procedimiento quirúrgico de la mama es necesario mantener una compresión constante para reducir y prevenir el edema (hinchazón).

Durante el periodo enero-diciembre las mujeres beneficiadas con tratamientos e insumos médicos fueron 2,117 de las cuales el 35.0% provienen de la Ciudad de México, 24.1% del Estado de México, 6.6% de Puebla, 5.7% Hidalgo, 4.7% Veracruz, 3.9% Morelos, 3.9% Tlaxcala, 3.5% Chiapas, 3.1% Michoacán, 3.1% de Oaxaca y el 4.3% restante provienen de los estados de Aguascalientes, Baja California, Campeche, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Yucatán y Zacatecas; el 1.1% corresponde a extranjeros y del 1.0% no se cuenta con información.

Se presenta un cuadro resumen de los insumos otorgados y pacientes beneficiadas, cabe mencionar que en el caso de los implantes mamarios y expansores, algunas pacientes demandan dos de estos insumos por

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

tratarse de procedimientos bilaterales (ambas mamas); así como los clips de marcaje tumoral cuando se requiere marcar múltiples tumoraciones y los procedimientos de Ecocardiografía que pueden requerir otro estudio de valoración y seguimiento.

Descripción	Enero-Diciembre		Procedimiento
	Pacientes	Insumos	
Implantes mamarios	36	42	Reconstrucción mamaria
Expansores	34	42	Reconstrucción mamaria
Mangas de Compresión para Linfedema	8	8	Linfedema
Kit de Vendas para tratamiento de Linfedema	12	12	Linfedema
Prótesis mamarias externas	187	197	Reconstrucción mamaria
Clips de marcaje tumoral	107	135	Cirugía marcaje tumoral
Brassiere Post-quirúrgico	96	96	Reconstrucción mamaria
Pruebas pronosticas y predictivas ONCOTYPE	94	94	Tratamiento oncológico predictivo
Procedimientos de Ecocardiografía Torácica	1,494	1,518	Diagnóstico y tratamiento
Procedimientos de Criopreservación de óvulos y embriones	10	10	Preservación de Fertilidad
Medicamentos Oncológicos	31	71	Quimioterapia
Dermis humana acelular	4	4	Procedimientos quirúrgicos de mastectomía
Contenedores Vacutainer	2	17	Procedimientos quirúrgicos de mastectomía
Pinzas de plasma	2	8	Procedimientos quirúrgicos de mastectomía
<b>Total</b>	<b>2,117</b>	<b>2,254</b>	

La adquisición de estos materiales, es parte esencial de las acciones de post-mastectomía para elevar la calidad de vida de las mujeres con cáncer de mama de nuestra institución.

- **Material educativo**

El Programa de Cáncer Post-Mastectomía busca ofrecer un servicio integral a las pacientes, es por ello que ofrecer información actualizada acerca de los diversos temas relacionados con el cáncer, su prevención,



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

diagnóstico temprano, tratamientos y estilos de vida, es uno de sus compromisos.

Durante este periodo se continuó distribuyendo entre las pacientes de primer ingreso y seguimiento del servicio de Tumores Mamaros el “Manual Fémina para la paciente con cáncer de mama” y el libro “Estilo de Vida y Cáncer en la Mujer”.

Al cuarto trimestre, se entregaron 1,086 ejemplares de los diferentes materiales educativos, beneficiando a 606 mujeres. Cabe mencionar que la diferencia entre el número de mujeres y los ejemplares donados, se debe a que solo se entrega a las pacientes los materiales que no hayan recibido.

- **Centro de Rehabilitación Física Oncológica**

Se han reintegrado gradualmente las actividades presenciales con pacientes a partir del 1 de junio. En el periodo se otorgaron 1,603 consultas a 733 pacientes de primera vez y subsecuentes del servicio de Tumores Mamaros, a las cuales se les realiza una valoración exhaustiva con el fin de identificar el tratamiento correspondiente y el número de consultas que recibirán dependiendo de la patología, todo ello encaminado a mejorar la calidad de vida basada en la recuperación de la capacidad funcional para lograr así la independencia y el bienestar físico, psicológico, social y familiar.

De acuerdo al diagnóstico fisioterápico se realizaron 142 intervenciones a pacientes de primer ingreso: 72 recibieron DX Prevención de Linfedema, 28 recibieron tratamiento para el Linfedema en grados I (12 pacientes), II (12 pacientes) y III (4 paciente), la gravedad del mismo depende del grado de su clasificación. Asimismo 42 pacientes recibieron apoyo de terapia física.

- **Agujas para biopsia**

Durante el periodo se benefició a 111 pacientes con la entrega de 117 agujas de biopsia, las cuales son necesarias para la confirmación de diagnóstico y establecer con mayor precisión el potencial de malignidad e invasión de una lesión. Estos insumos son de importante utilidad ya que permiten asegurar un diagnóstico preciso de las lesiones tumorales para las pacientes del servicio de Tumores Mamaros.

#### **Programa de Atención e Investigación en Mujeres Jóvenes con Cáncer de Mama**

El “Programa de Atención e Investigación en Mujeres Jóvenes con Cáncer de Mama” es uno de los proyectos que se incluyó como parte de las actividades del Programa de Cáncer Post-mastectomía desde el año 2014, en él participan un grupo de médicos e investigadores contratados con los recursos asignados al programa. Este programa tiene por objetivo atender integralmente a las mujeres con cáncer de mama en nuestro país a través de programas especializados y de alta calidad que integren el cuidado médico multidisciplinario, la investigación, prevención, educación y apoyo social que directamente se relacione con un impacto en la incidencia, calidad de vida y mortalidad de este grupo de mujeres.

Las principales actividades realizadas durante el período, se presentan a continuación:

- a) Inclusión de pacientes al Programa y al protocolo de investigación “Estudio prospectivo sobre características biológicas demográficas y desenlace, calidad de vida, cognición, sexualidad y fertilidad en pacientes jóvenes con cáncer de mama”: total de pacientes 459.
- b) Provisión de información a todas las pacientes del Programa sobre el riesgo de infertilidad por tratamiento oncológico, con referencia de un total de 54 mujeres para preservación de fertilidad a centros especializados de biología de la reproducción.
- c) Entrega de manual informativo “Juntas Contra el Cáncer de Mama” a todas las mujeres jóvenes diagnosticadas con cáncer de mama.
- d) Sesiones de atención y seguimiento psicológico de forma presencial a 77 pacientes; sesiones de atención y seguimiento psicológico de 115 pacientes de forma virtual; sesiones psicoeducativas en línea a 107 pacientes.
- e) 290 pacientes navegadas y apoyadas para resolver dudas sobre su seguimiento médico.
- f) Se aplicaron cuestionarios de investigación a 289 pacientes, brindando asesoría psicoeducativa.
- g) Impartición de diversos talleres, contando con 110 participantes: Sexualidad y cáncer de mama (7), Comunicación asertiva (8), Sexualidad (17), Linfedema (12), Entrenamiento en ejercicios de relajación (15), Ejercicio (17), Reconectándome con mi cuerpo (19), Yoga terapéutico (15).
- h) Impartición de manera virtual del taller “Sexualidad y cáncer de mama”.
- i) Realización de diversas clases transdisciplinarias con estudiantes de psicología de 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.
- j) Participación en la primera reunión anual de la “Red contra el Cáncer” con el objetivo de mejorar la vinculación externa del Programa; así como en el Foro de Líderes contra el Cáncer y en el Foro Abriendo Diálogo en conmemoración del Día Mundial contra el Cáncer.
  - k) Colaboración en actividades del Día Mundial contra el Cáncer organizada por la Red contra el Cáncer.
  - l) Participación en Jornada Clínica con un enfoque dirigido a la promoción de ensayos clínicos.
  - m) Participación en la sesión virtual “Hacia el futuro” organizada por el Instituto Nacional de Cancerología en conmemoración del Día Mundial de Supervivientes 2020.
  - n) Desarrollo de cuatro vídeos psicoeducativos con los títulos: ¿Qué es el cáncer de mama?, Cáncer de mama metastásico, ¿Qué es la quimioterapia? y ¿Qué es el tratamiento anti-HER2?, como una propuesta para la estandarización de la psicoeducación presencial y/o en línea.
  - o) Difusión del programa a través de 14 pláticas y 8 entrevistas a especialistas, pacientes y público en general durante el mes de octubre y noviembre.
  - p) Se realizó el 4to Foro de Cáncer de Mama.
  - q) Se llevó a cabo el Programa de Fortalecimiento de Capacidades de Incidencia para Pacientes con Cáncer de Mama.

#### Manuscritos publicados relacionados al programa:

1. Diaz-Perez HM, Mesa-Chavez F, Lopez-Martinez EA, Villarreal-Garza C. Short inter-pregnancy interval and pregnancy-associated breast cancer. *Med Hypotheses.* 2020 Jun 6;144:109951.
2. Villarreal-Garza C, Martinez-Cannon BA, Barragan-Carrillo R, Bargallo-Rocha JE, Platas A, Peña-Curiel O, Torres J, Castro-Sanchez A, Mohar A, Rivera S. Physicians' attitudes, knowledge, and perceived barriers toward fertility preservation in young breast cancer patients in a developing country. *Rev Invest Clin.* 2020 May 7;73(3).
3. Cacho-Díaz B, Salmerón-Moreno K, Alvarez-Alvarez A, Mendoza-Olivas LG, Alvarado-Miranda A, Villarreal-Garza C, Reynoso-Noverón N, Chávez-MacGregor M, Meneses-García AA. Identification of risk factors for central nervous system metastasis in patients with breast cancer with neurologic symptoms. *Cancer.* 2020 May 26. doi: 10.1002/cncr.32928. Online ahead of print.
4. Villarreal-Garza C, Mesa-Chavez F, Lopez-Martinez EA, Fonseca A, Pineda C, Rivera F, Garcia-Garcia M, Rosa-Pacheco S, Mohar A, Ellsworth\_Beaumont C, Platas A. Gaps in Knowledge and Understanding of Patients With Metastatic Breast Cancer in Mexico. *Cancer Control.* 2020 Jan-Dec;27(1):1073274820920637.
5. Mutebi M, Anderson BO, Duggan C, Adebamowo C, Agarwal G, Ali Z, Bird P, Bourque JM, DeBoer R, Gebrim LH, Masetti R, Masood S, Menon M, Nakigudde G, Ng'ang'a A, Niyonzima N, Rositch AF, Unger-Saldaña K, Villarreal-Garza C, Dvaladze A, El Saghir NS, Gralow JR, Eniu A. Breast cancer treatment: A phased approach to implementation. *Cancer.* 2020 May 15;126 Suppl 10:2365-2378.
6. Muñoz-Montaño W, Cabrera-Galeana P, Alvarado-Miranda A, Villarreal-Garza C, Mohar A, Olvera A, Bargallo-Rocha E, Lara-Medina F, Arrieta O. Prognostic value of the pretreatment neutrophil-to-lymphocyte ratio in different phenotypes of locally advanced breast cancer during neoadjuvant systemic treatment. *Clin Breast Cancer.* 2020 Jan 21:S1526-8209(20)30001-X.
7. Cabrera-Galeana P, Soto-Perez-de-Celis E, Reynoso-Noveron N, Villarreal-Garza C, Lara-Medina F, Alvarado-Miranda A, Espinosa-Fernandez JR, Esparza-Arias N, Mohar A, Bargallo-Rocha JE. Real-world outcomes among older Mexican women with breast cancer treated with neoadjuvant chemotherapy. *Oncologist.* 2020 Apr 10.
8. Villarreal-Garza C, Platas A, Miaja M, Fonseca A, Mesa-Chavez F, Garcia-Garcia M, Chapman JA, Lopez-

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Martinez EA, Pineda C, Mohar A, Galvez-Hernandez CL, Castro-Sanchez A, Martinez-Cannon BA, Barragan-Carrillo R, Muñoz-Lozano JF, Goss P, Bargallo-Rocha JE, Aguilar D, Cardona S, Canavati M. Young women with breast cancer in Mexico: results of the pilot phase of the Joven & Fuerte prospective cohort. *JCO Glob Oncol*. 2020 Mar;6:395-406.
9. Platas P, Cruz-Ramos M, Mesa-Chavez F, Jasqui-Bucay A, de la Rosa-Pacheco S, Rivera F, Mohar A, Villarreal-Garza C. Communication Challenges Among Oncologists in Mexico. [published online ahead of print, 2020 Feb 6]. *J Cancer Educ*.
  10. Villarreal-Garza C, Platas P, Miaja M, Mesa-Chavez F, Garcia-Garcia M, Fonseca A, Pineda C de la Rosa-Pacheco S, Galvez-Hernandez CL, Bargallo-Rocha E, Castro J, Rodriguez-Gomez D, Cruz-Ramos M, Mohar A. Patients' satisfaction with a supportive care program for young breast cancer patients in Mexico: Joven & Fuerte supports patients' needs and eases their illness process. [published online ahead of print, 2020 Feb 4]. *Support Care Cancer*.
  11. Dawood S, Konstantinova M, Perazzo F, Kim SB, Villarreal-Garza C, Franco SX, Simon SD, El-Nahas T. Optimizing the management of HER2-negative metastatic breast cancer in the era of PARP inhibitors—proceedings from breast cancer expert group meeting. *Chin Clin Oncol* 2020. doi:10.21037/cco-20-138.
  12. Lambertini M, Ameye L, Hamy AS, Zingarello A, Poorvu PD, Carrasco E, Grinshpun A, Han S, Rousset-Jablonski C, Ferrari A, Paluch-Shimon S, Cortesi L, Senechal C, Miolo G, Pogoda K, Pérez-Fidalgo JA, De Marchis L, Ponzzone R, Livraghi L, Estevez-Diz MDP, Villarreal-Garza C, Dieci MV, Clatot F, Berlière M, Graffeo R, Teixeira L, Córdoba O, Sonnenblick A, Luna Pais H, Ignatiadis M, Paesmans M, Partridge AH, Caron O, Saule C, Del Mastro L, Peccatori FA, Azim HA Jr. Pregnancy after breast cancer in patients with germline BRCA mutations. *J Clin Oncol*. 2020 Jul 16;JCO1902399

#### Abstracts presentados en Congresos Internacionales

- 55<sup>th</sup> ASCO Annual Meeting; June 2020. Villarreal-Garza C, Mesa-Chavez F, Ferrigno AS, De la Garza-Ramos C, Villanueva-Tamez K, Fonseca A, Campos-Salgado JY, Pineda C, Garcia-Garcia M, Rodriguez DO, Cruz-Ramos M, Cabrera-Galeana P. Endocrine therapy adherence of premenopausal Mexican breast cancer patients.
- 55<sup>th</sup> ASCO Annual Meeting; June 2020. Cruz-Ramos M, Nambo-Venegas R, Campos-Salgado JY, Ruiz-Godoy L, Enriquez-Carcamo V, Mohar A, Villarreal-Garza C. Metabolic profile in Mexican young women breast cancer (YWBC) to predict pathologic complete response (pCR) to neoadjuvant chemotherapy (NAC).
- ESMO Virtual Congress 2020. The impact of pregnancy-associated breast cancer (PABC) according to immunohistochemical (IHC) subtype: A matched case-controls study.

#### Manuscrito aceptados, en espera de publicación

- Prospective study of fertility preservation in young women with breast cancer in Mexico en la revista *JNCCN—Journal of the National Comprehensive Cancer Network*.

#### Manuscritos sometidos

- Prognostic impact of breast cancer diagnosed during pregnancy and early postpartum according to immunohistochemical subtype: A matched casecontrol study a la revista *European Journal of Cancer*.
- High adherence to adjuvant tamoxifen in Mexican young women with breast cancer a la revista *Preference and Adherence*.
- Factor structure, internal consistency and distribution of Female Sexual Function Index among Mexican women with breast cancer a la revista *Sexual Medicine*.

#### Manuscritos para nuevo sometimiento

- Validation of the Mexican version of the Supportive Care Needs Survey Short Form-34 and unmet needs among breast cancer patients a la *Revista de Investigación Clínica*.
- Recommendations for the collection of real-world data: the experience of the Joven & Fuerte prospective cohort for Mexican young women with breast cancer en la revista *Journal of Global Oncology*.

#### Manuscritos en preparación

## ANEXO 2 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. Objetivo y realidad en mujeres mexicanas premenopáusicas con cáncer de mama en tratamiento adyuvante con terapia endocrina.
2. 10-year follow-up of young Mexican patients with triple negative breast cancer and BRCA1 and BRCA2 mutations.
3. Patterns of recurrence in young vs. non-young breast cancer patients.

#### Protocolos

- Estudio prospectivo sobre características biológicas, demográficas y de desenlace, calidad de vida, cognición, sexualidad y fertilidad en pacientes jóvenes con cáncer de mama. (activo)
- Joven & Fuerte 2: Sistematización de la navegación de pacientes jóvenes con cáncer de mama en México. (sometido con respuesta para Comité de Investigación)
- Alteraciones moleculares clave en mujeres jóvenes con cáncer de mama positivo al receptor de estrógenos y negativo a HER2. (sometido con respuesta para Comité de Investigación)
- Estudio aleatorio para comparar el efecto de videos educativos sobre niveles de conocimiento, autoeficacia y satisfacción. (en preparación)

#### Indicador 3. Porcentaje de mujeres con cáncer de mama navegadas

Número de mujeres con cáncer de mama navegadas/Número de mujeres atendidas por el grupo de navegación

En el periodo de enero a diciembre el servicio de navegación del paciente de Tumores Mamarios atendió a un total de 1,182 pacientes lo que representa el 66.6% del total de mujeres vistas por el grupo de navegación. De estas, 787 ya tenían un diagnóstico formal de cáncer de mama y las 395 mujeres restantes, aún estaban en proceso de valoración para confirmar o descartar su diagnóstico. La mayoría de las pacientes atendidas proceden del Estado de México representando el 37.2%, mientras que el 33.2% son residentes de la Ciudad de México, 6.2% de Hidalgo, 4.2% de Puebla, 3.0% de Morelos, 3.6% de Tlaxcala, 2.6% de Veracruz, 0.7% de Guerrero y el 9.3% restante corresponde a diferentes Estados de la República.

El 31.5% del total de las mujeres poseen un nivel escolar de secundaria, el 19.0% de primaria, el 20.9% de preparatoria, el 13.4% licenciatura, el 2.0% tiene un posgrado y el 7.9% no concluyeron la primaria; sin embargo, hay un porcentaje de mujeres que no saben leer ni escribir, representando el 5.3%

En cuanto a las edades, el rango más frecuente de mujeres atendidas fue de 40 a 49 años (31.6%), seguido de mujeres en un rango de edad que va de 50 a 59 años (28.7%), de 60 a 69 años (15.9%), de 30 a 39 años (10.8%), del rango de 70 a 79 años el 7.3%, del rango de 20 a 29 años de edad el 3.2%, de 80 a 89 años de edad el 2.2% y con 0.3% las mujeres de 15 a 19 años de edad.

Durante los meses de julio a diciembre se redujeron las actividades de información uno a uno en salas de espera a pacientes y familiares. Esto debido a las medidas implementadas por el Instituto para atender las recomendaciones para mitigar la emergencia sanitaria generada por el SARS-CoV-2, siendo necesario reducir el acceso de pacientes solo a los casos esenciales.

Se continuo con las medidas implementadas por el servicio de Tumores Mamarios para mantener la comunicación y brindar información y orientación de citas médicas por COVID19 para las pacientes de mama a través de la línea telefónica (55 4458 0131) y WhatsApp (55 3576 8467). Estas acciones permitieron redistribuir las citas de Consulta Externa a los casos prioritarios, mantener contacto con el área médica y una

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

comunicación permanente con nuestras pacientes.

La comunicación con las pacientes de primera vez que acuden al INCan, se realiza a través de estas estrategias de comunicación a distancia, permitiendo optimizar los tiempos de respuesta, con lo cual se incrementó en este periodo el número de ingresos hasta 2.5 veces el de casos nuevos. Esto debido principalmente a que diversos hospitales del área metropolitana y de otros estados, no se les ha permitido el recibir pacientes, por lo que fueron redireccionadas al INCan, lo que puso a prueba la operación del Programa de Post-mastectomía y su implementación, dando resultados inmediatos para atender a esta población.

La principal necesidad solicitada por las pacientes del servicio de Tumores Mamarios en este período corresponde a Orientación de los procedimientos a realizar en la primera cita:

- Explicar a las pacientes y familiares sobre el apoyo que proporciona el Servicio de Navegación.
- Orientar sobre los procedimientos necesarios para la realización de sus citas posteriores y trámites que debe realizar previo a estas.
- Mostrar la ubicación de los diferentes servicios que las pacientes deben visitar.
- Remitir al servicio de Trabajo Social para la realización de historia clínica.
- Orientar para la solicitud de su cita de resultados en Pre-consulta o la Unidad Funcional de Mama.

Gracias al trabajo que ha realizado el equipo de navegación del paciente de Tumores Mamarios, la cita es más ágil, el equipo de enfermería no interrumpe la consulta para aclaración de dudas y los niveles de angustia y ansiedad tanto de las pacientes como de los familiares ha disminuido ya que desde la pre-consulta y durante todo su proceso de tratamiento y las necesidades que se pudieran generar en el proceso, se lleva a cabo un buen enlace de comunicación dando como resultado un vínculo de confianza mismo que ayuda a servir como puente de comunicación entre médico – enfermería – paciente, logrando el manejo multidisciplinario que se requiere en este tipo de casos.

Las pacientes, al estar mejor informadas gracias al Programa de Navegación, tienen mayor adherencia a su tratamiento, más confianza y mayor tranquilidad para enfocarse en lo más importante para ellas, su salud.

- **Apoyo Emocional**

El Centro Telefónico de Apoyo Emocional ofrece el servicio de apoyo emocional y manejo de emociones vía telefónica para pacientes con cáncer y sus familiares en el número 800 22 62 371 donde una Psicóloga atiende todas sus dudas. Durante el período se recibieron 192 llamadas, de las cuales el 82% fueron hechas por mujeres y el 18% por hombres.

- **Mama en Movimiento**

Numerosos estudios científicos han demostrado múltiples beneficios del ejercicio tanto en la prevención del cáncer, como el mejor pronóstico en caso de desarrollarlo. Ya nadie duda de la importancia de la actividad física y la nutrición adecuada en la salud global, en la prevención e incluso en el tratamiento de numerosas enfermedades.

El programa Mama en Movimiento busca ser un modelo de atención integral que mejore la calidad de vida a través de la actividad física para las pacientes con cáncer de mama tratadas en la Unidad Funcional de Mama (UFM). Entre sus objetivos se encuentra:

1. Proporcionar a la paciente y su red de apoyo los conocimientos necesarios para mejorar su salud integrando actividad física, educación nutricional y psicológica.
2. Brindar asesoramiento integral para mejorar el bienestar de las pacientes.
3. Fomentar e incrementar la actividad física efectiva.
4. Crear un centro de asesoramiento de bienestar integral para las pacientes atendidas en la UFM del INCan con personal capacitado y el equipo apropiado, el cual ayudará a mejorar su estilo y calidad de vida.

Los beneficios del ejercicio frente al cáncer son innumerables: ayuda a prevenirlo, aminora los efectos secundarios de la quimioterapia y la radioterapia, disminuye la recidiva del cáncer, mejora la movilidad y el equilibrio, disminuye la fatiga, mantiene la masa muscular, mejora la autoestima y la calidad de sueño, disminuye el nivel de ansiedad, depresión y estrés. De ahí la importancia de implementar un programa que contemple el plano psicológico, nutricional y físico, para lograr un impacto en la mejora de la salud global 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

calidad de vida.

*Impacto:* En la UFM diariamente se ofrecen aproximadamente 200 consultas y regularmente cada paciente es acompañado por un promedio de 1.5 familiares, por lo que se puede optimizar el tiempo y disminuir la ansiedad durante el tiempo de espera. El programa inicio con una población de 170 participantes a quienes se atendió de manera multidisciplinaria, es decir otorgándoles orientación y seguimiento nutricional, físico y psicológico.

De marzo a mayo del año en curso debido a la pandemia por SARS-CoV-2 el programa Mama en Movimiento tuvo una pausa, por lo que fue necesario replantear el modelo de trabajo y los medios de comunicación con nuestras pacientes.

A partir de junio se retomó el contacto con gran parte de la población captada al inicio del programa, atendiendo durante el período a un total de 178 pacientes registradas.

Para continuar con las actividades y seguir ofreciendo el servicio, se implementó una agenda virtual para mantener organizado el seguimiento de las pacientes; las consultas de evaluación y seguimiento se realizan a través de video llamada; se conformó un grupo de WhatsApp para mantener informadas a las pacientes en cuanto al programa; se desarrolló un canal de YouTube donde se comparten sesiones educativas y de ejercicio; se cuenta con una página del programa donde se postean noticias de interés.

Se han detectado algunas barreras para su implementación, las principales se refieren a la falta de medios para la consulta en línea; interferencia con otras ocupaciones o atención médica; al menos el 10% de las pacientes atendidas requirió de primera instancia una valoración presencial; mayor dificultad de las pacientes para la adherencia de programas de ejercicio; dificultad en las técnicas para la realización de las rutinas de ejercicio y que todas las mediciones se realizaron mediante cuestionarios.

Las principales ventajas del programa Mama en Movimiento, se refieren: Economía, accesibilidad, utilidad, disminuye la afluencia de pacientes y la saturación de salas de atención médica, altamente reproducible y promueve tiempos de atención más efectivos.

De los resultados obtenidos después de tres consultas virtuales, se encontró que todas las variables estudiadas (fatiga, linfedema, dolor, KPS -escala de valoración funcional de Karnofsky- y adherencia a la intervención) mejoraron con respecto a la basal; no hubo presencia de efectos adversos relacionados al ejercicio; total aprovechamiento de las herramientas digitales y un impacto significativo en la calidad de vida de las pacientes atendidas y aunque es una herramienta útil, deben seleccionarse adecuadamente los casos que pueden ser atendidos de manera virtual.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante los ocho años en los que han sido autorizados los recursos al programa Post-mastectomía se ha beneficiado a más de 1,700 mujeres que eligieron someterse a una reconstrucción mamaria, por lo que se requiere contar con un equipo médico especialista (cirujano oncólogo, anestesiólogo, enfermeras, etc.) que realicen estos procedimientos quirúrgicos. Debido a que no se cuenta con personal de plaza presupuestal, cada año es necesario realizar el procedimiento de contratación, situación que puede complicarse y demorar los procedimientos quirúrgicos a las pacientes legibles.

Aunque para este año, se logró ampliar durante el mes de enero y febrero 2020 el contrato de outsourcing de servicios del equipo médico multidisciplinario, la situación de emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2 ha

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

hecho necesario disminuir las actividades a solo las indispensables del programa por el personal del equipo multidisciplinario, situación que está incidiendo al tercer trimestre en el cumplimiento de las metas anuales programadas.

Continuidad en la atención integral a las pacientes post-mastectomizadas del Instituto Nacional de Cancerología, proporcionándoles un tratamiento personalizado en cuando a su biología tumoral, orientación individual para sus necesidades, divulgación en el conocimiento de la enfermedad; fortalecimiento del programa de rehabilitación que permitan mejorar su calidad de vida, principalmente.

Replicar en otros Centros Oncológicos de la República Mexicana las experiencias y resultados logrados por el INCan en la atención integral de las pacientes de cáncer de mama post-mastectomía; así como sistematizar la experiencia de las "Acciones Post-mastectomía" mediante la investigación, publicación y experiencia de estas acciones.

Consolidar el programa "Mama en Movimiento" para proporcionar una red de apoyo (nutrición, actividad física y psicología) y los conocimientos necesarios para mejorar el apego al tratamientos médico; brindar asesoramiento integral para mejorar el bienestar de las pacientes; fomentar e incrementar la actividad física efectiva y desarrollar un centro de asesoramiento de bienestar integral para las pacientes atendidas en el departamento de Tumores Mamarios del Instituto Nacional de Cancerología con personal capacitado y el equipo apropiado el cual ayudará a mejorar su estilo y calidad de vida.

Incrementar las colaboraciones con áreas del Instituto, para realizar ensayos y protocolos en cáncer de mama.

Desarrollar nuevas estrategias utilizando plataformas digitales de información a distancia para mantener una comunicación permanente con las pacientes del servicio de Tumores Mamarios.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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. Investigación en cáncer de mama y biomarcadores para mujeres de riesgo y para la detección temprana en cáncer de mama. Clínica de cáncer familiar

#### 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 cuál le da una predisposición alta (hasta del 100% de probabilidad) e inusual para desarrollar tumores malignos, y algunas otras manifestaciones clínicas como malformaciones congénitas, lesiones cutáneas, alteraciones conductuales, entre otras. Representa el origen del cáncer hasta en el 10% del total de los casos, forma general. En algunos tumores, como el caso del cáncer epitelial de ovario, representa el 30% de los casos; o en el caso del cáncer medular de tiroides, o el retinoblastoma, el cáncer hereditario se encuentra en el 40% de los casos.

Por tanto, la atención a las y los pacientes con cáncer hereditario se considera un estándar del tratamiento integral oncológico. Es así que en el mundo, la atención médica a este grupo de pacientes se encuentra acoplada al equipo multidisciplinario de los hospitales y centros oncológicos.

Sin embargo, en México, el Programa Presupuestal Clínica de Cáncer Familiar es pionero y hasta el momento, único en su tipo. El objetivo del programa recae en la atención de pacientes (mujeres y hombres), que acuden al Instituto Nacional de Cancerología para su atención por el diagnóstico de una neoplasia maligna y cuyo origen se encuentre en un mecanismo hereditario, o de cáncer familiar. El diagnóstico clínico de cáncer hereditario se sustenta en los antecedentes personales patológicos y los antecedentes heredo-familiares. La sospecha se confirma por medio de análisis moleculares de los genes de alta susceptibilidad a cáncer. Por el carácter familiar, y ante la posibilidad de realizar prevención primaria, también se considera como población objetivo a los parientes del paciente caso índice, quienes se encuentran en alto riesgo para el desarrollo de cáncer, obteniendo como beneficio una acción médica preventiva, o un diagnóstico precoz.



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

Si bien el cáncer hereditario representa el 10% del total de los casos de cáncer, por cuestiones inherentes a las características biológicas de los genes asociados la mayoría de los tumores que se presentan son ginecológicos (cáncer de mama; útero; ovario). Por tanto, la atención al cáncer hereditario, reduce una brecha en la atención de la mujeres afectadas por un componente biológico, que se enfatiza por componentes sociales, culturales y económicos.

La inclusión del diagnóstico, manejo y prevención del cáncer hereditario, se considera parte de la atención integral y multidisciplinaria de todo paciente oncológico. Esta intervención ha resultado en un importante impacto en la salud pública, al contribuir a la detección oportuna, tratamiento personalizado y prevención del cáncer. Así mismo, ha permitido trasladar el uso de innovaciones tecnológicas al diagnóstico médico, como lo es el uso de plataformas de secuenciación masiva de siguiente generación, para la detección de variantes genética de riesgo para cáncer. Aunque se ha resaltado que podría resultar con mínima relevancia que un 10% de la población que asiste a los centros oncológicos, sea susceptible de requerir atención por una Clínica de Cáncer Hereditario/Familiar, los beneficios e impacto se ven reflejados en la instauración de un modelo de medicina personalizada, traslacional y multidisciplinaria. Así mismo, las implicaciones se ven de manera exponencial en los familiares del paciente con cáncer hereditario, ya que, aunque pueden encontrarse clínicamente sanos, al ser identificados como portadores con un alto riesgo para padecer cáncer, inclusive con el 100% de posibilidad (como ejemplo, la Poliposis Adenomatosa Familiar caracterizada por cáncer colorectal). Este fenómeno se explica por el patrón de herencia, autosómico dominante, en donde existe el 50% de riesgo de heredar el rasgo que implica una predisposición elevada a cáncer, para cada uno de los descendientes y/o familiares de primer grado, de un paciente afectado.

El enfoque de prevención de la medicina actual resulta prioritario sobre medidas curativas o paliativas. El cáncer hereditario funge como representante excepcional en las medidas que han de desencadenarse tras la demostración de una susceptibilidad incrementada para presentar cáncer. Estas medidas pueden ser principalmente de reducción de riesgo, y de seguimiento estrecho, para un diagnóstico temprano y oportuno de una neoplasia. Dentro de las medidas de reducción de riesgo se encuentran las cirugías, donde la remoción del órgano implica la disminución del riesgo para padecer cáncer. Tal es el caso de la mastectomía bilateral reductora de riesgo, cuya reducción de riesgo para cáncer de mama supera el 95%, con la posibilidad de con reconstrucción inmediata, con fines estéticos, que ayuda a las pacientes que optan por esta decisión, a reducir el impacto psicológico de la medida. En cuanto el seguimiento estrecho y específico, este cumple el objetivo de un diagnóstico oncológico temprano para los pacientes que no deseen o sean candidatos a intervenciones, con lo cual, se disminuyen los costos asociados a una enfermedad tardía, como el cáncer metastásico. Diversos estudios internacionales, han demostrado el costo-efectividad de estas intervenciones, respaldando su aplicación en diferentes modelos económicos de atención a la salud. Prioritariamente, estas acciones impactan positivamente en la calidad de vida de los pacientes y sus familias, remarcando su utilidad.

En el campo de acceso equitativo a tecnología inherente al diagnóstico en salud, la disponibilidad de un análisis molecular es parte fundamental del diagnóstico en padecimientos hereditarios, ya que es una herramienta necesaria para evidenciar una alteración génica subyacente. Por lo que el contar con los recursos para procurar análisis moleculares a los pacientes que así lo requieren, conforma parte del estándar de manejo previamente expuesto, así como establecer vínculos con la investigación clínica y traslacional.

Así mismo, la difusión del conocimiento en relación al cáncer hereditario, y familiar, entre profesionales de la salud, como médicos y personal paramédico relacionado a la Oncología, Ginecología, Cirugía, Psicología, Enfermería y Trabajo Social, permite optimizar la calidad de la atención a todo paciente oncológico, así como extender los beneficios de la investigación en esta área a los pacientes con cáncer de presentación esporádica.

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

Las acciones afirmativas implementadas recaen en la Recomendación General N° 25 referente a “medidas especiales de carácter temporal del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer”, del año 2004. En dicha recomendación se establece que la igualdad sustantiva, se refiere a “que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la

## 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)

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 31 de diciembre del 2020, se brindaron consultas médicas de la especialidad de Oncogenética a 1,775 pacientes, como parte de atención de la Clínica de Cáncer Hereditario, del Instituto Nacional de Cancerología (INCAN). La mayoría de los pacientes atendidos fueron mujeres, en un 88.8% (1,577 pacientes). Los principales estados de origen, de las y los pacientes, fueron la Ciudad de México; Estado de México; Hidalgo; Puebla, y Veracruz, en relación a la ubicación del INCAN dentro de la geografía nacional. En total, se atendieron pacientes de 28 estados de la República Mexicana. Los estados de Baja California Sur; Campeche; Colima, y Nayarit, son los que no se encuentran representados dentro de los sitios de origen de las y los pacientes atendidos por el Programa.

Como parte de la atención otorgada, se brindó una consulta dentro de la especialidad médica de Genética (Oncogenética), de carácter único en su especialización en el país. De esta forma, se realizaron acciones para identificar a las, y los pacientes de alto riesgo para cáncer (estratificación de riesgo), lo cual incluyó la integración de un diagnóstico, y el análisis molecular de genes de alta susceptibilidad a los pacientes que así lo requirieron. La atención fue extensiva para los familiares con alto riesgo para ser portadores de una mutación, la cual les confiere una alta probabilidad de padecer cáncer, y en quienes se realizan recomendaciones de medidas de prevención.

Cabe resaltar desde el primer trimestre del 2020, y hasta la fecha (enero 2021), se encuentra activa la pandemia ocasionada por el coronavirus SARS-Cov-2. La pandemia ha implicado modificaciones y adaptaciones en la atención a pacientes considerados de alto riesgo para la infección, como son los pacientes oncológicos.

El Instituto Nacional de Cancerología ha sido pionero nacional en emitir protocolos de atención a pacientes con cáncer, priorizando salvaguardar la salud e integridad tanto de pacientes, como de las familias de nuestros pacientes y su personal.

Así mismo, la población mexicana ha demostrado responsabilidad respecto a las medidas de para evitar la propagación y los efectos de la enfermedad Covid-19. Por tanto, el flujo de asistencia a la consulta externa del Instituto disminuyó importantemente (consulta externa, ambulatoria).

Se detallan algunos aspectos de las adaptaciones realizadas por el Programa de Clínica de Cáncer Familiar en el siguiente apartado.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Durante el 2020 el Programa de Cáncer Familiar encontró un reto en un contexto mundial: la pandemia por el coronavirus SARS-CoV-2.

Fue a finales del 2019 cuando la oficina de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en China fue informada de casos de neumonía atípica, detectados en la ciudad de Wuhan en Hubei, China<sup>1</sup>. Más tarde la OMS emitiría una declaración sobre la identificación de un nuevo coronavirus denominado inicialmente como 2019-nCoV, y posteriormente SARS-CoV-2. Los datos mundiales evidencian una tasa de letalidad entre el 2% y el 10% por la enfermedad causada por este virus. Los análisis del curso de la enfermedad estiman 5.2 días como el promedio de tiempo de incubación. El número promedio de casos nuevos, que genera un caso a lo largo del período infeccioso (factor denominado "Ro"), es de 2.2<sup>2</sup>. Sin embargo, existe la posibilidad de que las personas con enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) puedan transmitir la enfermedad incluso antes de mostrar síntomas. Los reportes internacionales indican que los pacientes sintomáticos son los mayormente de la propagación del virus<sup>5</sup>.

Los pacientes oncológicos resultan particularmente vulnerables ante el COVID-19, presentando mayor mortalidad y complicaciones debido a la susceptibilidad del sistema inmunológico inherente a los tratamientos y al estado sistémico general. La comunidad internacional oncológica ha consensado continuar solo con los tratamientos que puedan limitar la supervivencia de los pacientes con cáncer, ya que si bien la enfermedad no se detiene por la pandemia, si es posible postergar algunas consultas médicas y estudios para un momento de menor propagación del virus<sup>4</sup>. Tal es el caso del Programa de la Clínica de Cáncer Familiar, en donde se postergaron la mayoría de las consultas consideradas no fundamentales para la supervivencia del paciente. Así mismo, se instauró asesoría vía telefónica y por video-llamada a las y los pacientes, para brindar resultados de estudios moleculares; de laboratorio/gabinete, y resolver dudas respecto a sus consultas previas en el Programa. Para tal propósito, se estableció un cuestionario para evaluar la experiencia con esta modalidad de atención remota. De 200 cuestionarios enviados, se ha tenido un porcentaje de respuesta del 33% (66 cuestionarios). Dentro de este panorama preliminar, el 24% de los pacientes continúan prefiriendo la consulta presencial como primera opción de interacción. Sin embargo, consideran como una medida útil y segura ante la pandemia, así como en apoyo a su economía (costos de traslados, día de trabajo, etc). Experiencias similares se están intentando alrededor del mundo, para continuar con la atención médica de pacientes oncológicos, de forma segura<sup>5</sup>.

Esta situación implicó que la meta proyectada de total de pacientes atendidos durante 2020 no fuera alcanzada, y se obtuviera un 98% de su alcance. Lo correspondiente a la atención brindada a pacientes del sexo femenino, si fue alcanzada (1,577 mujeres; 89% del total). Si bien el indicador del total de pacientes no fue alcanzado al 100% por esta situación, la prioridad siempre ha sido la salud de las y los pacientes que atiende el Programa, por lo que se espera que podamos continuar brindando las consultas postergadas, siguiendo las indicaciones de nuestras autoridades sanitarias.

Por otro parte, también existe el antecedente de obstáculos para la operación del Programa, con potencial perjuicio para nuestros pacientes y la Institución. Los mismos recaen en el ámbito local, y residen en la falta de un mecanismo de contratación eficiente para el personal necesario para la operación del Programa. La contratación y pago del personal se realizó hasta mayo del año en curso. Ante la Subdirección de Recursos Materiales se realizaron las gestiones necesarias desde finales del 2019, acorde a los procedimientos señalados por el área. Lo anterior consta en los documentos, convocatorias y solicitudes realizados (convocatoria de licitación pública; realización de Comités de Adquisiciones; 15 versiones distintas de Anexos Técnicos). La incertidumbre durante el proceso, conllevó a la contratación de un grupo de prestadores de servicios de los Programas Especiales a través de una licitación pública. Otro tanto, se contrato directamente con el INCAN. Desafortunadamente, la situación referida tuvo como consecuencia la pérdida de personal. La operatividad del Programa se mantiene por el compromiso y ética profesional del personal, reflejada en aquellos integrantes que optaron por esperar a ser contratados. La pérdida de un integrante del Programa implica la pérdida de un recurso humano altamente especializado y capacitado específicamente en la atención y diagnóstico molecular en cáncer hereditario, producto del esfuerzo e inversión del presupuesto fiscal para atender a las mujeres y hombres mexicanos.

Referencias bibliográficas:

1. Li Q, Guan X, Wu P et al. Early transmission dynamics in Wuhan, China, of novel coronavirus-infected

## 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

- pneumonia. N Engl J Med, doi:10.1056/NEJMoa2001316.
- World Health Organization. Pneumonia of Unknown Cause – China. [https://  
https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019](https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019). (Acceso 7 de enero, 2021).
  - Rothe C, Schunk M, Sothmann P et al. Transmission of 2019-nCoV infection from an asymptomatic contact in Germany. N Engl J Med, doi:10.1056/NEJMc2001468.
  - Lyman GH. Providing oncology care during the COVID-19 pandemic. Clin Adv Hematol Oncol. 2020 May;18(5):262-265.
  - Berlin A, Lovas M, Truong T, Melwani S, Liu J, Liu ZA, Badzynski A, Carpenter MB, Virtanen C, Morley L, Bhattacharyya O, Escaf M, Moody L, Goldfarb A, Brzozowski L, Cafazzo J, Chua MLK, Stewart AK, Krzyzanowska MK. Implementation and Outcomes of Virtual Care Across a Tertiary Cancer Center During COVID-19. JAMA Oncol. 2021 Jan 7. Online ahead of print.

**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 molecular, génica e inmunológica. Identificando aquellas pacientes cuyo diagnóstico o tratamiento en el INCan se realiza en este año (de nuevo ingreso), de las que reciban tratamiento y 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, representa 13 casos nuevos diagnosticados al día y 8 fallecimientos.

El cáncer de Ovario es la segunda causa de muerte por cáncer ginecológico de la mujer y resulta ser una neoplasia más letal que cáncer de mama y cérvix. Destaca el hecho de que desde 1990 a 2011 el número de defunciones por Cáncer de Ovario se han duplicado. Es decir, que podemos considerar a esta neoplasia es un problema de salud pública en el país. Por ello se debe atender el cáncer de Ovario como una prioridad.

En México mueren más mujeres que hombres a causa de tumores malignos. De hecho, México se encuentra en la segunda región de mayor mortalidad por cáncer de ovario del Mundo, con alrededor de 4,759 casos nuevos y 2,765 muertes por esta causa.

Las mujeres con el diagnóstico de cáncer de ovario epitelial que representan cerca del 90% de los casos, se encuentran principalmente en el rango de edad de los 30 a 60 años, edad económicamente activa. La mayoría contribuye o sostiene directamente a la familia y generalmente con hijos en la adolescencia. Mientras que las pacientes con cáncer de ovario germinal se presentan en mujeres adolescentes y adultas jóvenes con un rango de edad entre los 18 y 25 años, representa sólo el 10% del total.

Por la falta de identificación y conocimiento sobre del Cáncer de Ovario, entre el 75 a 80 % de las pacientes acuden por primera vez a consulta en etapa clínica avanzada III y IV. El cuadro clínico, sintomático, es muy inespecífico y se confunde frecuentemente con problemas del tracto gastrointestinal (colitis, gastritis u otras), urinario y reproductivo, no se piensa en que los ovarios también se enferman, por esas razones el diagnóstico es tardío y en etapas avanzadas de la enfermedad, lo que impacta significativamente en la calidad y sobrevivida 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

## 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

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 damos visibilidad a esta neoplasia y somos el único programa de atención integral que incorpora educación, difusión, prevención y detección temprana, hemos sido la base para que hoy se cuente con cobertura por parte de INSABI.

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

- Se atendieron 970 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Ovario,
- 162 pacientes de nuevo ingreso y 808 pacientes subsecuentes.
- Las pacientes atendidas provienen de 22 Entidades Federativas, 39.39 % proveniente de la Ciudad de México, 31.96% del Estado de México, 6.19% de Hidalgo, 5.26% Morelos, 3.82% Tlaxcala y el restante 13.48% de 17 Entidades.
- Se brindó acceso al tratamiento médico a 325 pacientes. De las cuales 164 pacientes recibieron quimioterapia y 21 pacientes recibieron terapia génica.
- Se dotó a 142 pacientes con materiales para estomas y catéteres.
- Se realizaron 158 procedimientos quirúrgicos.
- Se realizaron 3 cursos de capacitación en el tema de Ovario para profesionales de la salud de 4 entidades Colima, Morelos, Yucatán y CDMX, en colaboración con el Programa MICAELA. Concurrieron y realizaron evaluación 724 profesionales de la Salud.
- Se continua con un estudio Internacional y dos de carácter nacional.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Este Programa de acceso, atención, diagnóstico temprano, difusión, capacitación e investigación del cáncer de Ovario, ha impactado de manera positiva al mejorar el acceso a la salud de 869 mujeres con este padecimiento que son en su mayoría cabezas de familia, y mediante el programa pueden recibir atención Integral, con un servicio de alta calidad técnica y trato digno, que garantiza el servicio médico, quirúrgico y la dotación de los medicamentos y equipos necesarios para el tratamiento del cáncer de ovario, sin que ello represente una carga insostenible en el ámbito familiar, reduciendo el gasto de bolsillo. Al dar seguimiento a mujeres con diagnóstico subsecuente se posibilita que no interrumpan el tratamiento y accedan a más líneas de atención, así como durante la vigilancia de la enfermedad no se rompa el vínculo con el Instituto y se pueda detectar alguna recurrencia en un menor tiempo. Mediante un programa de tamizaje se detecta y diagnóstica en etapas menos avanzadas, lo que aporta en la disminución de la muerte de mujeres por tumores malignos, reduciendo así la brecha de género que actualmente existe. Lo anterior se expresa en:

- Atención de 970 mujeres con diagnóstico de Cáncer de Ovario,
- Ingreso a tratamiento de 162 pacientes de nuevo ingreso

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Seguimiento de tratamiento a 808 pacientes subsecuentes.
- Cobertura a mujeres provenientes de 22 Entidades Federativas, 39.39 % proveniente de la Ciudad de México, 31.96% del Estado de México, 6.19% de Hidalgo, 5.26% Morelos, 3.82% Tlaxcala y el restante 13.48% de 17 Entidades.
- Acceso al tratamiento médico a 325 pacientes. De las cuales 164 pacientes recibieron quimioterapia y 21 pacientes portadoras de la mutación BRCA 1 / 2 recibieron terapia génica dirigida a la reparación genética.
- Se contribuyó a que 142 pacientes mejoraran su calidad de vida al otorgarles materiales para estomas, para mujeres con Colostomías y nefrostomías, así como catéteres para un mejor desarrollo de varios procedimientos.
- Se realizaron 158 procedimientos quirúrgicos, en los dos primeros trimestres fueron casos en su mayoría de obligada intervención y que se tomaron las medidas sanitarias y de cuidados, bajo la contingencia por COVID-19, posterior a los meses de contingencia en semáforo rojo se realizaron más procedimientos.
- Se llevan a cabo tres estudios clínicos, uno de carácter Internacional y dos de carácter nacional y se realizan escritos sobre las características de la población mexicana.
- Se realizaron 3 cursos capacitación en colaboración con el Programa MICAELA en el tema de Ovario para profesionales de la salud de 4 entidades de forma remota. Concurrieron y realizaron evaluación 724 profesionales de la Salud de acuerdo a los siguientes días:
  - 18 de septiembre, 90 Profesionales de la Salud de Colima y Morelos,
  - 22 de septiembre, 336 Profesionales de la Salud de Yucatán
  - 28 de septiembre, 298 Profesionales de la Salud de la CDMX.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los obstáculos que se visualizan son los referentes a la contingencia COVID 19, que limita y posterga la asistencia de pacientes a todos los servicios. Por ejemplo, se tuvieron que posponer las intervenciones usando el procedimiento de Hipertermia Intraperitoneal (HIPEC, por sus siglas en inglés), debido a que las pacientes que se someten a este procedimiento pueden requerir de atención en la unidad de terapia intensiva y dado el uso de esta para la atención de pacientes con diagnóstico de COVID. Se valoró dejar en entera capacidad la unidad para la atención de demanda para la contingencia. Una vez que el semáforo de contingencia pasó a naranja se pudieron realizar más procedimientos con HIPEC, con lo que se contribuyó a mejorar las respuestas a las cirugías de las mujeres con este diagnóstico.

Obstáculo. Se tomaron acciones para el aviso a las pacientes de prácticas sanitarias aplicadas en el INCAN y se desarrollaron infografías que se cargaron en la página.

Oportunidad. Se trabajó en colaboración con el Programa Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Metastásico "MICAELA" en la preparación y coordinación de cursos capacitación vía electrónica.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 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

Los resultados obtenidos durante el cuarto trimestre de 2020 son gracias al recurso federal etiquetado para el Programa de Atención e Investigación del Cáncer de Pulmón en Población Altamente Vulnerable, actualmente se da atención multidisciplinaria a pacientes subsecuentes y de nuevo ingreso con profesionales de la salud altamente calificados enfocados en otorgar una atención personalizada a cada paciente, además de tratamientos biológicos y de inmunoterapia que aumentan la supervivencia y mejoran la calidad de vida de los pacientes al grado de volver a ser productivos dentro del mercado laboral.

Durante el periodo de enero a diciembre se atendieron a un total de 396 pacientes de las cuales 286 son subsecuentes que han tenido buena aceptación a su tratamiento y han logrado tener una mejora considerable en su calidad de vida, se han realizado 247 pruebas biológicas para detectar mutaciones y se seleccionaron a 110 pacientes para nuevo ingreso al programa, otorgando tratamientos biológicos e inmunoterapias que ofrecen menores efectos adversos a los pacientes y una mejoría en su calidad de vida en corto tiempo.

El programa de cáncer de pulmón se enfoca especialmente en aquellas personas que no cuentan con recursos económicos para solventar tratamientos biológicos altamente efectivos pero muy costosos y no accesibles, el 61.04% de la población atendida en el programa no cuenta con un empleo, el 13.78% realiza trabajos no calificados (trabajadoras domésticas, vendedoras en el comercio informal, campesinas, albañiles), el ingreso familiar promedio mensual es de \$10,373.15 los cuales son utilizados solo para la manutención de sus familias pues el 39.83% cohabitan entre 3 y 4 personas en un mismo espacio.

Para las mujeres, en el contexto mexicano, es particularmente complicado el cáncer de pulmón, el 64.93% lo



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

padecen mujeres sin antecedentes o historia de tabaquismo, de condición humilde, con altos índices de discriminación.

El 71.67% de los hogares mexicanos tienen como sustento económico a una mujer y 53.72% son analfabetas o únicamente cuenta con estudios a nivel básico, poniendo en evidencia la enorme brecha de género, así como el riesgo económico que representaría para tal cantidad de hogares el riesgo de perder a la fuente principal de ingresos familiares.

Esta acción busca apoyar a las mujeres y a eliminar las prácticas discriminatorias que han sufrido al no tener acceso a la salud oportuna.

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

El Programa de Atención e Investigación del Cáncer de Pulmón en Población Altamente Vulnerable está enfocado a ofrecer una atención multidisciplinaria a pacientes con cáncer de pulmón, provenientes de diferentes Municipios de la República Mexicana sin importar su grupo social, étnico, educación.

El objetivo es mejorar la calidad de vida y sobrevivencia de este tipo de pacientes que han sido desfavorecido durante muchos años por el estigma del tabaquismo y compensarlo con una atención de profesionales altamente calificados que proporcionen tratamientos biológicos e inmunoterapias que aumenten considerablemente su supervivencia.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del 1 de enero al 31 de diciembre del 2020 se atendieron:

- 396 pacientes, de ellas 286 son subsecuentes de años anteriores y 110 de nuevo ingreso.
- A cada una se les da un seguimiento adecuado a su enfermedad, se les otorga una atención multidisciplinaria con:
  - ✓ Detección de mutación EGFR
  - ✓ Consulta personalizada
  - ✓ Tratamiento
  - ✓ Consulta de psico-oncología
  - ✓ Consulta de neumología
  - ✓ Consulta de nutrición
  - ✓ Seguimiento de cita mensual
- La población que es atendida y beneficiada con el Programa de Cáncer de Pulmón provienen de 171 diferentes municipios de la República Mexicana, con un promedio de edad de 61 años, el 58.20% pertenecen a un nivel socioeconómico 1 y 2, es decir que la mayoría de las pacientes son trabajadoras domésticas, campesinas, amas de casa, vendedoras en el comercio informal o albañiles. Es importante mencionar que el 53.72% 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 64.94% no han tenido contacto con el tabaco o son fumadoras pasivas y el 38.57% han tenido contacto con humo de leña o con asbestos.
- Se han realizado 247 pruebas genéticas, a pacientes de nuevo ingreso, en busca de perfiles mutacionales que ayuden a guiar el tratamiento que será prescrito, encontrando que el 56.21% presenta la mutación en el gen EGFR, 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 110 pacientes para ser ingresados al programa especial.

---

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
<p>El contar con un recurso federal asignado el programa de cáncer de pulmón ha servido para continuar otorgando atención multidisciplinaria a pacientes subsecuentes y de nuevo ingreso además de ofrecer tratamientos biológicos e inmunoterapias innovadoras que aumentan considerablemente la calidad de vida.</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 del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Metastásico.

#### Definición de la población objetivo

El Cáncer Cervicouterino (CaCu) es un problema de salud pública vigente en México, ocupa el segundo lugar en morbi-mortalidad por cáncer en la mujer. La disminución gradual de la tasa de mortalidad, que se ha documentado desde 1990, no ha sido homogénea en todo el país, siendo los estados más afectados Morelos, Chiapas y Veracruz. La mayor mortalidad se presenta en los estados del sur, donde existen limitaciones en los servicios de salud.

De acuerdo con los datos reportados por GLOBOCAN 2018, en México el CaCu ocupó el segundo lugar en mortalidad con 4,121 muertes y el tercer lugar de incidencia con 7,869 nuevos. La tasa de incidencia y mortalidad crudas de CaCu en México fue de 12 casos y 6.3 muertes por cada 100,000 mujeres, respectivamente.

En nuestro país, el 80% de las pacientes desafortunadamente se diagnostica en etapas localmente avanzada y un 13% con enfermedad metastásica. Existen lineamientos internacionales para su manejo terapéutico; sin embargo, debido a la incidencia y mortalidad de nuestro país es necesario individualizar el tratamiento.

Es por ello que la Secretaría Salud, a través de sus Programas destinados a la equidad de género, tiene una gran responsabilidad de brindar la información para la prevención, crear los mecanismos para evitar padecer esta enfermedad a través de las vacunas, y después brindar una atención individualizada, de calidad que forme un marco de protección de la salud en forma integral. El Programa de Cáncer Cervicouterino, se une a este esfuerzo al incorporar dentro de sus ejes de acción la prevención, el diagnóstico y el tratamiento integral e individualizado de las pacientes con CaCu.

El Programa CC020 **Programa Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Metastásico**, denominado en su operación *Modelo Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Metastásico (MICAELA)*, surge como una necesidad para brindar atención protocolizada, integral y de vanguardia a mujeres sin seguridad social. Dicho Programa es iniciativa del Instituto Nacional de Cancerología (INCan), como una estrategia de atención médica integral, al adicionar recursos humanos y materiales, garantizando con ello el acceso a servicios médicos de alta especialidad y otorgar con un equipo multidisciplinario a las mujeres de escasos recursos económicos, una prestación eficaz para su enfermedad, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las pacientes y el pronóstico a corto y largo plazo.

El objetivo principal del Programa de Cáncer Cervicouterino, para el 2020 fue beneficiar a 900 mujeres con diagnóstico de CaCu localmente avanzado y metastásico, de diferentes estados de la República Mexicana,

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

que son atendidas en el INCan, identificándolas como la población objetivo, a través del modelo de atención integral de forma protocolizada con un abordaje multidisciplinario, garantizando consultas de oncología médica, de algología, de psico-oncología y de nutrición clínica proporcionando la atención y el seguimiento individualizado.

Para 2020, el Programa fue aprobado por tercer año consecutivo, en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) cuya publicación en el Diario Oficial de la Federación, fue el 11 de diciembre de 2019. De manera continua y oportuna, el programa planea sus actividades de forma eficiente para alcanzar los metas planteadas durante el 2020.

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

En México, de acuerdo a nuestro contexto sociocultural existe desigualdad de género, que se ha evidenciado en los últimos años. Esta brecha, ha generado que las mujeres tengan menos acceso a oportunidades y derechos que los hombres, también ha determinado la manera en que atienden su salud. Los roles y estereotipos de género han provocado que muchas mujeres posterguen su salud para dar prioridad al cuidado de otros en detrimento de su salud y bienestar, considerando de esta forma que las mujeres tienen menos poder en la toma de decisiones, lo que constituye una limitación para un diagnóstico precoz y tratamiento oportuno del cáncer.

El Cáncer Cervicouterino es un ejemplo de ello. Existen familias en donde las decisiones para que una mujer tenga acceso a detección, diagnóstico y tratamientos no dependen de ella, sino más bien de hombres cercanos, como pareja, padres o hermanos, afectando su autonomía. Esta situación constituye una limitación para que las mujeres puedan acceder a un diagnóstico oportuno y poder recibir así un tratamiento eficaz contra este tipo de cáncer, el cual es 100% prevenible; sin embargo, cada día mueren 11.2 mujeres por esta enfermedad.

La problemática se agudiza de manera particular, por el estigma derivado de los prejuicios de la sociedad hacia la infección por el Virus del Papiloma Humano (VPH), como enfermedad de transmisión sexual causante del CaCu, produciendo en las mujeres con esta enfermedad culpa, vergüenza y frustración.

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. Por lo tanto, ambos sexos deben 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.

De acuerdo al Dr. Lazcano Ponce<sup>5</sup>, del Instituto Nacional de Salud Pública, refiere que los estados con fuerte presencia indígena registran las tasas más altas de mortalidad por CaCu, asociado a la desigualdad social;

<sup>5</sup> Lazcano-Ponce, E., Palacio-Mejia, L. S., Allen-Leigh, B., Yunes-Diaz, E., Alonso, P., Schiavon, R., & Hernandez-Avila, M. (2008). Decreasing cervical cancer mortality in Mexico: effect of Papanicolaou coverage, birthrate, and the importance of diagnostic validity of cytology. *Cancer Epidemiology and Prevention Biomarkers*, 17(10), 2808-2817.

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

puntualizando que el hecho de vivir en un estado con menores ventajas socioeconómicas como Chiapas, Oaxaca y Guerrero incrementan 2.3 veces más el riesgo de padecer CaCu.

El Programa MICAELA, durante este tercer año de gestión ha contribuido a contrarrestar la desigualdad en salud de las mujeres con CaCu al dar acceso sin costo a un manejo integral y de vanguardia, mediante el otorgamiento de medicamentos innovadores para la atención del cáncer como los blancos terapéuticos y la inmunoterapia que ha mejorado la supervivencia de las pacientes, considerando la evidencia científica que avala que, en pacientes con CaCu el uso de dichos medicamentos proporciona una oportunidad de mejorar su supervivencia.

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

El Instituto Nacional de Cancerología pone a disposición del H. Congreso de la Unión, de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), y del público usuario, los resultados de las actividades sustantivas y del avance de operación del Programa de Prevención y Control del Cáncer Cervicouterino, *Modelo Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Avanzado "MICAELA"*, en apego a los ordenamientos establecidos en el Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2020 y en la Ley de Transparencia.

El presente documento comprende las acciones principales y reporta los Indicadores de Resultados para este ejercicio fiscal con el propósito de dar transparencia a los procesos operativos, mejorarlos y asegurar el destino correcto de los recursos.

El Programa "MICAELA", tiene una orientación integral que se traduce en beneficios concretos para los grupos de población más vulnerables y contribuye a mejorar la calidad de vida en pacientes con escasos recursos, indígenas y de alta y muy alta marginación; cuenta con estrategias, protocolos y procesos diseñados para convertirlo en un mecanismo ágil y oportuno que induzca a la individualización de la atención del CaCu.

La coordinación estratégica del Programa, se ha encargado de diseñar e implementar las herramientas necesarias para operar con los procesos que permiten dar cumplimiento a los objetivos del Programa, así como realizar seguimiento cotidiano para la rendición de cuentas y la toma de decisiones. La eficacia de las acciones es un compromiso para beneficiar a las mujeres con la enfermedad, así como a sus familias.

### ENTREGABLES DE ENERO A DICIEMBRE 2020

Al cierre del presente informe, con corte hasta el 31 de diciembre de 2020, se otorgó la atención integral a pacientes con cáncer cervicouterino, de acuerdo a lo siguiente:

#### 1. COBERTURA

- Se atendieron a 664 mujeres con CaCu sin seguridad social de 19 entidades federativas del centro y sur del país quienes han recibido de forma integral atención oncológica, algológica, psicológica y nutricional; que considera pacientes de nueva incorporación, así como pacientes en seguimiento clínico.
- De enero a diciembre del 2020, se han incorporado al Programa "MICAELA" 269 nuevas pacientes y dado seguimiento oportuno a 395 pacientes con CaCu.
- Del universo de pacientes atendidas y beneficiadas con la cobertura del Programa "MICAELA", el grupo poblacional de mujeres en el rango de edad 45-59 años, obtuvo la mayor atención clínica otorgada, al representar el 38.70%; continua el grupo de edad de 30-44 años al tener las cifras del

## 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)

30.57%; posteriormente las mujeres de 60 años y más, representadas por el 27.11%; finalmente el grupo de mujeres de 15-29 años obtuvieron el 3.62% de la atención brindada por el Programa.

#### 2. ATENCIÓN CLÍNICA DE PACIENTES

- A las 664 pacientes atendidas, se les han otorgado un total de 8,211 consultas; de las cuales, 2,812 son de Oncología Médica; 2,382 de Nutrición Clínica; 2,006 corresponden a psico-oncología; y 1,005 a consultas de Algología.
- Se han beneficiado a 385 mujeres con 12,681 medicamentos y fármaco-nutrientes no incluidos en la cobertura del cuadro básico vigente.
- Corresponden 2,636 tratamientos, con diferentes medicamentos oncológicos como: Bevacizumab, Oxaliplatino, Docetaxel por mencionar algunos para manejo oncológico; así como medicamentos para el control del dolor (algológicos) y terapia coadyuvante para el manejo complementario de su enfermedad.
- Se han otorgado 10,045 unidades de fármaco-nutrientes para las pacientes con riesgo o en desnutrición identificadas en la consulta de nutrición como: Fresekabi D, Glutapak R y Enterex IMX entre otros.
- Se ha beneficiado a 95 pacientes, otorgándoles medio de contraste para la realización de sus estudios de imagen para evaluar la extensión de su enfermedad.
- Se han otorgado 429 insumos materiales sin costo, como catéteres para derivación nefrológica, catéteres implantables subdérmicos entre otros, dando acceso a insumos que por su alto costo las pacientes no podrían adquirir.

#### 3. ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DEL CÁNCER CERVICOUTERINO

**El Programa de Cáncer Cervicouterino, dentro de sus ejes de acción considera la prevención, el diagnóstico oportuno y el tratamiento integral. Se tiene la convicción de que en la medida en que la población esté enterada de los riesgos y oportunidades de atención del CaCu, contribuiremos a disminuir la incidencia, la prevalencia y la mortalidad de esta enfermedad, para ello se determinaron las siguientes actividades:**

Se han elaborado contenidos con mensajes clave, hojas de información sensible y relevante sobre la prevención del CaCu, teniendo como meta llegar a la población de interés, mujeres mexicanas en edad productiva, que son las que tienen mayor riesgo de padecer la enfermedad, a quienes se les comunica información al respecto de las acciones preventivas que deberán llevar a cabo, de igual manera brinda información de utilidad a pacientes ya diagnosticadas con CaCu.

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

- Para atender el eje de Prevención del Programa, se determinó utilizar las redes sociales para difundir mensajes con el objeto de sensibilizar, concientizar y educar al público en general generando un impacto a nivel nacional e internacional, con lo cual se logró de enero a diciembre, generar un impacto positivo y de interés en la comunidad social por el tema de Cáncer Cervicouterino.
  - 407 publicaciones en medios electrónicos, en donde se incluyeron infografías, numeralias, videos playground y foto post.
  - 25 notas web disponibles en la página: [www.programamicaela.org](http://www.programamicaela.org) con temas como la importancia de la vacuna contra el Virus del Papiloma Humano, Cáncer y COVID-19, Proceso de duelo y pérdida durante el tratamiento por Cáncer Cervicouterino, por mencionar algunos, así como 5 comunicados que impactaron diversos medios de comunicación y se publicaron 7 testimoniales de casos de éxito de pacientes atendidas en el Programa.
  - Con respecto a redes sociales, hay 204,415 personas alcanzadas, de las cuales el 76% son mujeres y el 24% son hombres, la mayoría de las mujeres (75%) que ven las publicaciones del programa se encuentran entre los 25 y 44 años. El total de seguidores de las redes sociales, asciende a 2,984 seguidores.

Este plan de difusión y promoción está enfocado a 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, mediante testimoniales y entrevistas a expertos, se les brinda información clara, útil y necesaria para afrontar el diagnóstico, convivir con el tratamiento y tomar decisiones en beneficio de su salud, así como de los cuidados nutricionales que deben tener antes, durante e incluso después del tratamiento; al mismo tiempo que se les brinda orientación de dónde acudir para tratar su enfermedad, con la finalidad de aumentar y/o reforzar el conocimiento o conductas sobre el cáncer cervicouterino, e influir en las actitudes personales que permitan llevar a cabo las acciones preventivas y/o de detección oportuna para la población en general.

#### 4. ENFOQUE MULTIDISCIPLINARIO DE SALUD

**El Área Médica del Programa de Cáncer Cervicouterino, ha realizado las siguientes acciones que contribuyen a mejorar el abordaje terapéutico y la calidad de vida de las pacientes con CaCu:**

- Se tienen diversos esquemas de tratamiento oncológico, siguiendo las guías nacionales e internacionales para el tratamiento del CaCu, los cuales fortalecen los esquemas terapéuticos del Protocolo Técnico de Cáncer Cervicouterino, aprobado por el Consejo de Salubridad General, lo que permite con ello, dar acceso a las pacientes del programa a medicamentos innovadores y altamente especializados.
- En las consultas de oncología médica se individualizaron los esquemas de tratamiento oncológico, considerando el perfil de cada una de las pacientes, con y sin comorbilidades, con y sin deterioro renal y/o edad geriátrica, en enfermedad localmente avanzada, así como los tratamientos oncológicos con blancos moleculares e inmunoterapia para enfermedad avanzada con la debida individualización de las mismas. Adicionalmente, las pacientes candidatas a Protocolos de Investigación son estudiadas y monitoreadas con el objetivo de continuar generando evidencia científica que permita normar un mejor abordaje terapéutico para lo cual actualmente se están ejecutando los proyectos de investigación que a continuación se mencionan:
  - *Ensayo clínico Fase II para evaluar el potencial de la quimio-radioterapia concomitante con Gemcitabina en pacientes con carcinoma CaCu localmente avanzado y falla renal.*
  - *“Evaluación de la quimio-radioterapia concomitante con Cisplatino vs Gemcitabina como primera línea de tratamiento en pacientes con Cáncer Cervicouterino localmente avanzado,*

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

*con comorbilidades y función renal conservada, es un Ensayo Clínico fase III”.*

**Derivado de que la desnutrición se presenta en el 40 al 80% de los pacientes con cáncer; el Programa ha realizado acciones específicas en materia de Nutrición Clínica, enfocando la consulta principalmente a identificar a las pacientes en riesgo de desnutrición o desnutridas antes, durante o después del tratamiento oncológico. En el servicio de nutrición resaltan las siguientes actividades:**

- El servicio de nutrición de “MICAELA” constantemente se encuentra actualizando las recomendaciones nutricionales para las pacientes con esta enfermedad de acuerdo a la evidencia científica, guías nutricionales y datos obtenidos por el mismo programa.
- Se registra en los cuadernos de recolección de datos la información nutricional, antropométrica y dietética de cada paciente que acude a consulta de nutrición, de primera vez o subsecuente antes, durante y después del tratamiento antineoplásico.
- 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.
- La pacientes que son afiliadas al Programa MICAELA, reciben una valoración nutricional inicial para realizar un diagnóstico certero, que permite identificar el estado nutricional de cada una de las pacientes, para disminuir el riesgo de desnutrición durante el tratamiento, para ello todas las pacientes son tamizadas y seguidas de manera individual, utilizando métodos antropométricos, clínicos y dietéticos. Realizando la prescripción de una dieta adecuada e individualizada antes, durante y después del tratamiento, de igual manera si la paciente lo amerita se otorgan fármaco-nutrientes, con ajuste de prescripción de acuerdo a la tolerancia al mismo.
- Se continuó con el reclutamiento y seguimiento de pacientes “*Efecto de una dieta anti-inflamatoria sobre el estado de nutrición y expresión de citocinas en pacientes con cáncer Cervicouterino localmente avanzado: Ensayo aleatorizado*”, el cual contribuirá en mejorar el manejo nutricional de las mujeres con CaCu.
- Se inició con el reclutamiento de pacientes para el protocolo de “*Validación del cuestionario QLQ-CAX24 para la evaluación de la calidad de vida y caquexia en mujeres mexicanas con cáncer cervicouterino*”. El cual es un instrumento que permitirá conocer la calidad de vida y el impacto que la caquexia tiene en mujeres mexicanas con CaCu.
- En relación al: “*Ensayo clínico para evaluar e 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)*”, actualmente a terminado su inclusión de pacientes, y se encuentra en periodo de seguimiento y análisis, los resultados nos permitirán conocer cual es la mejor estrategia de manejo nutricional entre las recomendaciones dietéticas y la dieta baja en residuo que se propone.

**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



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

psicológico pero que acuden a una sesión para fortalecer la adhesión terapéutica.

- El Flujoograma del Proceso de Atención Psicológica para pacientes con cáncer cervicouterino del Programa de Cáncer Cervicouterino "MICAELA", es indispensable para reforzar 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.
- Se continuo incluyendo pacientes al Protocolo titulado: "*Efecto de dos intervenciones cognitivo-conductuales en las variables psicosociales y la calidad de vida de las pacientes con cáncer cervicouterino localmente avanzado y avanzado*", el cual propone con la intervención psicológica disminuir la psicomorbilidad como la depresión y la ansiedad y tratar el afrontamiento desadaptativo ante la enfermedad.

#### Con respecto a la atención algológica, destacan las siguientes actividades realizadas:

- Durante este año, se amplió la cobertura de medicamentos tanto opioides como neuromoduladores y adyuvantes, lo que ha permitido brindar un manejo del dolor oncológico en nuestra población de pacientes con cáncer cervicouterino, procurando los mejores tratamientos algológicos de forma escalonada como lo señalan las normas internacionales, mediante la consulta médica sin costo para el paciente, contribuyendo a incrementar la igualdad de atención en salud, y por ende, favorecer una óptima calidad de vida.

#### 5. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

##### Artículos Publicados

De enero a diciembre del 2020 se publicaron, nueve artículos que contribuirán a que médicos puedan acceder a información relevante que les permita tomar decisiones terapéuticas en beneficio de sus pacientes con Cáncer Cervicouterino, dichos artículos a continuación se enlistan:

1. **Body composition and nutritional status according to clinical stage in patients with locally advanced cervical cancer**, Laura Flores-Cisneros, Lucely Cetina-Pérez, Lilia Castillo-Martínez, Roberto Jiménez-Lima, Julissa Luvían-Morales, Miriam Fernández-Loaiza, Silvia Alarcón-Barrios. DOI: 10.1038/s41430-020-00797-y
2. **Investigation of HER-2 status, treatment response and survival analysis in cervical cancer patients**, Lucia Taja-Chayeb, Lucely Cetina, Judith Cruz-Velazquez, Delia Perez-Montiel, Norma Moreno-Soriano, Roberto Jimenez-Lima, Raul Rivera-Marquez, Catalina Trejo-Becerril, Enrique Pérez-Cárdenas, Alma Delia Chávez-Blanco, Guadalupe Dominguez-Gomez, Alfonso Dueñas-Gonzalez. DOI: 10.31083/j.ejgo.2020.06.2115
3. **Consensus Report on the Prevention, Diagnosis, and Treatment of Cervical Cancer – a Perspective from the Immune System Toward Immunotherapy**, Lucely Cetina-Pérez and Denisse Castro-Eguiluz, DOI:10.24875/RIC.20000129
4. **Immunology of Cervical Cancer**, Joaquín Manzo-Merino, Susana del-Toro-Arreola, Leticia Rocha-Zavaleta, Óscar Peralta-Zaragoza, Roberto Jiménez-Lima, and Vicente Madrid-Marina DOI: 10.24875/RIC.20000057
5. **Molecular Markers for the Diagnosis of High-Risk Human Papillomavirus Infection and Triage of Human Papillomavirus-Positive Women**, Kirvis Torres-Poveda, Patricia Piña-Sánchez, Verónica Vallejo-Ruiz, Marcela Lizano, Aurelio Cruz-Valdez, Paula Juárez-Sánchez, Jaime de la Garza-Salazar, and Joaquín Manzo-Merino, DOI: 10.24875/RIC.20000058
6. **Immunotherapy Treatment Against Cervical Cancer**, Roberto Jiménez-Lima, Eder Arango-Bravo, Tatiana Galicia-Carmona, Leonardo S. Lino-Silva, Guadalupe E. Trejo-Durán, Cristina Alvarado-Silva, Omar H. Castañeda-Renderos, Elva G. Vanoye-Carlo, Celia Flores-de la Torre, Alfonso Dueñas-González, and Lucely Cetina-Pérez, DOI: 10.24875/RIC.20000060
7. **Standard Treatment with Bevacizumab as Targeted Therapy in Cervical Cancer**, Isabel Enríquez-Aceves, Tatiana Galicia-Carmona, Jaime A. Coronel-Martínez, Raquel Espinosa-Romero, Germán

## 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)

Calderillo-Ruíz; Patricia Cortés-Esteban, and Lucely Cetina-Pérez, DOI: 10.24875/RIC.20000061

- 8. Immunonutrition in Cervical Cancer: Immune Response Modulation by Diet**, Oscar Medina-Contreras, Julissa Luvián-Morales, Fernanda Valdez-Palomares, Laura Flores-Cisneros, Miriam S. Sánchez-López, Jaime H. Soto-Lugo, and Denisse Castro-Eguiluz, DOI: 10.24875/RIC.20000062

#### 6. CAPACITACIÓN

Durante 2020, se contribuyó a la formación de recursos humanos en salud, específicamente en Cáncer Cervicouterino. Se formó a tres médicos y dos nutriólogas, todos ellos, pasantes en servicio social. De esta manera el Programa MICAELA, contribuye a la formación profesionales de la salud con dominio en el diagnóstico y atención de pacientes con cáncer cervicouterino.

De igual forma, durante 2020, El Programa "MICAELA" inició sus jornadas de capacitación virtual a nivel nacional, con el objetivo de incidir en el control de cáncer cervicouterino mediante las técnicas de tamizaje, diagnóstico temprano y el tratamiento oportuno, así como en la referencia oportuna al Instituto Nacional de Cancerología, para su atención mediante el Modelo Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Avanzado (MICAELA) a fin de impactar en la disminución de la tasa de mortalidad por CaCu.

La capacitación estuvo dirigida a personal de salud involucrado en la detección oportuna, atención y seguimiento de las pacientes con cáncer cervicouterino, entre los que destacaron trabajadoras sociales, enfermeras, médicos generales y especialistas como ginecólogos y oncólogos médicos, entre otros, pertenecientes a los tres niveles de atención, (centros de salud, centros de especialidades y unidades de alta especialidad). Asimismo, se tuvo la participación de autoridades estatales como Directores de enseñanza, Responsables del Programa de Cáncer de la Mujer, Coordinadores estatales de Programa de Cáncer cervicouterino, Directores de unidades de salud de primer y segundo nivel.

Las cinco jornadas de capacitación a distancia se llevaron a cabo con la participación de expertos ponentes líderes en su área y se dirigieron a personal de salud de ocho entidades federativas con alta prevalencia en CaCu, tales como Colima, Hidalgo, Chiapas, Ciudad de México, Morelos, Nayarit, Veracruz y Yucatán, donde se logró una afluencia de 1,770 profesionales de la salud distribuidos de la siguiente manera:

JORNADA	ESTADO	PERSONAL QUE CUMPLE CRITERIOS PARA CONSTANCIA
Jornada 1	Colima y Morelos	87
Jornada 2	Yucatán	332
Jornada 3	Ciudad de México	297
Jornada 4	Chiapas y Nayarit	401
Jornada 5	Hidalgo y Veracruz	653
<b>TOTAL</b>		<b>1,770</b>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### RESULTADOS DE OPERACIÓN – ENERO A DICIEMBRE DE 2020

De conformidad con los requerimientos de información de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la Cámara de Diputados y la sociedad en general y en congruencia y continuidad a los trabajos de monitoreo y evaluación realizada trimestralmente y con la finalidad de prever acciones de mejora que permita dar cumplimiento a las metas de los indicadores del Programa de Cáncer Cervicouterino, se informa el avance de los Indicadores de Resultados alcanzados al segundo trimestre.

El compromiso del Programa, es dar acceso a un tratamiento integral de alta calidad al mayor número de pacientes posible teniendo en cuenta el presupuesto del mismo; por tal motivo, durante el año, se atendieron a 663 pacientes quienes se han beneficiado del modelo de atención

#### INDICADORES DEL PROGRAMA DE CÁNCER CERVICOUTERINO "MICAELA"<sup>\*\*</sup> Enero – Diciembre 2020 4o. Trimestre

No.	INDICADOR	META TRIMESTRAL	REALIZADO	%
1	Porcentaje de mujeres atendidas con diagnóstico de cáncer cervicouterino	900	664	73.8
2	Porcentaje de mujeres beneficiadas con tratamientos oncológicos	320	271	84.7
3	Porcentaje de pacientes del Programa, que reciben atención nutricional especializada antes, durante y después del tratamiento oncológico	720	540	75
4	Porcentaje de pacientes con cáncer cervicouterino beneficiadas con tratamiento psico-oncológico para el afrontamiento de la enfermedad	630	447	71
5	Porcentaje de pacientes con cáncer cervicouterino atendidas en manejo del dolor asociado a la enfermedad y el tratamiento	360	387	107.5
6	Porcentaje de médicos capacitados de primer nivel y/o especialistas en cáncer cervicouterino	816	1,770	216.9

\*Programa: Modelo Integral para la Atención del Cáncer Cervicouterino Localmente Avanzado y Avanzado

El impacto del Programa fue planeado con una meta trimestral, que a su vez integra a la meta anual, por lo cual se presenta el grado de avance de cada uno de ellos en el trimestre, por tal motivo, el denominador es distinto. Los resultados del programa, están considerados de acuerdo a la meta trimestral planeada.

En el indicador uno, de enero a diciembre de 2020, refleja la atención que se otorgó a 664 pacientes con diagnóstico de CaCu, teniendo un desfase de la meta programada (900 pacientes (100%)) a la realizada (664 pacientes (73.8%)).

271 pacientes se beneficiaron con tratamientos oncológicos (indicador dos); recibieron atención nutricional especializada antes, durante y después del tratamiento oncológico 540 mujeres (indicador tres); 447 pacientes fueron beneficiadas con manejo psico-oncológico para el afrontamiento de la enfermedad (indicador cuatro). Por último, las pacientes que se vieron beneficiadas con tratamiento para el dolor asociado a la enfermedad corresponde a 387 pacientes con CaCu (indicador cinco).

Cabe destacar que a pesar de que el Instituto Nacional de Cancerología no detuvo y continúa dando atención a pacientes con Cáncer es un hospital híbrido en donde se atienden a pacientes con cáncer y SARS-CoV-2, dadas las necesidades y por seguridad de los pacientes la afluencia de pacientes fue disminuida por 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

pandemia del COVID 19, de igual manera, la pandemia tuvo un impacto negativo en el diagnóstico oportuno del CaCu en el primer nivel de atención, reduciendo la demanda de mujeres con reciente diagnóstico.

Por otro lado es importante señalar que la afluencia se ha relacionado estrechamente con el semáforo epidemiológico del gobierno de la Ciudad de México, el cual, al cierre del año, la semaforización se mantuvo en rojo, situación que influyó en todo el año para el contexto clínico de atención de pacientes en el Instituto.

Lo anterior pone de manifiesto el impacto de la pandemia por COVID 19, en la atención médica repercutiendo de manera general en todos los servicios de atención del Programa, así como en las metas programadas respectivamente, durante la emergencia sanitaria.

Con respecto al indicador seis, en este trimestre se inició el proyecto de capacitación que inicialmente se planteó de manera presencial derivado de la contingencia epidemiológica se cambió la estrategia a una capacitación virtual, la cual fue bien aceptada entre el personal de salud, lo que permitió capacitar a 1,770 profesionales de salud, rebasando la meta planteada inicialmente, gracias al interés de las Entidades Federativas.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El Programa "MICAELA" de enero-diciembre del año en curso, se ha enfrentado a algunas barreras en consecuencia a la crisis global por COVID-19; la principal barrera que enfrentó el sector salud, reflejándose de la misma manera en los servicios de alta especialidad, fue, el que las personas dejaron de acudir a recibir atención médica (aunque lo necesitaran) por diversos motivos relacionados a las estrategias que se implementaron en las instituciones de salud para contrarrestar el riesgo de infección, dando prioridad de atención a pacientes con SARS-CoV-2 sobre el tamizaje y diagnóstico de otras enfermedades, entre ellas, el CaCu.

Derivado de lo anterior creemos que una vez reactivado el sistema de salud en un 100%, la demanda de mujeres con diagnóstico de CaCu para el 2021 será mucho mayor al esperado.

**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 asociadas a la exposición a humo de biomasa (humo de leña).

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

El Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas tiene como uno de sus objetivos principales la atención médica de enfermedades de alta complejidad del aparato respiratorio.

El Instituto anualmente invierte sus recursos en la hospitalización de estas mujeres ya que la mayoría de las pacientes son de escasos recursos, por lo que su nivel socioeconómico es bajo, lo que conlleva a que el Instituto subsidie los gastos casi en su totalidad afectando las cuotas de recuperación. Por tal motivo es importante contar con recursos que permitan proporcionar atención médica especializada para que las mujeres puedan ejercer su derecho a gozar de salud y de alcanzar condiciones que permitan lograr una mejor calidad de vida.

Por otra parte, el Instituto ha sido precursor en la identificación y atención de las enfermedades pulmonares asociadas a la inhalación de humo de leña al cocinar, abogando por la salud respiratoria de las mujeres que por vivir en zonas marginadas y en pobreza extrema, se exponen a altas concentraciones de humo de leña.

En las familias residentes en zonas con alto índice de marginación, son las mujeres quienes se encargan del hogar, quienes diariamente permanecen durante largos períodos de tiempo realizando la preparación y cocción de alimentos en fogón, recibiendo al 100% la exposición al humo que produce esta forma de cocinado; mientras tanto, los hombres se encargan de salir a trabajar, generalmente al campo.

Derivado de los usos y costumbres de estas comunidades, son las mujeres las que se encargan de cocinar y hasta de recolectar la leña que se utiliza para la elaboración de alimentos y en ocasiones suelen utilizar

## 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

materiales que permitan encender el fuego de manera rápida en combinación con la leña exponiendo su salud respiratoria a un riesgo mayor.

Aunado a esto en tiempos de frío los hogares suelen calentar su hogar con pequeños anafres o incluso hasta para ahuyentar a los insectos utilizan el humo, sin saber que el humo está dañando su salud pulmonar.

Al momento de reunirse la familia en la habitación destinada para consumir alimentos –que en un gran porcentaje también es donde se ubica el espacio para dormir- las mujeres ya estuvieron expuestas al humo de leña durante la preparación de los alimentos y lo hacen también, en el momento de calentar y servir a la familia.

Las mujeres no perciben que sus síntomas están asociados al uso continuo de cocinar con leña, en un escaso porcentaje llegan a una unidad de salud y acuden cuando su enfermedad está avanzada. En más del 90% de los casos, existe subdiagnóstico.

Por tal motivo las acciones implementadas están permitiendo disminuir la brecha de género, al menos en las poblaciones que está atendiendo el INER, así como en las comunidades marginadas que se han localizado para llevar hasta sus comunidades la Campaña Respirar sin Humo

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

La Campaña Respirar sin Humo constituye un esfuerzo de alto impacto para la sensibilización de las mujeres respecto a su salud respiratoria, toda vez, que de acuerdo a sus usos y costumbres no se atienden y les parece normal “vivir” con problemas respiratorios; además de otorgar más importancia al cuidado del hogar y la familia, quedando ellas en último lugar; esta Campaña pone a éstas mujeres focalizadas con la posibilidad de disminuir de forma significativa la situación de invisibilidad y exclusión en que viven respecto a su salud respiratoria.

Esta Campaña implica asistencia “in situ” a mujeres mayores de 50 años residentes de comunidades eminentemente marginadas, a quienes se les entrega material educativo y de fácil comprensión, que les permite el conocimiento de los daños a su salud respiratoria por la exposición al humo de leña y que llevará a la concientización de esta población, no solo de la mujer, sino de su familia también.

Una gran oportunidad que se presenta durante el desarrollo de la Campaña, es la posibilidad de apoyar a las mujeres que sean detectadas con EPOC Gold I, para que acudan al INER y continúen su tratamiento farmacológico de manera gratuita.

Asimismo, el Instituto recibe pacientes del interior de la República sobre todo provenientes de localidades rurales y de bajo estrato socioeconómico, las cuales tienen el antecedente o presentan síntomas por estar expuestas a biomasa. Estas pacientes tienen consulta y estudios programados para su diagnóstico y control si así procede, cabe mencionar, que debido a que en sus lugares de origen no cuentan con un servicio adecuado para tratar o diagnosticar la enfermedad son referidas al Instituto.

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

Por otro lado el Instituto también atiende a pacientes que han podido emigrar a las urbes dejando su lugar de origen y por su edad avanzada ya traen consigo los daños por la exposición al humo de leña, por lo cual acuden al INER para ser atendidas.

En el Departamento de Investigación en Tabaquismo y EPOC se les proporciona consulta médica de valoración, diagnóstico de primera vez y consultas subsecuentes a todas las mujeres que acuden por enfermedad relacionada a la exposición por humo de leña, biomasa y cáncer pulmonar; asimismo, se les realizan pruebas espirométricas, de caminata, de función pulmonar para determinar el tratamiento a seguir y posteriormente se les otorga el medicamento para el control de la enfermedad.

Cabe resaltar que debido a la emergencia sanitaria que enfrenta nuestro país ocasionada por el virus SARS-CoV-2 COVID-19 y a la reconversión hospitalaria del INER como Hospital 100% COVID-19, la atención de otras enfermedades respiratorias agudas y crónicas tuvo que ser suspendida por el incremento progresivo de esta enfermedad infecto-contagiosa y el riesgo que esto representaba para los enfermos respiratorios principalmente crónicos, por lo que la Clínica de Tabaquismo continua con la consulta médica vía telefónica y vía electrónica para el tratamiento farmacológico de mujeres con Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica y Cáncer Pulmonar por humo de leña.

En estas consultas se brinda asesoría sobre dudas de su enfermedad, uso de medicamentos, exacerbaciones, medidas preventivas y tratamiento farmacológico, ya que al tratarse de una enfermedad crónica el paciente no debe suspender el medicamento porque podría recaer en exacerbaciones y agravar aún más su estado de salud, por lo que los familiares son los que acuden a recoger el medicamento.

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

Debido a que el Instituto continua reconvertido como Hospital 100% COVID, se han implementado diversas estrategias para prevenir posibles recaídas de los pacientes que hasta antes de la pandemia habían sido atendidos de forma continua; a través de la plataforma CISCO Webex, se ha podido evaluar el estado de salud de los pacientes y continuar con su tratamiento farmacológico. Asimismo, se ha proporcionado consulta médica vía telefónica para aquellos pacientes que no cuentan con dispositivos digitales inteligentes para tener consulta médica mediante la plataforma.

Sin embargo, la atención médica a estos pacientes no ha sido fácil; ya que diversos motivos limitan el acceso a una valoración médica de forma integral. Por un lado, el no contar con dispositivos móviles para contactar al paciente, además de que la mayoría de los pacientes son de escasos recursos y no cuentan con dispositivos móviles apropiados para ingresar a la plataforma, aunado a la falta de conocimiento para manejar la nueva tecnología, ya que es complicada para las personas que no están en un ambiente digital, como lo son las pacientes mujeres mayores de 60 años.

Por otra parte, el personal médico tiene poco tiempo para la atención de sus pacientes de consulta ambulatoria, ya que la mayor parte del tiempo se dedican a la atención de pacientes COVID-19.

Sin embargo, a pesar de las situaciones descritas anteriormente, el INER sigue buscando las mejores alternativas para cumplir con su objetivo institucional; otorgar atención médica especializada a la población con padecimientos respiratorios, y sobretodo coadyuvar en la igualdad de oportunidades para las mujeres.

En ese sentido, en la Acción 134 Otorgar atención hospitalaria a mujeres con diagnóstico de enfermedades respiratorias de alta complejidad; al cierre del ejercicio 2020, egresaron 605 mujeres con diagnóstico de alta complejidad (influenza, neumonía, enfermedades pleurales, tuberculosis, rinitis alérgica, trastornos del sueño y COVID-19). Cabe hacer mención que a partir del segundo trimestre del ejercicio solamente fueron hospitalizadas mujeres con diagnóstico de COVID-19.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Referente a la Acción 284 Otorgar atención médica especializada a mujeres con diagnóstico de EPOC y cáncer pulmonar por exposición a humo de leña, al concluir el ejercicio se proporcionaron 94 consultas, lo cual contribuye para que las mujeres continúen con su tratamiento para mejorar su salud e incorporarse a sus actividades cotidianas. Cabe resaltar que estas consultas fueron otorgadas de manera virtual o vía telefónica.

Con respecto a la Acción 285 Realizar detección oportuna de EPOC a mujeres por exposición a humo de leña a través de espirometría; la Campaña Respirar sin Humo programada para este ejercicio, fue suspendida con el fin de prevenir, reducir contagios y evitar la propagación del virus SARS-CoV-2.

Es importante mencionar que debido a la prioridad de atención médica que enfrenta el Instituto, todos los recursos humanos y financieros están dirigidos a enfrentar esta crisis de salud.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la designación del INER como Hospital 100% COVID-19, todos los médicos encargados de este programa fueron reasignados a otras áreas de atención médica para proporcionar atención a los pacientes con enfermedad por COVID-19, lo cual limitó el seguimiento adecuado de las pacientes, sin embargo; se tomó la decisión de continuar con el tratamiento farmacológico, a todas aquellas pacientes que contactarán al personal de salud vía correo electrónico o bien por teléfono solicitando el apoyo del medicamento.

Es importante resaltar, que el INER ha llevado a cabo una máxima reconversión de sus instalaciones para hacer frente a esta crisis de salud que enfrenta nuestro país por COVID-19.



**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NCD

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas

**Clave del Pp:** P016

**Nombre del Pp:** Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

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

**Número y denominación de la acción:** 229. Prevenir, atender e investigar de manera especializada el VIH-SIDA en el Centro de Investigación en Enfermedades con perspectiva de género.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres que viven con VIH/SIDA y mujeres expuestas al VIH.

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

El Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias (INER), es uno de los Institutos Nacionales de Salud (INS) en México que atiende al mayor número de personas que viven con VIH/sida (PVVIH). El INER hospitaliza la mayor cantidad de PVVIH (250-400/año) y a los más graves, que requieren cuidados intensivos inmediatos para salvarles la vida. El tiempo de estancia hospitalaria es prolongado y costoso (mediana de 14 días, costo mayor de \$ 240,000.00/paciente). Por recibir a los pacientes más graves, el INER tiene una alta mortalidad hospitalaria por SIDA que, a pesar de haber logrado disminuirse en los últimos años, se mantiene elevada al 10%.

La proporción de mujeres que viven con VIH en nuestro país es muy alta, de acuerdo, a los informes oficiales de la SSA. Es importante considerar que las características de la epidemia muestran que habrá un aumento consistente en el número de mujeres con la infección. Sin embargo, el número de mujeres afectadas porque sus parejas o familiares viven con VIH, es mucho mayor. El trabajo del CIENI se enfoca a ambas poblaciones. Más aún, es importante reconocer que la mayoría de las transmisiones provienen de hombres que viven con VIH. Por lo tanto, las intervenciones de tratamiento y consejería en hombres, tendrán implicaciones importantes en la tasa de incidencia de la infección por VIH en mujeres, ya que hoy se sabe que las personas bajo tratamiento antirretroviral con carga viral indetectable tienen mucho menores posibilidades de transmisión del virus.

Asimismo, en el ámbito de prevención primaria, sabemos que las mujeres representan una población que puede estar en situación de vulnerabilidad por la dificultad de negociar el uso del condón con la pareja, y por lo tanto puede encontrarse en riesgo. Sin embargo, este riesgo es raramente reconocido en nuestro país, donde muchas de las acciones de prevención primaria están enfocadas a hombres que tienen sexo con otros hombres.

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

Dentro del INER, el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas (CIENI), es el encargado de la atención a los pacientes con VIH/SIDA. El CIENI, es un centro de excelencia en atención clínica y psicosocial multidisciplinaria, en diagnóstico virológico e investigación, en lo que va del año se han llevado a cabo las

## 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)

siguientes actividades:

- Atención activa, hospitalaria y ambulatoria, a más de 1,400 personas con VIH/SIDA. La mayoría entre 30 y 40 años; de las cuales, entre el 13 y 14 por ciento son mujeres.
- Se han otorgado alrededor de 325 consultas de especialidades médicas, así como 52 procedimientos quirúrgicos.
- Se han realizado alrededor de 7,000 estudios de laboratorio especializados, incluyendo el diagnóstico y el seguimiento clínico de la infección por VIH a más de 48,000 personas.
- Al cierre del cuarto trimestre se han proporcionado 12 talleres y 4 grupos de apoyo a 196 personas que viven con VIH y sus familiares, de los cuales alrededor del 30% son mujeres. Cabe hacer mención que a partir del mes de marzo se tuvieron que suspender los talleres psicoeducativos, derivado de la contingencia sanitaria por COVID-19 y de la reconversión del Instituto como Hospital 100% COVID, lo cual implicó la suspensión de los servicios de Educación para la Salud y Grupos de Apoyo.

Cabe resaltar que debido a la reconversión del Instituto como Hospital 100% COVID, el CIENI implementó diversas estrategias para continuar con la atención médica de sus pacientes; entre las que destacan:

- A partir del mes de marzo por la recomendación internacional de ONUSIDA y gracias al apoyo del CENSIDA con el abasto de medicamento; se llevó a cabo la entrega de tratamiento antirretroviral para 3 y hasta 4 meses a más de 1,400 pacientes.
- Habilitación de un módulo especial para entregar medicamento por un acceso directo al CIENI, aislado del resto del Instituto en forma ordenada, a través de un sistema de citas.
- Se logró programar citas para el 80% de los pacientes, a través del acercamiento vía telefónica y la difusión de información a través de redes sociales y correo electrónico. El resto acudió por su medicamento sin cita.
- Difusión de información sobre los servicios de CIENI, a través de redes sociales para atender de manera remota las dudas de los usuarios del CIENI e informar constantemente sobre las medidas recomendadas para la prevención del contagio de COVID-19, en el contexto de las circunstancias particulares de la comunidad de personas que viven con VIH.
- Se proporcionaron los correos electrónicos de los médicos tratantes para que los pacientes pudieran expresar sus dudas y dar seguimiento de sus resultados de estudios de determinación de Carga Viral y conteo de Linfocitos T CD4.
- Se conformó un equipo integrado por personal de las áreas de atención psicológica y de trabajo social, para que, a través de llamadas telefónicas, realizar acercamiento con los pacientes, informarles sobre la implementación de entrega de TAR, medidas de autocuidado y apoyo psicológico en caso de solicitarlo.
- A partir del 01 de julio, se logró habilitar un espacio en el Laboratorio Clínico del INER, para realizar toma de muestra para estudios de Carga Viral y conteo de Linfocitos T CD4 a pacientes de CIENI, gracias a que éste, se encuentra en un área externa al Instituto.
- A partir del 01 de agosto, se implementó el programa de telemedicina. Un formato de seguimiento clínico vía telefónica, por los médicos tratantes del Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas, en el cual posterior a la entrega de los resultados de los estudios de determinación de Carga Viral y conteo de Linfocitos T CD4, los médicos tratantes a través de llamadas telefónicas programadas, se discuten los resultados, se proporciona asesoría médica y en caso de ser necesario, se refieren a otros Centros de Salud competentes. Al finalizar el ejercicio, se han realizado más de 2,200 tele-consultas, de las cuales alrededor del 10% se otorgaron a mujeres.

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

- En el mes de octubre, se inició una campaña de realización de pruebas rápidas de diagnóstico de VHC, a los usuarios que asistieran a su cita para recolección de medicamento. Al cierre del ejercicio se ha aplicado esta prueba a 967 personas, de las cuales alrededor del 13% son mujeres.

Así mismo el Grupo Psicosocial del CIENI, ha realizado las siguientes acciones con el propósito de contribuir a la Sana Salud Mental de nuestros pacientes, durante la presente pandemia y apoyar en la organización de las citas para las entregas de medicamento:

- Evaluaciones psicológicas. - Llamadas telefónicas contestadas para aplicar entrevista y evaluación psicométrica sobre adherencia al tratamiento antirretroviral, estado de ánimo (ansiedad y depresión) y consumo de sustancias.
- Seguimiento psicológico. - Llamadas telefónicas contestadas para brindar intervención psicológica a los pacientes identificados con algún problema en las variables psicológicas evaluadas.

A pesar de los grandes retos sanitarios, administrativos, médicos y científicos que han surgido con la actual pandemia de COVID-19, el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas en conjunto con todo el resto del Instituto ha refrendado su compromiso con brindar atención especializada en salud respiratoria y enfermedades infecciosas como el virus de VIH y SARS-CoV-2, este último causante de la enfermedad COVID-19, se reforzaron los mecanismos y medidas de bioseguridad en todos los niveles de operación, para reducir el riesgo de contagio en el Personal de Salud y se implementaron restricciones de acceso a áreas de hospitalización de pacientes de COVID-19.

Asimismo, el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas se sumó al Programa de Detección, Protección y Resguardo de casos COVID-19 del Gobierno de la Ciudad de México, proporcionando diagnóstico a través de su Laboratorio de Diagnóstico Viroológico (LDV) a la vez que se continuó con el procesamiento de estudios de determinación Carga Viral y conteo de Linfocitos T CD4, los cuales son fundamentales para el seguimiento clínico de personas que viven con VIH.

La labor desempeñada por el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas CIENI, a través de los programas de atención como clínica especializada, la atención en el Laboratorio de Diagnóstico Viroológico, la implementación de protocolos de investigación como el de mujeres embarazadas y proporcionar consejería en VIH, permiten no solo brindar una atención de calidad a las PVVIH, también impactan en la calidad de vida de las PVVIH y de sus familias.

La atención clínica multidisciplinaria en las diferentes especialidades que otorga el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas, CIENI; permite mejorar y mantener la salud de las PVVIH, sobretodo en mujeres que viven con VIH, pero también en los cuidadores de las PVVIH que en la mayoría de los casos son mujeres (esposas, madres e hijas). Todo esto reflejado en un menor número de reingresos hospitalarios por padecimientos asociados a la infección por VIH.

El protocolo de investigación de embarazadas, a quienes se les realizan pruebas de detección, permite que las mujeres que son reclutadas tengan acceso a pruebas de detección de diversas infecciones para ser detectadas, tratadas, controladas o curadas y, en la mayoría de los casos, evitar que los productos adquieran las infecciones. Teniendo un doble beneficio para las mujeres embarazadas y para los hijos al nacer. Al incluir un número mayor de mujeres el impacto social se incrementará, al contribuir a la disminución de la transmisión vertical de la infección.

Realizar estudios de laboratorio en el Laboratorio de Diagnóstico Viroológico LDV-CIENI, permite que las personas (hombres y mujeres) tengan acceso a servicios de laboratorio de calidad para su seguimiento clínico y detección.

Los servicios de consejería en VIH, centrados en la identificación y reducción de riesgos, basados en evidencia

## 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)

que ha tenido grandes logros a nivel internacional, el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas, CIENI es uno de los pocos centros en México que ofertan este modelo de consejería que permite centrarse en los usuarios del servicio e implementar planes personalizados para reducir el riesgo de adquirir o transmitir la infección por VIH. Se ha incrementado el número de pruebas de VIH con consejería otorgadas en el CIENI a pacientes hospitalizados y público en general.

Los talleres educativos para personas que viven con VIH, sus familiares y poblaciones clave permiten brindar información que impacte en la alfabetización en salud para identificar y disminuir riesgos para transmitir la infección por VIH, adquirir otras infecciones y mejorar la adherencia al tratamiento y evitar complicaciones.

Una de las acciones afirmativas más importantes que se implementaron en el CIENI, son el dar apoyos de transporte a las personas de bajos recursos, principalmente mujeres, que así lo requieran.

Por otra parte se han desagregado los datos en hombres, mujeres y personas "Trans" para asegurarse de cubrir las necesidades de todas nuestras poblaciones, y en particular las más vulnerables.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante este periodo se ha cumplido con el propósito de brindar una atención multidisciplinaria integral y de calidad a las PVIH atendidas en el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas, CIENI y en el Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias, INER; sin embargo, debido a la emergencia sanitaria que enfrenta nuestro país ocasionada por el virus SARS-CoV2 COVID-19 y a la reconversión hospitalaria del INER como Hospital 100% COVID-19, la atención de otras enfermedades respiratorias agudas y crónicas tuvo que ser suspendida ante el incremento progresivo de esta enfermedad infecto-contagiosa y el riesgo que esto representaba para los enfermos respiratorios principalmente crónicos, por lo que varias de las actividades del CIENI tuvieron que ser suspendidas, impactando de manera importante en los resultados obtenidos durante este trimestre.

Al cierre del ejercicio se ha proporcionado atención clínica a 325 mujeres en las diferentes especialidades que otorga el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas.

En el protocolo de investigación de embarazadas se reclutaron 116 mujeres, con el objeto de que tengan acceso a pruebas de detección de diversas infecciones para ser detectadas, tratadas, controladas o curadas y, en la mayoría de los casos, evitar que los productos adquieran las infecciones. Teniendo un doble beneficio para las mujeres embarazadas y para los hijos al nacer. Al incluir un número mayor de mujeres el impacto social se incrementará, al contribuir a la disminución de la transmisión vertical.

Se realizaron 6,966 estudios de laboratorio en el LDV-CIENI, lo que permite que las mujeres tengan acceso a servicios de laboratorio de calidad para su seguimiento clínico y detección oportuna.

En lo que se refiere a los servicios de consejería en VIH, se brindó atención a 131 mujeres, que representa el 42% del total de personas. El CIENI es uno de los pocos centros en México que ofertan este modelo de consejería que permite centrarse en los usuarios del servicio e implementar planes personalizados para reducir el riesgo

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de adquirir o transmitir la infección por VIH.



Durante el cuarto trimestre debido a la reconversión del Instituto como Hospital 100% COVID-19, no fueron hospitalizadas pacientes con otros diagnósticos, motivo por el cual los egresos por mejoría de 7 mujeres de un total 8, corresponden a los resultados del primer trimestre.

En lo que respecta a los talleres psicoeducativos de generalidades del VIH y nutrición, intensivos, prevención positiva y prevención sexual positiva que tienen como objetivo disminuir las conductas de riesgo y aumentar la adherencia al tratamiento y seguimiento, en este trimestre fueron suspendidos derivado de la contingencia sanitaria por COVID-19, por lo que los resultados que se presentan corresponden al primer trimestre (asistencia de 53 mujeres).

Es importante mencionar que durante el trimestre se implementaron nuevos protocolos de investigación relacionados con la infección COVID-19, en los cuales participa personal de INER, que se ha determinado esta sujeto a un riesgo considerable de adquirir la infección provocada por el virus SARS-CoV2. Con la implementación de estos protocolos se ha incrementado el número de mujeres que se tenía programado captar (585), teniendo una participación de 821 mujeres.

La proporción de mujeres que viven con VIH atendidas en el Centro de Investigación en Enfermedades Infecciosas durante el 2020 fue de 13.4%.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se han identificado obstáculos en la realización de pruebas de VIH y acceso a otros servicios de salud debido a los costos que éstas generan, que para muchos usuarios representan barreras importantes en el acceso a la salud, sin embargo, el INER continúa con la oferta de pruebas de detección de VIH de forma gratuita y con consejería por personal altamente capacitado, para alcanzar a más mujeres (y hombres) que lo requieran, y en particular a mujeres jóvenes y/o embarazadas.

Para lograr una atención óptima a la cantidad de personas que requieren atención médica

## 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

especializada, psico-social, diagnóstico virológico e impulsar los avances en investigación, se requiere contar con lo siguiente:

- Recursos Humanos suficientes (Médicos Especializado, Investigadores, Personal Administrativo).
- Espacios adecuados para la afluencia de pacientes.
- Insumos médicos, quirúrgicos y de laboratorio de diagnóstico suficientes.
- Un vehículo para el transporte de muestras.

#### Pandemia de COVID19

El 27 de febrero de 2020, se identificó en México el primer caso confirmado de infección de COVID19 causada por el virus SARS-CoV2. Lo cual marcó el inicio de la epidemia en México. Posteriormente, a partir del 23 de marzo del presente, se designó al INER como Centro de Atención a COVID-19, razón por la cual el CIENI tuvo que implementar medidas para proteger a usuarios y personal.

Entre estas medidas están la cancelación temporal de todas las consultas y procedimientos quirúrgicos de seguimiento y no urgentes, así como los servicios de consejería por pruebas de detección de VIH, toma de muestra y talleres de educación para la salud, con el propósito de reducir la concentración de personas que circulan en el Instituto y poder dar cumplimiento a las medidas de distanciamiento social.

Así mismo, como consecuencia de la actual pandemia de COVID19, se ha visto afectada la cantidad de personal del INER-CIENI con el que se cuenta para brindar atención en todos los campos, desde personal administrativo, hasta personal médico, de enfermería, investigación, intendencia, entre otros; aunado al personal que fue enviado a su casa por determinarse que se encuentra comprendido entre los grupos de riesgo a desarrollar una enfermedad grave.

Es importante recalcar, que, debido a su condición inmunológica, las personas que viven con VIH, son consideradas particularmente vulnerables a infecciones como COVID19, razón por la cual es de suma importancia implementar y reforzar acciones para reducir el riesgo del contagio en los usuarios con este diagnóstico.

**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 del receptor de factor de crecimiento epidérmico (EGFR).

Mujeres con diagnóstico de Asma que acuden a consulta externa de la Clínica de Asma del Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias con edad igual o mayor a 12 años.

Mujeres con diagnóstico de EPID que acuden al Instituto para diagnóstico específico de la enfermedad intersticial y pacientes en seguimiento con neumonitis por hipersensibilidad y secundaria a enfermedades autoinmunes/reumatológicas.

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

Las mujeres presentan mayor frecuencia de adenocarcinoma pulmonar que los hombres. Esto tiene relación con exposición al humo de tabaco, así como a humo de biocombustible (leña utilizada al cocinar y calentar agua). Cada vez más mujeres se exponen a humo de tabaco a edad más temprana por lo que se espera un incremento en el desarrollo de cáncer pulmonar. El adenocarcinoma debe caracterizarse genéticamente para determinar la presencia de mutación conocida (como la del gen EGFR) que permitan ajustar el tratamiento óptimo para lograr mayor respuesta, calidad de vida y probabilidad de supervivencia. Estos marcadores son más frecuentes en mujeres que en hombres y su caracterización no está implementada debido a su alto costo.

El Asma es una de las enfermedades respiratorias crónicas que no se cura pero que se puede controlar y por lo tanto no debería afectar la calidad de vida de quienes la padecen. La mayoría de los pacientes con Asma (80-90%) tienen un grado leve o moderado de la enfermedad, lo que significa que se pueden tener un control de los síntomas adecuado con terapia convencional (esteroides inhalados), sin embargo, la falta de adherencia al tratamiento es muy alta (60-80%) y esta se debe principalmente a la falta de medicamentos por el costo.

Si bien el Asma en la mayoría de las pacientes es leve y los síntomas se presentan durante ciertos períodos del

## 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

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, se puede sentir inútil e incapaces de seguir haciendo su vida como antes lo hacían; se deprimen y no son capaces de llevar su tratamiento como debe ser, se rebelan por el hecho de estar enfermas y por tanto viven su enfermedad como algo incapacitante deteriorando de manera importante su calidad de vida.

Es una enfermedad crónica con varios niveles de gravedad, incurable pero que se puede controlar en el 80% de los pacientes. El 5% de los pacientes presentan los niveles más graves de la enfermedad. El Asma de difícil control, es una condición médica que complica más lograr el control de la enfermedad, sin dejar de mencionar que son pacientes con mayor riesgo de requerir atención más frecuente en los servicios de urgencias y terapia intensiva en caso de crisis o exacerbaciones asmáticas graves.

Las EPID representan a un grupo heterogéneo de enfermedades crónicas y graves que afectan diferentes grupos etarios y ambos géneros, aunque varias de ellas son significativamente más frecuentes en mujeres. Entre estas últimas se encuentran la neumonitis por hipersensibilidad (NH) que afecta predominantemente a mujeres (las que constituyen el 80% de los casos que se atienden en el INER).

Otro grupo que afecta mujeres en una alta proporción son las EPID asociadas a padecimientos sistémicos autoinmunes (genéricamente conocidas como enfermedades reumatológicas).

El número de pacientes que ingresan al INER para diagnóstico incidente de EPID de etiología desconocida ha incrementado año con año y los 3 diagnósticos más frecuentes que se obtienen posterior al estudio de estas pacientes son enfermedades autoinmunes, neumonitis por hipersensibilidad y neumonías intersticiales idiopáticas.

El diagnóstico diferencial de estas enfermedades es fundamental para el tratamiento y pronóstico; para el diagnóstico de cualquiera de estas enfermedades, se requiere de la realización de estudios de pruebas funcionales respiratorias (espirometría, pletismografía, difusión de monóxido de carbono, caminata de 6 minutos), tomografía de alta resolución, estudios de laboratorio específicos como antígeno aviario, perfil reumatológico, broncoscopia para lavado bronquioalveolar y en caso necesario biopsia pulmonar y que por ende resulta costoso para las pacientes.

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

Con la reconversión del Instituto como Hospital 100% COVID-19, enfocado a la atención de pacientes con insuficiencia respiratoria grave que requieren de cuidados intensivos y de ventilación mecánica invasiva, se ha tenido un impacto muy importante en la atención médica de los padecimientos respiratorios crónicos y la patología del aparato respiratorio, no vinculada a infección por SARS-CoV-2 COVID-19, ya que la atención ambulatoria ha sido suspendida, lo que ha repercutido en las acciones de este Programa.

En la Acción 312 Cáncer Pulmonar, durante este ejercicio solamente se pudieron incluir 4 mujeres con diagnóstico mutacional EGFR positivo para iniciar su tratamiento; sin embargo, la Coordinación de Oncología



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

prepara un plan de trabajo en colaboración con las áreas de diagnóstico, para poder captar más pacientes, cuidando mantener al máximo los controles sanitarios que eviten poner en riesgo a la población que pudiese ser atendida durante esta contingencia. Asimismo, se han establecido convenios de colaboración con otros Institutos, primordialmente con el Instituto Nacional de Cancerología, lo que ha permitido dar a las pacientes, calidad de vida; no solo por el diagnóstico oportuno, sino por el buen manejo y control de la enfermedad.

Por lo que respecta a la Acción 313 Atención Integral de Mujeres con Asma, el control del Asma permite a las mujeres tener una mejor calidad de vida, disminuir ausentismo laboral, visitas a urgencias, hospitalizaciones, consultas adicionales y por lo tanto disminución de gastos directos e indirectos. A pesar de que la atención de consulta externa y la realización de pruebas de laboratorio, imagen y fisiología respiratoria siguen suspendidas, la Clínica de Asma ha implementado los mecanismos necesarios para poder llevar a cabo la entrega de medicamentos a algunas de las 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 enfermedad autoinmunes/ reumatológicas, debido a la reconversión del Instituto en Hospital 100% COVID-19, se ha suspendido el apoyo de pruebas para diagnóstico, así como de seguimiento de manera gratuita. Sin embargo; se están realizando llamadas telefónicas a las pacientes para determinar como se encuentra su estado general, y aclarar dudas con respecto a su tratamiento y medidas de prevención de la infección. Asimismo, se continua con el aporte de inmunosupresores a aquellas pacientes que envían a un familiar por su medicamento de acuerdo a la dosis que estaban utilizando.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Actualmente el INER sigue reconvertido en Hospital 100% COVID-19, por lo que la atención ambulatoria a pacientes con patología respiratoria no COVID, sigue suspendida con la finalidad de prevenir y reducir contagios, así como evitar la propagación del virus; situación que ha impactado en el cumplimiento de los compromisos establecidos durante el ejercicio 2020.

En la Acción 312 Atención a Cáncer Pulmonar en Mujeres, solamente se incluyeron 4 mujeres con diagnóstico mutacional EGFR positivo para iniciar su tratamiento.

En la Acción 313 Atención Integral de Mujeres con Asma, debido a la pandemia por SARS-CoV-2, la atención de consulta externa y la realización de pruebas de laboratorio, imagen y fisiología respiratoria continúan suspendidas, por lo que las acciones han sido únicamente la entrega de medicamentos a 411 mujeres para mantener el control de su enfermedad.

Por lo que respecta a la Acción 314 Atención a las mujeres con enfermedad pulmonar intersticial difusa (EPID): neumonitis por hipersensibilidad y secundaria enfermedad autoinmunes /reumatológica, desde que fueron suspendidas las actividades ambulatorias para pacientes con diagnósticos no COVID, lo único que se ha podido realizar es el proporcionar medicamento a mujeres, ya que las demás actividades que integran el programa continúan suspendidas.

Al cierre del ejercicio, los resultados son los siguientes: se atendieron 53 pacientes de primera vez para definir su diagnóstico específico a través de la realización de estudios de laboratorio, pruebas de función respiratoria, tomografía de tórax, eco cardiograma transtorácico, broncoscopia diagnóstica y biopsia pulmonar con la finalidad de que las pacientes reciban un tratamiento dirigido y oportuno; se realizaron 285 pruebas de función respiratoria de manera gratuita que han beneficiado a mujeres de bajos recursos para poder dar seguimiento a su padecimiento. Cabe hacer mención que estos resultados corresponden al primer trimestre del ejercicio.

Por otro lado, 696 mujeres con diagnóstico de EPID, han recibido tratamiento gratuito.

---

## **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>

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
Debido a la designación del INER como Hospital 100% COVID-19 y a la reconversión hospitalaria del Instituto, se ha frenado la atención integral de las mujeres incluidas en estos programas además de limitar la inclusión de más mujeres que podrían verse beneficiadas con estas acciones.

**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:** 270. Adquirir Reactivos para Diagnóstico del Cáncer en la Mujer.

CaCu

#### Definición de la población objetivo

Mujeres de cualquier edad que hayan iniciado vida sexual activa. De manera prioritaria las que presentan inmunosupresión, ya sea por enfermedades específicas o por medicamentos.

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

El cáncer cérvico-uterino (CaCu) es una patología exclusiva de la mujer y constituye la segunda causa de muerte por cáncer. Si bien puede decirse que durante la última década se han logrado avances significativos en la detección oportuna del CaCu y sus lesiones precursoras o preinvasoras, aún existe brecha de desigualdad entre mujeres ya que las de menor educación y recursos económicos tienen menos acceso a los servicios de salud. En el caso de las personas beneficiarias con enfermedades crónicas es frecuente que se privilegie la atención del padecimiento de base, relegándose la vigilancia de los problemas que afectan al tracto genital inferior, (cérvix uterino, vagina y vulva).

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

A partir del año 2010 se incluyó en la estructura programática un programa específico para la prevención, detección oportuna y tratamiento del cáncer de la mujer. Este programa se constituyó para dar continuidad y fortalecimiento a las actividades asistenciales que el Instituto venía realizando a lo largo de varias décadas, con los mismos objetivos. Durante los últimos 10 años se ha ampliado la infraestructura necesaria para realizar el tamizaje para CaCu y sus lesiones precursoras o preinvasoras mediante citología cervical y detección del ADN del virus del papiloma humano (VPH), inicialmente mediante la técnica de captura de híbridos y en la actualidad mediante reacción en cadena de la polimerasa (PCR). Asimismo, se ha ampliado la infraestructura para establecer los diagnósticos definitivos y brindar tratamiento ambulatorio (en la mayoría de los casos) a quienes resulten afectadas. Para diagnóstico se cuenta con 4 colposcopios e instrumental para realizar biopsias del tracto genital inferior. Para tratamiento contamos con equipos para crioterapia (aplicación de nitrógeno líquido), vaporización con láser de CO<sub>2</sub>, electrocirugía e histeroscopia. Excepcionalmente se realiza cirugía mayor o referencia de personas beneficiarias a otras instituciones.

Mensualmente, el Departamento de Patología informa los casos de personas beneficiarias con citología cervical anormal. A través de los servicios de trabajo social y consulta externa las personas beneficiarias son contactadas y citadas a consultas especializadas en la Unidad del Paciente Ambulatorio (UPA). En estas consultas, creadas específicamente en apoyo al programa, los médicos ginecólogos adscritos al Servicio de Ginecología o a la Clínica de Salud Reproductiva brindan atención ambulatoria para llevar a cabo los

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

procedimientos diagnósticos y terapéuticos antes referidos. La mayoría de las lesiones se resuelven con procedimientos de criocauterización y tratamiento médico. Las personas beneficiarias con lesiones intraepiteliales de alto grado son tratadas con escisión electroquirúrgica con asa (conización cervical) o láser de CO<sub>2</sub>, que se practican en la sala de procedimientos ambulatorios, ubicada también en la Unidad del Paciente Ambulatorio. La pequeña proporción de personas beneficiarias con lesiones invasoras del cérvix son referidas al Servicio de Oncología Médica.

Los servicios de tamizaje se ofrecen a todas las mujeres que los soliciten, mientras que los procedimientos de confirmación diagnóstica y tratamiento están dirigidos sólo a las personas beneficiarias atendidas en el Instituto.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el cuarto trimestre del año se realizaron 172 estudios de citología cervical (CC), de los cuales 158 (91.9%) correspondieron al grupo etario de 25 a 64 años siendo éste, el de mayor riesgo. En el grupo de personas beneficiarias de 65 o más años se realizaron 8 CC (4.7% del total). En el grupo de personas beneficiarias de 15 a 24 años se efectuaron 6 CC (3.5% del total).

Se identificaron 7 personas beneficiarias con diversos tipos de lesiones intraepiteliales del cérvix. No se identificaron nuevos casos positivos para cáncer cérvico-uterino. Todas las personas beneficiarias se han tratado en la institución.

La información de la población atendida se reportara posteriormente en el informe anual, esto debido a que las limitaciones laborales derivadas de la pandemia (semáforo rojo, vacaciones, fin de año, etc.) no permitieron integrar los datos del sistema que concentra la información.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El programa se desarrolló de manera eficiente y oportuna hasta el mes de febrero del presente año, sin embargo a partir de marzo las actividades regulares del Instituto se vieron interrumpidas (casi en su totalidad), para dar lugar a acciones extraordinarias dirigidas a atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-COV-2. La reconversión hospitalaria se mantuvo durante todo el primer semestre del año y por ello la atención de las y los personas beneficiarias NO COVID-19 fue limitada. De acuerdo al comunicado de nuestro Director General que se anexa al presente, el día 6 de julio se inició un proceso de reapertura gradual con aproximadamente 10% de los servicios, privilegiando aquéllos que se consideraron básicos, como consulta externa, atención continua, cirugía electiva y hospitalización de personas beneficiarias procedentes de la consulta externa. El número de consultas se ha ido incrementando pero sólo para personas beneficiarias con requerimiento prioritario. Las actividades de nuestro programa continúan siendo muy limitadas y por ende la posibilidad de que el número de estudios de tamizaje y los procedimientos de diagnóstico y tratamiento de las lesiones del tracto genital inferior que podamos realizar sea menor al programado, impidiéndonos alcanzar las metas deseadas. Una vez que la contingencia se controle y las autoridades así lo permitan, estaremos en condiciones de intensificar las acciones de nuestro programa.

Independientemente de que el programa de reapertura antes señalado continúe expandiéndose de manera



---

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

exitosa persiste el riesgo de que las personas beneficiarias opten por no acceder a los procedimientos de tamizaje del cáncer del tracto genital inferior y sus lesiones precursoras, siguiendo los periodos recomendados por las guías nacionales e internacionales en condiciones habituales. La recomendación de quedarse en casa, así como los problemas de movilidad y las limitaciones económicas derivadas de la pandemia pueden justificar tal decisión.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 137. Mejorar la calidad de la atención a la salud de las mujeres

Hospitalizadas

#### Definición de la población objetivo

Mujeres de cualquier edad, hospitalizadas para atención de cualquiera de los problemas de salud que son competencia del Instituto, que requieran servicios de planificación familiar, de prevención y/o diagnóstico de cáncer de la mujer u otros problemas ginecológicos que ameriten pronta atención.

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

El Instituto brinda servicios de planificación familiar, así como de tamizaje, diagnóstico y tratamiento de cánceres de la mujer en la Unidad del Paciente Ambulatorio (UPA) a personas beneficiarias del Instituto. Sin embargo, existe brecha de desigualdad entre nuestras personas beneficiarias ya que las que se encuentran hospitalizadas tienen menos acceso a dichos servicios debido a que en el edificio de hospitalización no se cuenta con las facilidades para llevar a cabo los procedimientos necesarios y deben transportarse a la UPA. Esto les genera incomodidades y algunos riesgos, aunque menores, durante el transporte. Por otra parte, se interfiere con el desarrollo de las consultas previamente programadas en la UPA, ocasionando demora en la atención de las personas beneficiarias ambulatorias.

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

A fin de mejorar la calidad de la atención en todos aquellos aspectos relacionados con la Salud Materna, Sexual y Reproductiva a las personas beneficiarias hospitalizadas se requiere implementar dentro del mismo edificio un área (consultorio) dedicada para dicho fin. Esto permitirá brindar los servicios requeridos de manera expedita y oportuna, evitando los problemas inherentes al traslado a otro edificio e interferir con la atención de las personas beneficiarias ambulatorias. Por otra parte, se puede aprovechar la oportunidad para reforzar la información y motivación de las personas beneficiarias (y familiares) para continuar con la atención ambulatoria, una vez que sean dadas de alta.

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

Se planeó que durante el primer semestre se podría implementar el consultorio en el área física que asignara la Dirección Médica, adquirir el equipo médico e insumos necesarios y elaborar el programa de trabajo de médicos, enfermeras y otro personal que colabore en las actividades del área. Se consideró que al concluir este proceso se iniciaría la atención de las personas beneficiarias en el segundo semestre del año.

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

Durante el cuarto trimestre no hubo avances en las actividades programadas, quedando pendiente la revisión de los requerimientos de equipo, instrumental e insumos médicos, y sus cotizaciones.

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

El desarrollo del trabajo se tuvo que interrumpir debido a la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-COV-2. Como se ha referido en informes previos, las actividades regulares del Instituto se cancelaron casi en su totalidad en el mes de marzo para proceder a la reconversión hospitalaria orientada a la atención de personas beneficiarias con COVID-19. Desde entonces el área de hospitalización para personas beneficiarias NO COVID-19 se redujo significativamente y las actividades no prioritarias quedaron postergadas.

De acuerdo al comunicado de nuestro Director General, que anexamos al informe del tercer trimestre,, el día 6 de julio se inició un retorno gradual de las actividades para personas beneficiarias de múltiples condiciones clínicas y COVID-19 negativos, manteniéndose la atención de los personas beneficiarias con COVID-19 sin modificaciones. La apertura se inició con aproximadamente 10% de los servicios, privilegiando aquéllos que se consideraron básicos. Sin embargo, el número de hospitalizaciones ha sido muy limitado a lo largo del cuarto trimestre.

Independientemente de que el programa de reapertura antes señalado pudiera progresar de manera exitosa persiste el riesgo de que las hospitalizaciones de mujeres sin COVID-19 sean mínimas. Una vez que la contingencia se controle y la reconfiguración institucional se defina podremos retomar el trabajo planeado, siempre y cuando las autoridades institucionales lo consideren pertinente y viable. Entretanto continuaremos con la tarea de diseñar y organizar actividades intrahospitalarias encaminadas a proporcionar atención de problemas inherentes a la salud materna, sexual y reproductiva.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 270. Adquirir Reactivos para Diagnóstico del Cáncer en la Mujer.

#### CaMa

##### Definición de la población objetivo

Mujeres atendidas en el Instituto cuya edad es igual o mayor a 40 años. Se les practica estudio de mastografía ya sea de tamizaje, para diagnóstico oportuno del cáncer mamario (CaMa), o bien con fines de seguimiento en los casos ya diagnosticados.

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

El cáncer mamario se presenta predominantemente en mujeres, constituyendo la primera causa de muerte por cáncer. Las normas nacionales e internacionales recomiendan practicar una mastografía cada 2 años a todas las mujeres cuya edad está entre los 40 y 50 años, y anualmente a las mayores de 50 años. Sin embargo, estas metas no logran alcanzarse debido a diversos factores, tales como la insuficiente motivación de la población, las limitaciones económicas y/o de acceso a servicios de salud, así como nivel educativo. Aún existe una importante brecha de desigualdad entre mujeres, ya que las de menos recursos y educación cuentan con menor acceso a estudios de tamizaje.

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

Con el programa Salud Materna, Sexual y Reproductiva se ha logrado fortalecer y ampliar la cobertura de mastografías en la población de personas beneficiarias atendidas en el Instituto, favoreciendo con ello la detección oportuna y tratamiento de un mayor número de casos. De igual manera, con la implementación del programa se incrementaron los estudios complementarios a la mastografía, tales como ultrasonidos de mama, resonancias magnéticas, biopsias guiadas y marcajes. Asimismo se tuvo la posibilidad de crear instalaciones especialmente dedicadas para brindar tratamiento con radioterapia y/o quimioterapia a las mujeres afectadas (Servicio de Radioterapia y Física Médica).



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

Durante el cuarto trimestre del año se realizaron 215 estudios de mastografías, de las cuales 185 (86.05% del total) se realizaron en mujeres de 40 a 69 años de edad siendo éste, el grupo de mayor riesgo; en mujeres mayores de 69 años se realizaron 22 mastografías (10.23% del total) y en el grupo de menores de 40 años, se efectuó 8 mastografías (3.72% del total).

Se identificaron 22 estudios anormales, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera: BIRADS 6= 10, BIRADS 5= 2 y BIRADS 4= 10. Todas las personas beneficiarias se han tratado en la institución.

La información de la población atendida se reportara posteriormente en el informe anual, esto debido a que las limitaciones laborales derivadas de la pandemia (semáforo rojo, vacaciones, fin de año, etc.) no permitieron integrar los datos del sistema que concentra la información.

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

En los dos años previos no se alcanzó la meta de mastografías planeadas, habiéndose identificado diversos obstáculos que fueron descritos en el Informe del Primer Trimestre 2020. En resumen, incluían el requisito de que para efectuar la mastografía la paciente debiera contar con una cita previamente programada en consulta externa, limitaciones temporales en la disponibilidad de los equipos ocasionadas por la necesidad de someterlos a mantenimiento preventivo o correctivo, e insuficiente motivación de médicos y personas beneficiarias para indicar y acceder a los estudios dirigidos a la detección oportuna del cáncer mamario. En consecuencia, a principios del año en curso se inició la implementación de diversas medidas correctivas, también descritas en informes previos, cuyo desarrollo se interrumpió en el mes de marzo debido a que las actividades regulares del Instituto se cancelaron (casi en su totalidad) para dar lugar a acciones extraordinarias dirigidas a atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-COV-2. La reconversión hospitalaria se mantuvo a lo largo del primer semestre y por ende, la atención de las personas beneficiarias NO COVID 19 continuó siendo limitada. De acuerdo al comunicado de nuestro Director General (anexo ), el día 6 de julio se inició la reapertura con aproximadamente 10% de los servicios que el Instituto realizaba PRE COVID-19, privilegiando aquéllos que se consideran básicos, e incluyen, entre otros, al departamento de imagenología, la toma de muestras y laboratorio y la consulta externa. Sin embargo, las actividades no se han incrementado de manera sustantiva, y por ende el número de estudios de tamizaje y diagnóstico oportuno del cáncer mamario continúa siendo menor al programado, imposibilitando alcanzar las metas deseadas.

Por otra parte, independientemente de que el programa de reapertura se lleve a cabo de manera exitosa persiste el riesgo de que las personas beneficiarias opten por no acceder a los procedimientos de tamizaje/diagnóstico oportuno del cáncer mamario en los periodos que establecen las guías nacionales e internacionales. La observancia de la recomendación de quedarse en casa, así como los problemas de movilidad y limitaciones económicas derivadas de la pandemia pueden anticipar y justificar tal decisión.

Una vez que la contingencia sanitaria se controle estaremos en condiciones de proceder a la promoción y acciones del programa, sujetándonos a las condiciones de seguridad que las autoridades institucionales establezcan.

Con respecto al tratamiento del cáncer mamario se continuará prestando atención a las personas beneficiarias COVID-19 negativos en el área de radio-oncología y quimioterapia.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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

La esclerosis múltiple (EM) o esclerosis de placas es una enfermedad neurológica crónica de naturaleza inflamatoria y autoinmune caracterizada por el desarrollo de lesiones desmielinizantes, y de daño axonal en el sistema nervioso central.

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

La esclerosis múltiple afecta entre dos y tres veces más a las mujeres que a los hombres. en las últimas décadas, los estudios epidemiológicos reportan que esta diferencia de género ha aumentado considerablemente. descubrir las causas de este hecho es una de las áreas de investigación sobre las más activas en los últimos años. a la vez, los estudios sobre las diferencias de género aportan nuevas ideas sobre la etiología y la evolución de la enfermedad

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De los 39 pacientes atendidos durante el cuarto trimestre, 21 fueron otorgados a mujeres y 18 hombres

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Como oportunidad durante la operación del Programa de Esclerosis Múltiple, se encuentra que en la demanda de atención se puede presentar una mayor atención a pacientes del género femenino, lo que facilita la acción de igualdad de género.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto del PEF:** Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NDE

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Formación y Capacitación de Recursos Humanos para la Salud

**Tipo de acción:** 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, Infectología, Medicina Materno Fetal, Neonatología y Urología Ginecológica; así como para los Curso de Posgrado de Alta Especialidad en Medicina que son: Cirugía Endoscópica Ginecológica, Cuidados Intensivos del Recién Nacido, Genética Perinatal, Medicina Crítica en Obstetricia, Periposmenopausia, Cardiología Fetal y Cirugía en el Recién Nacido que cuentan con beca para realizar sus estudios.

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

En este rubro se observa que el 67% 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)

Durante el periodo se realizaron cursos a través de la plataforma Webinar, Caracterización Epidemiológica y Clínica del Comportamiento de COVID-19 en el Periodo Perinatal con una asistencia total de 1,719, Webinar Nutrición y Alimentación en tiempos de COVID-19: Aspectos prácticos para trabajadores de la salud con 1,374 asistentes, Webinar Lactancia materna en el contexto de COVID-19 con 668 asistentes, Webinar SARS-CoV-2: Evidencias Clínico – Moleculares de Transmisión Vertical con 963 asistentes, estos cuatro eventos tuvieron un mayor número de inscritos de los programados se habían programado 2,000 a los cuatro eventos y se registraron 4,724 participantes en total. Además dos de estos webinar han sido sin costo, eventos gratuitos para todo el personal

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Este indicado se encuentra por arriba de lo programado, ya que a consecuencia de la pandemia y el aislamiento social por COVID-19 se han efectuado webinars, los cuales al ser a distancia ha facilitado el acceso

## **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>
a los alumnos.

<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 línea

**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 los/las servidores/as públicos de la Dirección de Administración y Finanzas, así como al personal administrativo de las diferentes direcciones del Instituto. Y para dar cumplimiento en las materias de protección civil, inducción, derechos humanos y erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres, se contempla a todo el personal del instituto (área administrativa, médica, paramédica y afín)

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

De los 723 servidores públicos capacitados en 1111 acciones realizadas de enero-diciembre, 256 se dieron en materia de derechos humanos de las mujeres y perspectiva de género en la salud y en el cuarto trimestre octubre-diciembre se capacitó a 70 participantes (21 hombres y 49 mujeres)

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

Durante el cuarto trimestre de 2020 se llevaron a cabo **DIEZ** eventos concluidos "Prevención y Atención del Acoso Sexual en la Administración Pública" (cuarta emisión), "Género y Derechos Humanos" (cuarta emisión), "Sensibilización y Desarrollo de Competencias Laborales", "Manejo de Crisis", "Resiliencia, Trascendencia al Cambio", "Comunicación Digital o Homeoffice Productivo", "Taller de Redacción Ejecutiva y Profesional", "Videoconferencia Derechos Sexuales y Reproductivos", "Operadores de Vehículos de Emergencias" y "NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención"

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para el cuarto trimestre el curso de "Prevención y Atención del Acoso Sexual en la Administración Pública" (cuarta emisión) contempla que las personas servidoras públicas reconozcan la importancia de prevenir y atender conductas de acoso y hostigamiento sexual al interior de sus entes públicos, así como impulsar acciones para la construcción de una cultura laboral libre de violencia y espacios igualitarios, el curso "Género y Derechos Humanos" (cuarta emisión) tiene como objetivo que las personas servidoras públicas comprendan la importancia de los derechos humanos de las mujeres en el Sistema de Derechos Humanos, mediante el reconocimiento de su proceso histórico y su vigencia y con la "Videoconferencia Derechos Sexuales y Reproductivos" se buscó sensibilizar a las personas servidoras públicas responsables de brindar atención médica en el ámbito de la salud reproductiva y perinatal sobre los derechos sexuales y reproductivos de la población, con la finalidad de garantizarlos y promoverlos y con el curso NOM-035-STPS-2018 "Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo, Identificación, Análisis y Prevención" se concientizó sobre la importancia de la aplicación de la Norma y sus sanciones por incumplimiento, lo anterior para promover un entorno

---

## **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>
organizacional favorable en beneficio de la salud de los trabajadores y la productividad.

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

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto del PEF:** Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NDE

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

**Clave del Pp:** E022

**Nombre del Pp:** Investigación y Desarrollo Tecnológico en Salud

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

**Número de 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 alineadas a las líneas de investigación institucional para la atención de la Enfermedad hipertensiva asociada al embarazo, Morbilidad y mortalidad materna, fetal y neonatal, Nutrición, obesidad, diabetes y trastornos metabólicos, Enfermedades infecciosas y de impacto perinatal, Origen perinatal de las enfermedades del niño y del adulto, Factores ambientales, socioculturales y de salud mental que afectan la Salud reproductiva e infantil, Endocrinología y Biología de la Reproducción, Salud ginecológica y embarazo adolescente, Biología del desarrollo y medicina regenerativa y Cáncer y trastornos ginecológicos, que cuenta con dictamen vigente en el Sistema Institucional de Investigadores y el Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT.

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

Atendiendo a las políticas de igualdad y equidad, la Dirección de investigación trabaja para mantener un equilibrio entre el número de investigadores del sexo femenino y masculino. Al tercer trimestre de 2020 se mantiene la equidad entre el número de investigadores, registrando 27 mujeres y 25 hombres, por lo que no se presentan brechas de desigualdad entre la población reportada.

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

Se continua con el procesamiento de los datos de las entrevistas a los médicos gineco-obstetras del tercer nivel de atención sobre las representaciones de las mujeres adolescentes embarazadas, logrando identificar en primera instancia los conceptos más importantes de sus representaciones de las adolescentes.

De las entrevistas realizadas con las mujeres adolescentes:

- 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.
- Se siguen revisando los contenidos de éstas y a la vez identificando qué información es pertinente recuperar a través de nuevas entrevistas complementarias. La perspectiva de género en la investigación nos permite identificar las relaciones de poder en las que se encuentran inmersas a lo largo de su

## 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)

embarazo y a la crianza de sus hijos (as).

Se han tomado 40 muestras de sangre de cordón umbilical de mujeres embarazadas sanas con cesárea. Se solicitó la cancelación del protocolo al Comité de Investigación.

Al momento se continúa en la fase de obtención de la información y no se pueden describir los resultados. Sin embargo, como mencioné anteriormente no será posible evaluar el tema de igualdad de género.

Terminación de la creación del Modelo Sociocultural para Prevenir Morbimortalidades Maternas. Se realizan mediciones antropométricas (peso, longitud, perímetro cefálico y se mide porcentaje de grasa corporal). Se llenan cuestionarios establecidos.

Ha finalizado la selección de pacientes. Continúa la fase de análisis y publicación. Se publicará este mes.

El reclutamiento sigue bajando mucho, y el mantenimiento ha sido difícil de las adolescentes, se optará por mejorar la evaluación durante la primera consulta a efecto de que regresen y se mantengan dentro del protocolo. Y se solicitará transporte para rescatar algunas pacientes que no regresan en el posparto. Por la contingencia COVID 19, se detuvo el reclutamiento, lo que implica una gran pérdida de pacientes y de probables candidatas a participar.

Complicaciones Perinatales:

- Preeclampsia 43 pacientes
- Diabetes Mellitus 16 pacientes
- Diabetes Gestacional 28 pacientes
- Hipertensión previa 15 pacientes
- Hipertensión gestacional 19 pacientes
- Hipotiroidismo 90 pacientes
- Pérdida gestacional 16 pacientes

La investigación clínica y biomédica desarrollada en el Departamento de Genética y Genómica Humana, considera de manera equitativa la participación de hombres y mujeres.

Hemos cubierto el 30% del total de participantes requeridos pero aún falta acelerar el número de participantes para cubrir el tamaño total de la muestra. Riesgo pre, peri y postnatal por situaciones de riesgo en el embarazo.

Se han captado 611 mamás y 629 niños, a los cuales se les han podido realizar las mediciones físicas y toma de muestras sanguíneas, de saliva y cabello. Se han aplicado pruebas psicológicas a la madres y de neurodesarrollo a los niños(as).

En este periodo por cada hombre se atendieron 6 mujeres.

Se realiza el planteamiento de estrategias para hacer conocer el Modelo Sociocultural para Prevenir Morbimortalidades Maternas a nivel nacional.

Riesgo pre, peri y postnatal por situaciones de riesgo en el embarazo.



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

Sigue el mismo 30% del total de participantes requeridos porque ante la emergencia epidemiológica NO pudimos recibir nuevos participantes dado que estamos laborando desde casa.

Se han tomado 40 muestras de sangre de cordón umbilical de mujeres embarazadas sanas con cesárea. Se solicitó la cancelación del protocolo al Comité de Investigación.

Al momento se continúa en la fase de obtención de la información y no se pueden describir los resultados. Sin embargo, como SE menciona anteriormente no será posible evaluar el tema de igualdad de género.

Se realizan mediciones antropométricas (peso, longitud, perímetro cefálico y se mide porcentaje de grasa corporal). Se llenan cuestionarios establecidos.

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

Se incrementó el número total de investigadores con nombramiento vigente de 77 a 78. Se mantuvo la tendencia a promoción de los investigadores hacia categorías más altas: C de 27 a 32 y E de 3 a 5. El número de investigadores SNI incrementó de 45 a 51 con ingresos y promociones a nivel I. Se publicaron 105 artículos científicos en revistas de Grupo I a VII de 82 programados.

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

Los obstáculos son de carácter presupuestal, ya que aún y cuando no ha habido disminución en la asignación no se ha presentado un incremento al presupuesto autorizado. No obstante que tanto el desarrollo de la investigación como la publicación de los resultados, dependen en gran medida de la disponibilidad de recursos, se continúa dando prioridad al ejercicio del gasto para el pago de publicaciones y compra de reactivos que promuevan la participación y producción científica. Aunado a lo anterior y debido a la contingencia sanitaria por el SARS-CoV-2, sólo se publicaron convocatorias para financiamiento externo cuya demanda era la atención prioritaria a este problema, por lo que la posibilidad de obtener financiamientos relacionados con las líneas de investigación institucionales disminuyó.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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

**Indicador#1.** Porcentaje de avance en las acciones de diseño e implementación de la ENSANUT.

#### Definición de la población objetivo

La ENSANUT tiene 32 poblaciones objetivo, una por cada conjunto de habitantes de viviendas particulares de alguna de las 32 entidades federativas. Los habitantes de viviendas particulares 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

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.

En particular, debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, se visibilizan las brechas de desigualdad existentes en la población y se imponen retos para el sistema de salud.

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el primer trimestre se identificaron cuatro grandes etapas que se realizarán a lo largo del año para desarrollar e implementar la ENSANUT: 1) elaboración de cuestionarios, 2) programación de máscaras de

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

captura, 3) capacitación y 4) implementación de la encuesta.

En el primer trimestre se avanzó en cuestiones de organización del equipo de encuestas, así como en la elaboración de los cuestionarios a realizar.

En este segundo trimestre, se reorientó la encuesta para recolectar información relacionada con el COVID-19, lo que llevó a realizar una readaptación de los instrumentos de recolección de la información y su programación para el sistema de captura electrónico. Se estima a la fecha se tiene un 50% de la meta anual. El próximo trimestre se planea avanzar con la etapa de la capacitación.

En este tercer trimestre, se realizó la capacitación y se encuentra la encuesta en trabajo de campo, por lo que se estima tener un 75% de avance.

En este cuarto trimestre, se concluyó en noviembre el trabajo de campo, por lo que se tiene el 100% de avance.

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

Por recomendación de la SSA los plazos de la encuesta fueron modificados nuevamente, con el fin de llevar el operativo de campo en una etapa menos peligrosa de la pandemia.

Ante la pandemia de COVID-19 y la alta transmisión que aún existe en el país, se presentaron dificultades operativas, puesto que se contagiaron algunos encuestadores y por precaución, la brigada completa se tenía que aislar. Lo anterior, generó retrasos en el operativo. Aunado a ello y debido al mismo contexto, la aceptación a participar en la encuesta por parte de los integrantes de las viviendas seleccionadas se vio afectada.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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

**Indicador#5.** Porcentaje de avance en otro tipo de acciones que promuevan la igualdad de género entre mujeres y hombres.

#### 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 inició con la identificación de otras acciones que promuevan la igualdad de

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

género, se considera que este avance es del 7%.

En este segundo trimestre participamos en un pronunciamiento institucional sobre la iniciativa para reformar disposiciones con el principio de paridad de género, se realizó difusión al pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual en el INSP que entró en vigor el pasado 5 de marzo 2020. Relacionado con la cultura institucional, se realizó información digital sobre las mujeres y el COVID-19 y las afectaciones a las mujeres en los diferentes ámbitos (sector sanitario, violencia en el hogar, trabajo informal, carga de trabajo y cuidados). Así mismo, realizamos búsquedas de información rápida de evidencia del COVID-19 en diferentes ámbitos: embarazo y COVID-19, uso de tapabocas quirúrgico en el ámbito comunitario e infecciones respiratorias agudas, probabilidad de contagio por infecciones respiratorias agudas en el transporte público y medidas para mitigarlo, enfermedades crónicas asociadas a mortalidad por COVID-19, contaminación del aire y morbilidad por COVID-19, variables climáticas y morbilidad por COVID-19, COVID-19 en aguas residuales, entre otros. En este tercer trimestre tenemos un 50% de avance en las otras acciones realizadas en temas de igualdad de género.

En este tercer trimestre, se participó en reuniones en la Red de Igualdad de Géneros y se está realizando una exploración de las buenas prácticas en temas de igualdad en la institución. Se realizó un pronunciamiento relacionado con la violencia obstétrica para la consulta pública del INEGI relacionado con los cuestionarios de la ENDIREH 2021. Así mismo, se continuó realizando acciones para visibilizar las desigualdades en el contexto del COVID-19, en la gaceta del INSP se publicaron acciones del INSP contra el COVID-19, evidencia para vincularse con la sociedad donde se mencionan temas de salud mental, enfermedades cardiovasculares riesgos y consecuencias ante el COVID-19, medidas sanitarias para una nueva normalidad. Se realizaron teleconferencias: Encuesta Nacional de las características de la población durante la epidemia de COVID-19 (ENSARS-CoV-2), seguridad alimentaria y COVID-19, grupos vulnerables y los desafíos para la equidad, factores ambientales en la pandemia del COVID-19, lactancia materna por un planeta saludable, eficiencia de mascarillas, embarazo y recién nacidos, Se realizaron dos eventos hablando del tema de España y México: 1) respuesta del sistema de salud y retos del futuro y 2) Encuesta de seroprevalencia: España y México.

Adicionalmente, en temas de cultura institucional en este tercer trimestre se difundió información de espacios para personas con capacidades diferentes, día naranja por una vida libre de violencia, día internacional de la igualdad salarial. Se estima un 83% de avances de la meta anual.

En este cuarto trimestre, se participó en la Red de Igualdad entre los géneros, así como en el webinar “Claves de las garantías de los derechos de las personas con discapacidad”, en cultura institucional se realizaron correos masivos de difusión para la eliminación de la violencia contra las mujeres y se invitó a los 16 días de activismo contra la violencia de género. Así mismo, se continuó realizando acciones para visibilizar las desigualdades en el contexto del COVID-19, entre las que destacan la realización de teleconferencias:

1) criterios de retorno al trabajo en México y determinación de valor de vulnerabilidad por COVID-19, 2) implicaciones ambientales del COVID-19, 3) Policy, poverty and politics. How public health, inequality and political leadership interacted in the COVID pandemic, 4) COVID-19: Aprendizajes y oportunidades para Texas y México, 5) Inmunogenética de COVID-19 e implicaciones en el desarrollo de vacunas contra SARS-COV-2, 6) Reinfección de COVID-19: ¿qué sabemos hasta ahora?, y 7) Vacunación para COVID-19: Retos hacia la cobertura universal. En la Gaceta de salud pública se presentaron los siguientes documentos: el papel de la inequidad en la repuesta y las consecuencias de la pandemia de COVID-19, inequidad de la diabetes en México, la pandemia de violencia contra las mujeres en tiempos de COVID-19: Nuevos retos para la salud pública, Influenza y COVID-19 y en salud en infografías: se presentó el tema de discapacidad. Adicionalmente, se participó en la elaboración de comentarios para diferentes Programas de Acción Específicos, por ejemplo, Atención a la Salud de la Adolescencia 2020-2024, Salud sexual y reproductiva, entre otros.

### 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.

**Indicador#4.** Porcentaje de avance en las acciones de creación y operación del Comité Interno para la igualdad en el INSP.

#### Definición de la población objetivo

Todas las mujeres a nivel institucional.

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

Dentro de las acciones para reducir la brecha entre hombres y mujeres a nivel institucional se encuentra la creación de un comité interno que realice recomendaciones para la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la institución para promover un mejor ambiente institucional con iguales oportunidades para las mujeres y para los hombres. Se enlistan las siguientes tareas generales a realizar: 1) Identificación de las personas que podrían integrar el Comité, 2) propuestas para pertenecer al Comité, 3) Aceptación de todos los miembros del Comité, 4) Integración del Comité de manera formal, 5) Reuniones para establecer las reglas de operación del Comité y 6) Funcionamiento del Comité.

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este primer trimestre se inició con la identificación de las personas que pueden integrar el comité, ya se realizó la primera invitación para la integración del comité, esperamos que en los próximos meses pueda conformarse en su totalidad. En este primer trimestre se considera un avance del 3%.

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

En este segundo trimestre se realizó una propuesta formal de anidarla en el Comité de ética y Prevención de Conflictos, se revisó la normatividad institucional y se realizaron comentarios a la propuesta, dichos comentarios se atenderán el próximo trimestre. Se estima un 15% de avance.

En este tercer trimestre, se atendieron comentarios de la Dirección de Administración y Finanzas y se prepararon documentos para la operación del Comité, así como las invitaciones para la designación de integrantes del mismo. Se estima tener 70% de avance.

En este cuarto trimestre, se atendieron comentarios de la Dirección de Administración y Finanzas y se prepararon documentos para la operación del Comité, así como las invitaciones para la designación de integrantes del mismo, se integraron las reseñas biográficas de los integrantes del mismo. Se presentó ante el grupo directivo en diciembre 2020 donde se reiteró el apoyo institucional al funcionamiento del mismo a inicios del 2021. Se estima tener 90% de avance.

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

Derivado de la contingencia del COVID, se pospuso los inicios de este comité, pero en el próximo trimestre se tendrá la formalización del mismo.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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

**Indicador#2.** Eficiencia terminal de las mujeres que participan en los cursos virtuales en línea del INSP.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres profesionales de la salud o interesadas en salud que requieren de actualización o ampliación del conocimiento en los temas de salud ofertados en la plataforma CLIMA del INSP.

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

Participación de las mujeres en la plataforma CLIMA. La actualización de las mujeres profesionales de la salud sigue implicando un reto, condicionado por la doble carga laboral y la poca disponibilidad de tiempo. El INSP cuenta con un portafolio de cursos virtuales en línea con la mejor evidencia científica generada por el INSP y por otras instituciones para actualizar al personal de salud y abiertos a la población en general en temas diversos de salud, incluyendo: lactancia y amamantamiento, atención a la mujer y al recién nacido, y prevención de diabetes, entre otros. Estos cursos cuentan con validez oficial, respaldada por el INSP, otorgándose un certificado gratuito al terminar el curso, por lo que constituyen una opción real para el avance de las mujeres y su actualización en temas de salud de alta relevancia nacional.

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La plataforma CLIMA se encuentra en funcionamiento y recibiendo nuevas solicitudes de inscripción.





---

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

El acumulado al segundo trimestre muestra que han finalizado el curso más de 17 mil mujeres.  
El acumulado al tercer trimestre se observan que han finalizado el curso más de 30 mil mujeres.  
El acumulado al cuarto trimestre refleja que han finalizado el curso más de 38 mil 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.

**Indicador#3.** Porcentaje de productos científicos con desagregación por sexo o que integran la perspectiva de género.

#### 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

El acumulado al segundo trimestre en el INSP, cuenta con 58 proyectos de investigación con perspectiva de género publicados, de los cuales 26 artículos reportan información desagregada para hombres y mujeres, en 16 casos el proyecto reporta información que hace visible las brechas entre hombres y mujeres, en 17 casos el

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

proyecto hace visible inequidades o vulnerabilidades específicas de las mujeres y en 23 casos el proyecto reporta información sobre problemáticas que afectan mayoritariamente a la salud y/o bienestar de las mujeres (por ejemplo: cáncer de mama o cervico uterino, lactancia, embarazo en adolescencia, aborto, etc). Se aclara que un artículo de investigación puede incluir 1 ó más de los 4 aspectos mencionados previamente.

Al tercer trimestre, se cuenta con 91 artículos científicos publicados con perspectiva de género publicados, de los cuales 41 artículos reportan información desagregada para hombres y mujeres, en 22 casos el proyecto reporta información que hace visible las brechas entre hombres y mujeres, en 28 casos el proyecto hace visible inequidades o vulnerabilidades específicas de las mujeres y en 36 casos el proyecto reporta información sobre problemáticas que afectan mayoritariamente a la salud y/o bienestar de las mujeres (por ejemplo: cáncer de mama o cervico uterino, lactancia, embarazo en adolescencia, aborto, etc).Se aclara que un artículo de investigación puede incluir 1 ó más de los 4 aspectos mencionados previamente.

Al cuarto trimestre, se cuenta con un acumulado de 129 productos científicos publicados con perspectiva de género, de los cuales 55 artículos reportan información desagregada para hombres y mujeres, en 27 casos el proyecto reporta información que hace visible las brechas entre hombres y mujeres, en 38 casos el proyecto hace visible inequidades o vulnerabilidades específicas de las mujeres y en 64 casos el proyecto reporta información sobre problemáticas que afectan mayoritariamente a la salud y/o bienestar de las mujeres (por ejemplo: cáncer de mama o cervico uterino, lactancia, embarazo en adolescencia, aborto, etc).Se aclara que un artículo de investigación puede incluir 1 ó más de los 4 aspectos mencionados previamente.

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

Sin obstáculos detectados.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Investigación y desarrollo tecnológico en salud

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NDY

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Salud Pública

**Clave del Pp:** E022

**Nombre del Pp:** Investigación y desarrollo tecnológico en salud

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

**Número y denominación de la acción:** 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente.

**INDICADOR #1.-** Porcentaje de mujeres que terminan el curso virtual Salud sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia (Curso SSR).

#### Definición de la población objetivo

Mujeres profesionales de la salud o interesadas en temas de salud sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia.

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

1. Se ha identificado que en México menos del 20% de las unidades médicas proporcionan servicios de salud sexual y reproductiva de alta calidad, no se cuenta con instalaciones adecuadas para una atención privada, confidencial y amigable para adolescentes
2. Los conocimientos y aptitudes de los prestadores de servicios de salud no son adecuados, no se emplean manuales o protocolos específicos para tratar a esta población, el personal de salud no está actualizado o recibe pocas horas de capacitación en temáticas elementales como planificación familiar o consejería.
3. Nos aseguraremos de dar el mantenimiento a la plataforma de cursos en línea, de manera que el curso esté disponible y aseguraremos la participación de al menos 3000 mujeres en el curso con una eficiencia terminal del 50%.

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

No aplica

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

El curso virtual está en funcionamiento. Actualmente se cuenta de enero a junio con 1,833 mujeres que han aprobado el curso virtual "Salud Sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia" (curso SSR), lo que representa un 50% de mujeres que terminan el curso.

Al tercer trimestre, el curso virtual está en funcionamiento. Actualmente se cuenta de enero a septiembre con 3,393 mujeres que han aprobado el curso virtual "Salud Sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia" (curso SSR), lo que representa un 51% de mujeres que terminan el curso.

Al cuarto trimestre, el curso virtual está en funcionamiento. Actualmente se tiene un acumulado de 4,447 mujeres que han aprobado el curso virtual "Salud Sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia" (curso SSR), lo que representa un 70% de mujeres que se inscriben al curso.

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

Sin obstáculos detectados

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Investigación y desarrollo tecnológico en salud

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NDY

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Salud Pública

**Clave del Pp:** E022

**Nombre del Pp:** Investigación y desarrollo tecnológico en salud

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

**Número y denominación de la acción:** 630. Estrategia nacional de prevención del embarazo adolescente.

**INDICADOR #2.-** Porcentaje de mujeres que visitan la página comolehago.org

#### Definición de la población objetivo

Mujeres adolescentes que pueden visitar la página web comolehago.org

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

Tomando en consideración que en la actualidad ha habido un acelerado desarrollo de las tecnologías de información y comunicación (TICs), de las cuales los adolescentes y jóvenes son el grupo predominante de nativos digitales, es necesario plantear nuevas formas de aprendizaje en este ambiente en donde esta población cotidianamente satisface sus necesidades de entretenimiento, diversión, comunicación e información, la página web "comolehago.org". Se trata de un indicador que reporta el porcentaje de mujeres que visitan la página comolehago.org, dirigida a adolescentes y creada con el objetivo de incrementar el conocimiento, autoeficacia y habilidades sobre ejercicio saludable de la sexualidad y la prevención del embarazo.

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los datos de este primer trimestre indican que hasta el momento 2,113 mujeres han ingresado a la página *comolehago.org*. Esta proporción de usuarias equivale al 75% de la población total que ingresa a dicho sitio



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

web.

El acumulado al segundo trimestre muestra que se tuvieron en total más de 44 mil visitas, de las cuales 35 mil fueron mujeres, esto equivale al 75% de población femenina que ingresa a *comolehago.org*.

Al tercer trimestre, se muestra que se tuvieron en total más de 116 mil visitas, de las cuales más de 87 mil fueron mujeres, esto equivale al 75% de población femenina que ingresa a *comolehago.org*.

Al cuarto trimestre se tiene un registro acumulado de más de 116 mil visitas, de las cuales el 75% son mujeres que ingresaron a *comolehago.org*.

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

Derivado del nuevo diseño de la página y cambio en la plataforma, no fue posible registrar el último trimestre, actualmente ya se arregló el programa para que continúe registrando las visitas a la nueva página.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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.

**INDICADOR #8.-** Porcentaje de productos de colaboración en embarazo adolescente para la ENSANUT.

#### 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, repercute en las brechas de desigualdad entre sexos. El contar con instrumentos de medición como las Encuestas Nacionales de Salud permite tener un panorama del estado de salud por sexo, y en particular de la situación del embarazo en la adolescencia, tomando en consideración que este evento tiene efectos en la salud de la madre y del recién nacido, así como en la reproducción de la desigualdad social y económica de las familias, sobre todo cuando estos embarazos son no planeados o no deseados.

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

No aplica.



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

En el primer trimestre se han trabajado las secciones de salud reproductiva del cuestionario de adolescentes y adultas

En el segundo trimestre se continuó trabajando las secciones de salud reproductiva del cuestionario de adolescentes y adultas de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición. Desafortunadamente, por causa de la emergencia nacional derivada del COVID 19 se modificó el enfoque de la encuesta para captar información sobre las repercusiones de la pandemia en la salud y atención de la población. Como consecuencia de esto, se diseñó e integró una batería más pequeña de preguntas relacionadas con la salud materna en mujeres adolescentes y adultas de 12 a 49 años de edad.

Se trabajó en los reportes nacionales y estatales de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018-2019, y se hizo la revisión de galeras para su pronta publicación.

En este tercer trimestre, se calcularon indicadores de salud para la población joven (10-29 años de edad) con información de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018-2019, y en colaboración con el Consejo Nacional de Población (CONAPO) se elaboró un boletín de prensa y tres postales informativas con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Juventud. Bajo este mismo marco la Directora de Salud Reproductiva fue invitada al Programa Zona Libre de CONAPO para hablar sobre los principales riesgos a la salud y retos pendientes en adolescentes. Se estima un avance del 90% en este indicador.

En este cuarto trimestre, se publicaron de manera oficial los Resultados Nacional de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018-2019 y los Resultados de la de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018-2019 por Entidad Federativa, donde se encuentran los capítulos de salud sexual y reproductiva, y se aborda de manera particular a la población adolescente.

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

La planeación que originalmente se hizo de la aplicación de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2020, se vió obstaculizada por la pandemia del Covid 19. No obstante, dada esta situación se consideró oportuno indagar sobre las repercusiones de la pandemia en la salud y atención de la población. Lamentablemente se tomó la decisión de no incluir la sección de Salud Reproductiva en la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición COVID-19 debido a que los instrumentos de medición en adolescentes y adultos eran muy extensos y rebasan los tiempos estimados pertinentes para la aplicación y periodos programados para el levantamiento de información.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Indicador #7.-** Porcentaje de materiales y acciones de difusión para curso SSR y comolehago.org.

#### 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 curso virtual para prestadores de salud y página web comolehago.org tengan difusión por lo que medir el porcentaje de avance en acciones y materiales de difusión para Curso SSR y comolehago.org

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el primer trimestre se trabajó en:

1. Este primer trimestre establecimos las vías por las cuales se realizará la difusión.
2. En la página de Facebook de comolehago, se han puesto información relevante con invitaciones a consultar la página comolehago.
3. Se han tenido reuniones en el Comité directivo del GIPEA, y de manera independiente reunión con el

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

CNEGSR y con CONAPO para comentar avances en la página web y curso SSR.

En este segundo trimestre se trabajó en:

1. En la página de Facebook de comolehago, se han puesto información relevante con invitaciones a consultar la página comolehago.
2. Se elaboraron un par de materiales de difusión, un video y una infografía para visitar la página web comolehago.org
3. Se han tenido reuniones con IMJUVE y el CNEGSR para comentar avances en la página Web.

En el tercer trimestre se realizaron las siguientes acciones:

1. Se ha convenido con el CNEGSR fortalecer la difusión del MOOC entre los prestadores de servicios de salud, en el portal del INSP se ha difundido el curso MOOC, así como en las redes sociales institucionales.
2. Se realizó un webinar en el marco de la estrategia de los jóvenes en casa para difundir la página web comolehago.org, además se continúa con la promoción de la página comolehago.org a través de Facebook. Se estima un 88% de avance en el indicador.

En el cuarto trimestre se realizaron las siguientes acciones:

1. En la página de Facebook de comolehago, se han puesto información relevante con invitaciones a consultar la página comolehago.
2. Se realizó material para difusión del Curso de salud sexual y reproductiva y prevención del embarazo en adolescentes

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

Sin obstáculos detectados

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Indicador #4.-** Porcentaje de avance en la elaboración de *fact-sheets* sobre embarazo en adolescencia.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres que pudieran estar en riesgo de desarrollar un embarazo en la adolescencia, que se beneficiarán de la diseminación de la evidencia científica para la prevención del embarazo en este periodo de edad, a través de *fact-sheets* o infografías.

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

Desarrollo de *fact-sheets* sobre embarazo en adolescencia. El objetivo de los *fact-sheets* es la traducción y diseminación de la evidencia actual sobre embarazo adolescente, presentando resultados que permitan al lector entender de manera rápida la magnitud y consecuencias del embarazo en adolescencia.

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este primer trimestre hemos reunido dos equipos que participarán en la elaboración de documentos de divulgación.

En este segundo trimestre han continuado los equipos de investigación delimitando el tema. Se desarrollarán

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

dos fact-sheets, el primero relacionado con la importancia de la educación sexual integral en la prevención del embarazo en la adolescencia y otro relacionado con la atención materna.

En este tercer trimestre, se realizaron avances importantes en dos Fact Sheets uno relacionado con la Educación Integral de la Sexualidad como estrategia primordial para su desarrollo y otro relacionado con la epidemia de las cesáreas en México. Asimismo, en colaboración con CONAPO se realizó una participación en la Gaceta del INSP titulado Embarazo en la adolescencia, uso de métodos anticonceptivos y retos ante la pandemia por COVID-19. Se estima 88% de avance acumulado a este trimestre.

En este cuarto trimestre, se trabajaron observaciones a los Fact Sheets y actualmente se cuentan con las versiones finales de los documentos para divulgación.

### **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

**Indicador #6.-** Porcentaje de avance de las acciones para la actualización y mantenimiento del curso virtual Salud sexual y reproductiva y prevención del embarazo en la adolescencia.

#### Definición de la población objetivo

Personal de salud que tenga acceso al Curso virtual de SSR cuando los nuevos desarrollos estén en funcionamiento.

#### 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 alta calidad, no se cuenta con instalaciones adecuadas para una atención privada, confidencial y amigable para adolescentes.

Por otra parte, los conocimientos y aptitudes de los prestadores de servicios de salud no son adecuados, 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.

En el 2015, el INSP y el INMUJERES lanzaron el Curso de Salud Sexual y Reproductiva que ha sido tomado por más de 22 mil prestadores de salud.

Es necesario continuar con avances en actualización y mantenimiento de la plataforma.

Se identifican como tareas generales a realizar para el monitoreo del indicador: 1) Identificación de acciones para actualización del curso virtual, 2) Identificar acciones para el mantenimiento del curso virtual, 3) Realización de acciones de actualización, y 4) Mantenimiento anual del curso.

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

No aplica

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En este primer trimestre se ha avanzado en conformar el grupo de investigadores que trabajarán en el diseño de contenido para nuevos desarrollos en el Curso SSR, por lo que se estima que se tiene un 13% del total anual.

Durante el segundo trimestre se concluyó el protocolo de investigación. Este se sometió al Comité de Ética en Investigación del INSP y se obtuvo la aprobación para iniciar el proyecto. Sin embargo, no se puede iniciar hasta que el semáforo se encuentre en verde. Con esto se estima que el avance del proyecto alcanzó 20%

En este tercer trimestre, se ha iniciado la revisión documental y de prácticas exitosas referentes a reducir los embarazos subsecuentes en la adolescencia para que en un futuro sirva de insumo la mejora del MOOC. Se llevaron a cabo reuniones con el CNECySR para solicitar su apoyo para contactar a los encargados de salud reproductiva en la Ciudad de México y Morelos para realizar entrevistas semiestructuradas y esto sirva de insumo para el desarrollo futuro de otro módulo. Adicionalmente, en este tercer trimestre, se revisaron datos de la satisfacción del Curso SSR del año anterior, se tuvo una reunión interna para mejora de la estructura de la base de datos. Se estima un 75% de avance.

En este cuarto trimestre, se tiene un curso SSR en funcionamiento, se han atendido dudas, dentro de las acciones de mejora para el curso se finalizó la revisión documental, se analizaron las respuestas a los cuestionarios de mejora a los prestadores de salud respecto al curso MOOC para ser consideradas en proyectos de investigación futuros que permitan realizar la mejora del Curso SSR. Así mismo, se examinó la normatividad vigente en México, identificando y analizando las acciones específicas instrumentadas para la prevención del embarazo subsecuente en la adolescencia y se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a prestadores de salud para conocer sus experiencias en atención a madres adolescentes embarazadas.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

La contingencia generada por la pandemia de COVID-19 retrasó la liberación de los recursos para realizar el proyecto. Además, fue necesario implementar y diseñar una estrategia para recolectar información cumpliendo con las medidas de distanciamiento e higiene. Con las restricciones que impone la contingencia, el trabajo de campo que no pueda llevarse a cabo hasta que el semáforo se encuentre en verde, por lo que se deberán reestructurar el cronograma de actividades.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Indicador #5.-** Porcentaje de avance en los desarrollos y acciones de mantenimiento de herramientas digitales para la página web comolehago.org.

#### Definición de la población objetivo

Adolescentes que visiten la página comolehago.org cuando las nuevas herramientas estén disponibles.

#### 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".

Adicionalmente, es necesario seguir actualizando los componentes de la página web así como garantizar el funcionamiento adecuado.

En este caso se trata de un indicador que mide el porcentaje de avance en los desarrollos y acciones de mantenimiento de herramientas digitales para la página web comolehago. Tareas generales a realizar para el monitoreo del indicador: 1) Identificación de desarrollos para la página web comolehago, 2) Realización de acciones para realizar los desarrollos para ser incorporados a la página, 3) incorporación de los componentes desarrollados en la página y 4) Mantenimiento general anual de la página



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

No aplica

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En este primer trimestre se han detectado los nuevos desarrollos de la página web como el tener funcionando un chat en línea que permita a las y los adolescentes preguntar dudas, también el desarrollo de juegos interactivos que faciliten en aprendizaje y la creación de un video para la página *comolehago.org*. Así mismo se está trabajando en el desarrollo de nuevas entradas el hablar de derechos sexuales y reproductivos.

En este segundo trimestre se ha iniciado el proceso de migración del sitio a un nuevo servidor, la página cuenta con un chat, blogs, foros, herramientas didácticas o animaciones interactivas, dedicado a resolver dudas o inquietudes relacionadas con la salud reproductiva, entre otros. Asimismo, actualmente se han desarrollado blogs nuevos en la página como la autoexploración de mamas titulada Conocerte para cuidarte. Explica de manera breve y concisa la técnica de exploración y la importancia de repetir el proceso de manera mensual. También se han realizado publicaciones de contenido breve describiendo cada punto de la cartilla de derechos sexuales de los adolescentes y jóvenes.

En el tercer trimestre se reemplazó la página *comolehago*, por la nueva versión que está diseñada para adaptarse a pantallas de dispositivos móviles e incluye tres nuevos componentes: video sobre la importancia de postergar el embarazo, actividades interactivas y chat en línea que proporciona consejería en tiempo real de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 h. Esta es la versión que el trimestre pasado se migró a nuestro servidor.

En el cuarto trimestre, se tiene en funcionamiento la nueva página *comolehago.org* y el Chat se han atendió del 1 de octubre al 15 de diciembre 147 solicitudes de información. En noviembre se subió el blog ¡Yo decido! cuando tener mi primera vez.

**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

**Indicador #3.-** Porcentaje de avance en el número de productos de investigación (manuscritos, presentaciones, participaciones en congresos o reportes) sobre embarazo en adolescencia

#### Definición de la población objetivo

Mujeres que pudieran estar en riesgo de desarrollar un embarazo en la adolescencia, que se beneficiarán del avance científico para la prevención del embarazo en este periodo de edad.

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

Generación de evidencia científica sobre embarazo adolescente. Existe una clara necesidad de generar más y mejor evidencia científica que apoye las acciones del Estado Mexicano para reducir el embarazo en la adolescencia. El INSP generará manuscritos, presentaciones, participaciones en congreso o reportes que analicen las principales problemáticas de embarazo adolescente en México con perspectiva de género.

El INSP es la principal fuente de 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 México. 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 adolescente, sus diferentes perfiles y las causas asociadas. Se generarán productos de investigación que directamente aborden la problemática del embarazo en la adolescencia y aporten nueva información a la comunidad científica y la población general, pudiendo ser manuscritos, presentaciones, participaciones en congresos o reportes.

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

No aplica

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Trimestre 1. Los productos de investigación se encuentran actualmente en desarrollo. Uno de los artículos que se envió a dictaminación por la revista son los resultados principales del curso virtual de salud sexual y reproductiva donde se analizan más de 22 mil prestadores de salud. Otro artículo que se encuentre en desarrollo es sobre el uso de métodos anticonceptivos en adolescentes.

En este segundo trimestre se cuenta con 2 artículos de investigación finalizados "Government Expenditure on Maternal Health and Family Planning Services for Adolescents in Mexico, 2003–2015" publicado, y el artículo "Curso masivo en línea "Salud sexual y reproductiva": cambios en conocimientos, deserción, reprobación y satisfacción" que continen los resultados principales del curso virtual de salud sexual y reproductiva donde se analizan más de 22 mil prestadores de salud, se encuentra próximo a publicación.

Se elaboraron dos artículos relacionados con la prevención del embarazo en la adolescencia con base en la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018-2019: "Prevalencias y factores asociados al uso de métodos anticonceptivos modernos en adolescentes: 2012 y 2018" se encuentra en dictaminación por la revista.

Se está elaborando un manuscrito relacionado con las diferencias en la atención materna que se les da a las mujeres con y sin maternidad en la adolescencia y las acciones que se les realizan en el embarazo y puerperio inmediato para la prevención de un nuevo embarazo. El manuscrito tiene como título tentativo "Atención continua de la salud materno-infantil. Análisis de una encuesta nacional".

Tomando como fuente la información de la Encuesta Nacional de los Factores Determinantes del Embarazo Adolescente se elaboraron dos capítulos de libro sobre "Padres, personal docente y profesionales de la salud como fuentes de información sobre la salud sexual y reproductiva y su asociación con el embarazo en la adolescencia", y "Características del varón y su participación en el primer embarazo en mujeres de 20 a 24 años". Actualmente se está haciendo la revisión de galeras.

En el tercer trimestre se publicaron tres artículos de investigación, el primero denominado "Family formation and career development future plans of students from marginalized localities in central Mexico", publicado en Journal of Family Issues, y los otros dos artículos aceptados y publicados en línea por la revista Salud Pública de México y que se titulan "Curso masivo en línea "Salud sexual y reproductiva": cambios en conocimientos, deserción, reprobación y satisfacción" y "Prevalencias y factores asociados al uso de métodos anticonceptivos modernos en adolescentes: 2012 y 2018". Asimismo, se aceptaron para su publicación los siguientes artículos: 1) "'I matter, I learn, I decide': An impact evaluation on knowledge, attitudes, and rights to prevent adolescent pregnancy" en la revista Journal of Primary Prevention, 2) "Perceptions of Mexican adolescents regarding pregnancy and related risks for health and self-development" en International Journal of Sexual Health y 3) "Provisión de métodos anticonceptivos en el posparto inmediato en México, 2018-2019" en Salud Pública de México. Se estima un avance al 80% en este trimestre.

En el cuarto trimestre se publicaron los siguientes artículos: 1) "'I matter, I learn, I decide': An impact evaluation on knowledge, attitudes, and rights to prevent adolescent pregnancy" en línea en la revista Journal of Primary Prevention, 2) "Perceptions of Mexican adolescents regarding pregnancy and related risks for health and self-development" en International Journal of Sexual Health, 3) "Provisión de métodos anticonceptivos en el posparto inmediato en México, 2018-2019" en Salud Pública de México y 4) Lot quality assurance sampling: Information provided to female users of contraceptive methods regarding side effects en la revista Evaluation and Program Planning. Adicionalmente, se publicaron dos capítulos: "Padres, personal docente y profesionales de la salud como fuentes de información sobre la salud sexual y reproductiva y su asociación con el embarazo en la adolescencia", y "Características del varón y su participación en el primer embarazo en mujeres de 20 a 24 años" en el libro Los claroscuros del embarazo en la adolescencia. Un enfoque cuantitativo. Publicado por la Universidad Nacional Autónoma de México/Orfilia. Se publicaron dos capítulos: "Modelo de intervención para la prevención de embarazo adolescente en contextos rurales: "Yo importo, yo aprendo, yo

---

## **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>
decido", y "PreB un modelo innovador para la prevención de embarazos en la adolescencia" en el libro Los claroscuros del embarazo en la adolescencia. Un enfoque cualitativo. Publicado por la Universidad Nacional Autónoma de México/Orfilia.

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

En este primer trimestre hemos iniciado con la identificación de las otras acciones, entre las que se consideran revisión de los documentos normativos como Ley General de Salud, Normas y guías de práctica.

En este segundo trimestre hemos tenido reuniones con el CNEGSR para fortalecer los nuevos desarrollos que estamos realizando entorno al embarazo en la adolescencia.

Colaboramos con el Instituto Nacional de las Mujeres como miembros del comité dictaminador de los proyectos que se presentaron a concurso en el marco del Fondo para el Bienestar y Avance de las Mujeres (FOBAM).

En el tercer trimestre, en el marco de la prevención del embarazo en la adolescencia participamos en varias reuniones de trabajo con diversas instituciones y organismos gubernamentales: tres reuniones con el Grupo Interdisciplinario para la Prevención del Embarazo Adolescente (GIPEA) relacionadas con la segunda fase de la

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

ENAPEA, y para colaborar en talleres técnicos de participación de las instituciones en la ENAPEA; tres con el Instituto Nacional de la Juventud para detallar la colaboración que se tendrá en el proyecto de Herramientas Digitales para la Prevención y el Retraso del Embarazo en la Adolescencia; una con el Consejo Nacional de Población para plantear estrategias de colaboración en el marco del ENAPEA y estrategias de comunicación para la salud de los jóvenes y en la conmemoración, del 26 de septiembre, declarado como Día Mundial para la Prevención del Embarazo en la Adolescencia. De igual forma, se tuvieron tres reuniones de trabajo con el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva para plantear colaboraciones en el marco de la prevención del embarazo en la adolescencia, y una con el Instituto Mexicano del Seguro Social para buscar su participación en la página web comolehago.org.

En este cuarto trimestre se realizaron las siguientes acciones:

1. Acudió una representante institucional al lanzamiento de la campaña YoDecido realizada en octubre 2020
2. Se realizaron materiales con el logotipo del INSP en concordancia con la campaña para ser difundidos en las redes sociales institucionales
3. Se ha realizado difusión en la página institucional y en la página comolehago.org alineada con la campaña oficial YoDecido en temas de prevención de embarazo en la adolescencia.
4. Se asistió a la 22ª reunión ordinaria del GIPEA realizada el 16 de diciembre.
5. A petición del comité organizador del IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población 2020 se colaboró en la revisión de resúmenes para dictaminar la participación de los interesados.
6. Del 9 al 11 de diciembre se participó en el IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población 2020 con la presentación oral de dos trabajos: 1) Embarazo adolescente: Diseño y evaluación de una intervención comunitaria en México y Prevalencias y factores asociados al uso de métodos anticonceptivos modernos en adolescentes: 2012 y 2018-19.
7. A petición del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales se colaboró en la respuesta a una solicitud de información sobre Salud menstrual. con base en lo que en el INSP se ha hecho sobre el tema.
8. A petición de la Secretaría de Educación Pública se colaboró en la revisión de material sobre educación sexual y violencia y acoso sexual para el Programa televisivo "Aprendiendo en Casa" en diferentes grados de la educación primaria.
9. A petición de la Secretaría de Salud, se revisaron los Programas de Acción Específicos en adolescentes y en Salud Sexual y Reproductiva, en los cuales se sugirieron cambios en redacción y la inclusión de otros indicadores y aspectos a cubrir.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Sin obstáculos detectados

**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 de acción:**

134. Otorgar atención hospitalaria

137. Mejorar la calidad de la atención a la salud de las mujeres

149. Reforzar las acciones de prevención y atención de la obesidad en mujeres

#### Definición de la población objetivo

Mujeres con embarazo de alto riesgo y/o con patología ginecológica de alta complejidad, así como niños y niñas, hijos de las 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 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 bien a los neonatos y pacientes pediátricos de sexo masculino nacidos en el INPer.

Además, el Instituto cumple con la responsabilidad de garantizar el derecho a la salud de grupos vulnerables, ya sea por edad (niños, adolescentes, adultas mayores), por condiciones de salud (patología compleja) o por condiciones sociales (sin acceso a servicios de seguridad social), ya que la mayor proporción de la población atendida cumple con al menos una de dichas características.

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

Como se mencionó en el informe anterior, desde la declaratoria de contingencia sanitaria por SARS-CoV2, se tomó a decisión de la suspensión temporal de aquellos servicios no considerados como urgentes/prioritarios en tales condiciones sanitarias, para evitar contagios en la medida de lo posible. También se reconvirtieron algunos espacios para poder recibir a pacientes con sospecha o confirmación de COVID, para mantenerlos aislados y alejados del resto de la población. Se establecieron múltiples medidas preventivas como filtros para la entrada de pacientes, familiares y personal, para la detección de casos sospechosos o positivos; se implementó la técnica para la toma de muestras y procesamiento de las mismas por medio de PCR; esta prueba se realiza a toda paciente que ingresa a hospitalización, a los recién nacidos y también a toda paciente y personal que presenta datos clínicos sospechosos. Se implementó el trabajo por guardias con el fin de evitar tener a mucha gente laborando al mismo tiempo en una misma área.

Si bien estas medidas necesariamente han tenido repercusiones sobre la productividad de nuestros servicios, lo cierto es que sin ellas seguramente las consecuencias de infección por SARS-CoV2 hubiesen sido desastrosas.

## 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)

Por otro lado, cabe comentar que se ha continuado brindando atención a todo caso de alto riesgo y/o que presente alteraciones que requieran de asistencia médica de urgencia.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

134 Otorgar atención hospitalaria.

Conforme a lo esperado, la mayor proporción de egresos hospitalarios de mujeres fueron por mejoría/curación. Al cierre del año el 84.4% de todos los egresos ocurridos, correspondió al alta por mejoría de población femenina. La meta anual fue superada en 3.9%; sin embargo tanto la V1 como la V2 muestran cifras por debajo de lo proyectado para el año (reducciones de 22.9% y 25.9% respectivamente), debidas al cierre temporal de servicios no urgentes, con el propósito de evitar la propagación del virus SARS-CoV2 entre la población atendida así como entre el propio personal institucional.

137 Mejorar la calidad de la atención a la salud.

El 62.1% de todos los procedimientos quirúrgicos efectuados a lo largo del año, fueron de alta especialidad y realizados en población femenina; ello coloca al indicador 4.9% por arriba de la meta anual, a pesar de que tanto los procedimientos quirúrgicos globales (V2) como aquéllos de alta especialización en mujeres (V1), fueron menores a lo esperado de acuerdo con la programación anual: 12.6% menor en la V1 y 17.8% menor en la V2. Estas disminuciones relativas son resultado de la decisión por atender las condiciones impostergables por su gravedad y/o riesgo, aplazando temporalmente aquéllas sin alguna de estas dos condiciones.

149 Reforzar las acciones contra la obesidad.

La proporción de pacientes adultas con IMC de 30 o mayor, se ha mantenido relativamente constante en los 4 trimestres a pesar de los diferentes esfuerzos implementados por Investigación y por el área Médica, lo que durante este año puede deberse a que prácticamente durante 9 meses al encontrarnos atravesando por una pandemia, las acciones educativas dirigidas a la población con sobrepeso u obesidad, se han visto afectadas de forma importante.

Al cierre del año el 37.3% de las pacientes adultas atendidas en hospitalización, fueron obesas de acuerdo con el IMC que presentaron; esto significa un decremento relativo de 5.3% respecto de la meta planteada para este año. Nuevamente, al igual que en los otros indicadores, se observan cifras menores en las dos variables que conforman al indicador, y las razones son las mismas, es decir, cierre temporal de algunos servicios considerados como no urgentes, reprogramación de cirugías programadas entre pacientes de bajo riesgo. Todo ello en relación con la pandemia por COVID-19.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El principal obstáculo al que nos enfrentamos a lo largo de 9 meses de este año fue y continúa siendo, la contingencia sanitaria por COVID-19, por la que se tuvieron que tomar medidas de cierre temporal y reducción de servicios, así como la reconversión de algunos, todo lo cual afectó de forma importante la productividad institucional y por supuesto el seguimiento estrecho de nuestros pacientes. A pesar de ello, consideramos que estas han sido decisiones correctas para contribuir a evitar la propagación del virus.



**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**

La muestra de usuarios encuestados en el 4º trimestre de 2020 fue de 637.

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

La población atendida y encuestada son mujeres.

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

No procede

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

De 637 encuestados, el 94.2% manifestaron satisfacción por la atención recibida.

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

Derivado de la pandemia por COVID-19, se suspendieron momentáneamente las encuestas, retomando dicha actividad paulatinamente

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto del PEF:** Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** NDE

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

**Clave del Pp:** P016

**Nombre del Pp:** Prevención y atención de VIH/SIDA y otras ITS

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

**Número de acción:** 140. Prevenir y/o atender el VIH/SIDA en la población.

#### Definición de la población objetivo

La población objetivo son las mujeres que acuden al Instituto Nacional de Perinatología, ya que el tratamiento oportuno reduce drásticamente la transmisión al 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 diciembre la cobertura de estudios en mujeres fue de 5,976 tanto para VIH y otras ITS, a los hombres se le realizaron 566 estudios.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este periodo por cada hombre se atendieron 10 mujeres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se continúa con las acciones implementadas previamente: explicarles a las pacientes en qué consisten los diferentes estudios y sus beneficios como el dar tratamientos oportunos o profilaxis. Se continúa otorgando consejería. Buscar pacientes embarazadas hospitalizadas a las que no se les había realizado pruebas para detección de VIH y ofertárselas en su cama.

Así como implementar programas para una mayor difusión de los beneficios de las pruebas de detección tanto de VIH como de otras ITS.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prevención y control de enfermedades

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** R00

**Nombre de la UR:** Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia

**Clave del Pp:** P018

**Nombre del Pp:** Prevención y control de enfermedades

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

**Número y denominación de la acción:** 628. Prevenir y atender a mujeres con síndrome de Turner.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres vivas en el país en el grupo de edad correspondiente a menores de 10 años, la prevalencia del Síndrome de Turner es de 1 en 2500.

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

El síndrome de Turner es una enfermedad genética que afecta exclusivamente a las mujeres, es la única cromosomopatía de este tipo compatible con la vida; ahí radica la importancia del diagnóstico, referencia y tratamiento oportuno. Actualmente se estima que en nuestro país existen alrededor de 30 mil mujeres con síndrome de Turner. Es importante que el personal de salud en el primer nivel de atención este familiarizado con las características clínicas clásicas del síndrome de Turner, el tratamiento requiere la valoración y seguimiento periódico a diferentes edades, así como la intervención de un grupo multidisciplinario.

Aunque estas acciones corresponden al tercer nivel de atención, es en el primer nivel en donde se realiza la detección y referencia así como el seguimiento de sus necesidades básicas de salud. Las características clínicas y fenotípicas del síndrome le confieren riesgo de ser un grupo de alta vulnerabilidad ya que pueden ser víctimas de estigmatización y rechazo impactando en su salud mental y autoestima. Derivado de lo anterior es importante continuar las acciones de difusión de este padecimiento propio de las mujeres y así mejorar su calidad de vida.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El cuarto trimestre centro sus esfuerzos en lograr finalizar el rotafolio de escritorio de Síndrome de Turner/ Modelo de Atención Integrada, se revisó por las autoridades del Centro posteriormente se envió a Promoción de la Salud para su revisión y autorización, se trabajaron cambios sugeridos por el área dando el formato final. De manera simultánea se realizaron las licitaciones para la contratación de la empresa encargada de la impresión y se firmó el contrato. El Rotafolio se liberó para impresión en el mes de diciembre 2020. En los estados se continuo con la aplicación de Guías rápidas de detección de Síndrome de Turner aún con limitaciones secundarias a la pandemia por la que atraviesa el país.

---

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
<p>Obstáculo: Pandemia por Covid-19, falta de infraestructura para el diagnóstico y tratamiento multidisciplinario de pacientes con Síndrome de Turner.</p> <p>Oportunidad: Se detecto la deficiencia en seguimiento de las pacientes por lo que se esta planeando trabajar en una herramienta para dar respuesta a esto.</p>

**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 con patología ginecológica de alta complejidad, así como niños y niñas, hijos de las 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 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 bien a los neonatos y pacientes pediátricos de sexo masculino nacidos en el INPer.

Además, el Instituto cumple con la responsabilidad de garantizar el derecho a la salud de grupos vulnerables, ya sea por edad (niños, adolescentes, adultas mayores), por condiciones de salud (patología compleja) o por condiciones sociales (sin acceso a servicios de seguridad social), ya que la mayor proporción de la población atendida cumple con al menos una de dichas características.

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

Como se mencionó en el informe anterior, desde la declaratoria de contingencia sanitaria por SARS-CoV2, se tomó a decisión de la suspensión temporal de aquellos servicios no considerados como urgentes/prioritarios en tales condiciones sanitarias, para evitar contagios en la medida de lo posible. También se reconvirtieron algunos espacios para poder recibir a pacientes con sospecha o confirmación de COVID, para mantenerlos aislados y alejados del resto de la población. Se establecieron múltiples medidas preventivas como filtros para la entrada de pacientes, familiares y personal, para la detección de casos sospechosos o positivos; se implementó la técnica para la toma de muestras y procesamiento de las mismas por medio de PCR; esta prueba se realiza a toda paciente que ingresa a hospitalización, a los recién nacidos y también a toda paciente y personal que presenta datos clínicos sospechosos. Se implementó el trabajo por guardias con el fin de evitar tener a mucha gente laborando al mismo tiempo en una misma área.

Si bien estas medidas necesariamente han tenido repercusiones sobre la productividad de nuestros servicios, lo cierto es que sin ellas seguramente las consecuencias de infección por SARS-CoV2 hubiesen sido

## 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)

desastrosas.

Por otro lado, cabe comentar que se ha continuado brindando atención a todo caso de alto riesgo y/o que presente alteraciones que requieran de asistencia médica de urgencia.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

142. Establecer un programa para mujeres y la igualdad de género.

La meta programada fue rebasada por 9% al cierre del año, en el que el 99.2% de las consultas otorgadas se dirigieron a población femenina; ello se debe a que consultas en las que pudiese haber población masculina, como Andrología y Seguimiento Pediátrico, al no tratarse de servicios prioritarios bajo condiciones de pandemia, fueron suspendidos durante algunos meses, y su reapertura ha sido muy paulatina para evitar riesgos innecesarios. Además por la naturaleza del quehacer institucional, siempre habrá mayor proporción de acciones dirigidas a población femenina.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

A consecuencia de la pandemia por COVID que se ha vivido durante 9 meses de este año, la productividad de prácticamente todos los servicios que ofrece el Instituto, se vio afectada, por supuesto la consulta de las diferentes especialidades no ha escapado a esta situación, por múltiples motivos, entre ellos en primer lugar la decisión inicial de cerrar la preconsulta y reducir al mínimo necesario la consulta subsecuente; también la reducción del personal médico, de enfermería y paramédico, ya sea por ser población vulnerable o bien por encontrarse enfermo de COVID-19.

No se prevé que la situación antes expuesta mejore sustancialmente pronto, sobre todo a la luz del comportamiento de la pandemia en nuestro país y particularmente en la Ciudad de México y en el Estado de México que son las entidades de las que proviene la inmensa mayoría de nuestra población atendida.

**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 tecnológico disponibles, en la Institución.

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

La brecha de desigualdad que hay entre hombres y mujeres es la diferencia que persiste en cualquier ámbito, entre el género femenino y el género masculino, y está 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.

Razón que justifica la participación del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga" y se enfoca 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 de VIH/SIDA y otras ITS".

Así el Hospital contribuye a reducir la brecha de desigualdad al otorgar la atención médica a la población sin distinción de raza, género o condición social, en las 43 especialidades médicas, con que cuenta.

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

Se está ejecutando el Programa P016" Prevención y Atención de VIH/SIDA y otras ITS ". Con una asignación de recursos para el ejercicio 2020 de \$1' 378,877.60 y acciones específicas para detención de Pacientes Mujeres con VIH/SIDA y otras ITS, por lo que anualmente ya se encuentra incluido en el Presupuesto de Egresos de la Federación del Hospital General de México "Dr. Eduardo Liceaga".

#### Estas Acciones Afirmativas

Conceptos	Cantidad
Consultadas totales otorgadas	
1er. vez            2,790	3,978
Subsecuente    1,188	
Egresos Hospitalarios	329
Días Estancias	3,410
Promedio Días Estancias	10.36
Estudios de VIH al 4° Trimestre	
Total de Estudios de VIH	1,756

## 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)

- Estudios a Mujeres 914
- Estudios a Hombres 842

#### Educación para la Salud

Educación para la Salud				
Núm. cursos	Tema	Mujeres	Hombres	Asistentes
2	¿Qué es la hepatitis A, B y C?	18	18	36
47	Prevención Cáncer de mama	597	190	787
1	Previniendo Sífilis	5	19	24
2	Previniendo VIH	15	18	33
11	Salud Sexual Reproductiva y responsable	151	29	180
10	Lactancia Materna	94	60	154
14	Planificación Familiar	103	29	132
10	Prevención de Cáncer Cervicouterino	132	33	165
11	Reconocer los signos más frecuentes de violencia intrafamiliar	92	47	139
108	Total	1,207	443	1,650

En Educación para la Salud no se tuvo avances en los meses de abril a diciembre, por lo que se reportan los meses de enero, febrero y marzo debido a la reconversión del Hospital General de México a Hospital COVID-19, en el primer trimestre del año 2020 para dar respuesta a la Pandemia por enfermedad del virus SARS-CoV2, otorgar la atención médica con calidad, uso eficiente y racional de los recursos; y asegurar la continuidad de la Atención Primaria para el acceso oportuno; se fijaron los mecanismos de acción y logística para reducir riesgos de infección y transmisión intrahospitalaria del virus, por lo que se redujo el otorgamiento de la atención médica programada, modificándose los resultados.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Programa P016 "Prevención y Atención del VIH/SIDA y otras ITS", del proceso presupuestal para el ejercicio fiscal 2020, se evalúa a través del reporte de avance de los dos indicadores siguientes:

El indicador "Porcentaje de mujeres Detectadas con VIH/SIDA y Otras ITS". Tiene una meta anual en 2020 de 0.9% (23/2,500); lo alcanzado al final de 2020 es de 1.1% (10/914).



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El indicador “Porcentaje de mujeres satisfechas con la Atención Médica recibida en el área de VIH/SIDA y Otras ITS”. Tiene una meta al anual de 87% (288/331) y al cierre de 2020 fue de 0 por ciento en comparación con la meta programada.

Explicación sobre el resultado:

En el indicador “Porcentaje de mujeres detectadas con VIH/SIDA y otras ITS”, se programó una meta del indicador de 0.9(23/2,500) programado el resultado alcanzado fue de 1.1(10/914) al cuarto trimestre, se obtuvo un nivel de cumplimiento de  $(1.1/0.9)*100=100\%$ . Estos valores porcentuales obtenidos son datos acumulados de los periodos del 1er. trimestre, 2º trimestre, 3er. trimestre y 4º trimestre, en el cuarto periodo solo fueron 146 mujeres programadas y 2 mujeres positivas, por lo que el avance acumulado al cuarto trimestre fue de 914 que se les realizó la prueba programadas y solo 10 con prueba positiva. Debido a la presentación de riesgo de infección para reducir la transmisión intrahospitalaria del virus SARS CoV-2; el “Hospital General de México Dr. Eduardo Liceaga” basado en los lineamientos emitidos donde se establecieron los criterios y directrices de actuación para la reconversión de Hospitales COVID-19; se vio en la necesidad de reducir el otorgamiento de la atención médica programada, y promover la sana distancia al reconvertirse en Hospital COVID-19.

El indicador “Porcentaje de mujeres satisfechas con la Atención Médica en el área de VIH/SIDA y Otras ITS”. registró un alcanzado del 0 por ciento en comparación con la meta anual programada de 87.0 por ciento, representa un cumplimiento de la meta del 0 por ciento. Si hubo variación en el indicador y si hubo variación en variables. Fue debido a la Reconversión del Hospital General de México, “Dr. Eduardo Liceaga” a Hospital COVID-19, para dar respuesta a la Pandemia por enfermedad del virus SARS-CoV2, otorgar la atención médica con calidad, uso eficiente y racional de los recursos; y asegurar la continuidad de la Atención Primaria para el acceso oportuno, se fijaron los mecanismos de acción y logística para reducir riesgos de infección y transmisión intrahospitalaria del virus, por lo que se redujo el otorgamiento de la atención médica programada; para respetar la sana distancia, por lo que no fue posible la aplicación de encuestas a este periodo, modificándose los resultados. Con las medidas tomadas se redujo el riesgo de Infección Intrahospitalaria a hacia la población. Emanado de la reconversión para los Hospitales COVID-2, con enfoque de calidad para la atención médica, prevención y control de las infecciones, con la finalidad de dar respuesta a la pandemia COVID-19, cuyo objetivo es, Planear el uso racional de los recursos para determinar los mecanismos de operación y logística, con sustento en la prevención de riesgos de infección para reducir la transmisión intrahospitalaria del virus por SAR-CoV-2, dentro del Marco Jurídico vigente una de las acciones importantes, fue solicitar reducir las metas de atención médica programada para mantener la sana distancia.

En el caso del género masculino se programaron para la prueba a 842 varones resultando 70 positivos lo que da un resultado de  $((70/842)*100)=8.3\%$ , lo que refleja un alto índice de varones infectados portadores del VIH/SIDA y otras ITS, lo que se convierte en una gran problemática para la salud.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La orientación, educación y prevención sobre la salud de la población, es una oportunidad que las Instituciones de la Salud tienen, ya que es uno de los canales más adecuados para orientar, enfocar, abordar y transmitir estos conocimientos en lenguaje ciudadano con el propósito de abatir los índices de pacientes infectados por VIH/SIDA y otros ITS. Sin embargo, el obstáculo al que se enfrentan las Instituciones son los recursos disponibles para realizar estas actividades y ampliar la cobertura en la atención, por lo tanto, el objetivo principal es la educación y la prevención de la salud.

Así también, el reconocimiento y responsabilidad que deben asumir estos pacientes, de recibir la orientación y cuidados a seguir, para llevar una vida con calidad.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prevención y Atención contra las Adicciones

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** X00

**Nombre de la UR:** Comisión Nacional Contra las Adicciones

**Clave del Pp:** E025

**Nombre del Pp:** Prevención y Atención contra las Adicciones

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan 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 12 y 65 años del país, eventualmente susceptible de consumir sustancias adictivas.

**POBLACIÓN OBJETIVO.** Por ser un segmento de la población altamente vulnerable, se considera a las personas de entre 12 y 17 años del país.

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

La Secretaría de Salud, a través de la Comisión Nacional contra las Adicciones, de manera periódica realiza encuestas para conocer la situación en que se encuentra el consumo de sustancia psicoactivas entre la población. Dichas encuestas se realizan a nivel nacional, cuentan con representatividad estatal, y desagregan los datos considerando sexo y rangos de edad.

La más reciente, es la Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco 2016- 2017 (ENCODAT 2016 – 2017) que se efectuó entre población de 12 a 65 años de edad, en hogares.

La ENCODAT 2016-2017\* reporta que 14.9 millones de mexicanos son fumadores actuales: 3.8 millones de mujeres y 11.1 millones de hombres; de los cuales 5.4 millones fuman diariamente y 9.4 millones fuman de forma ocasional.

La población de 12 a 65 años de edad, reporta que el 17.6% fuma tabaco ocasionalmente; lo cual representa a 14.9 millones de fumadores mexicanos; de los cuales, el 8.7% (3 millones 812 mil) son mujeres y el 27.1% (11 millones 78 mil) son hombres.

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).

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

La posible dependencia al alcohol fue de 2.2% (1.8 millones) (hombres 3.9% y mujeres 0.6%)

En población adolescente, 12 a 17 años, el consumo excesivo al alcohol fue de 0.8 (115 mil) (0.9% hombres y 0.7% mujeres).

En el rubro de drogas ilícitas, del rango de 12 a 65 años, 9.9% las ha consumido alguna vez en la vida (15.8% hombres y 4.3% mujeres). 2.7% las ha consumido en el último año (4.4% hombres y 1.1% mujeres) y 1.4% en el último mes (2.6% hombres, 0.4% mujeres).

1.3% ha consumido *drogas médicas alguna vez* (1.7% hombres, 0.9% mujeres)

8.6% ha consumido *mariguana alguna vez en la vida*, 2.1% en el último año (1.8 millones) y 1.2% en el último mes.

3.5% ha consumido *cocaína alguna vez en la vida*, 0.8% en el último año y 0.4% en el último mes

El consumo de otras drogas ilegales presenta prevalencias iguales o inferiores al 1.1% para el consumo alguna vez, de 0.2% en el último año y de 0.1% en el último mes

La *edad de inicio de consumo de drogas* es de 17.8 años (hombres 17.7 y mujeres 18.2)

Con respecto a la Población adolescente (12-17 años), la ENCODAT muestra que: 6.4% ha consumido *cualquier droga alguna vez*, el 3.1% lo ha hecho en el último año (437 mil) y el 1.2% en el último mes

6.2% ha consumido *drogas ilegales alguna vez* (6.6% hombres y 5.8% mujeres), 2.9% en el último año y 1.2% lo ha hecho en el último mes

5.3% ha consumido mariguana, 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 mariguana; en tanto que el consumo de cocaína e inhalables permaneció estable

Los datos de la ENCODAT señalan la necesidad de reforzar las acciones desarrolladas para reducir la demanda de drogas. Dado los aumentos en el consumo de sustancias con respecto a años anteriores, resulta urgente ampliar la política de prevención y tratamiento; así como dirigir acciones de prevención en edades previas al consumo.

En lo que concierne a la población de mujeres, se observan incrementos significativos, especialmente entre población menor de 18 años.

Con el fin de ampliar el diagnóstico, se presentan los resultados de personas usuarias de sustancias psicoactivas que acudieron a solicitar tratamiento a las UNEME – CAPA durante el periodo que comprende del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, en el rubro de droga de mayor impacto (sustancia que desde la percepción del paciente le ha provocado mayor daño en su salud y/o en otras esferas de su vida) se encontró que:

El primer lugar lo ocupó el alcohol, con un 35.01% del total de pacientes; de este porcentaje, los hombres representaron el 63.1% y las mujeres el 36.9%.

El segundo lugar como droga de impacto fue para la marihuana, con un 29.08%; del cual los hombres representaron el 84.2% y las mujeres el 15.8%.

#### 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.

Los estudios muestran que aún y cuando la mujer ha ido incorporándose al ámbito público (en determinados estratos sociales) y ha conseguido entrar al sector productivo y recibir remuneración por su trabajo, tener mayor control sobre sus vidas, el conseguir entrar a espacios de esparcimiento que antes le eran negados

## 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 bares), las mujeres siguen enfrentando una serie de problemas vinculados a su condición de género.

Scheinkman (2010) señala que "aún con todos los cambios recientes en los roles de la mujer y su posición en el mundo provocado por la anticoncepción y la independencia económica, las mujeres aún sufren de una herencia de desigualdad que se aplica a la vida emocional de las parejas" y esta condición se refleja también en la vida de las mujeres que consumen alcohol.

"Las mujeres tienen tensiones al interior de su hogar, por ejemplo cumplir con la doble jornada de trabajo, la violencia familiar donde son objeto de violencia por parte de su pareja y/o cualquier otro varón de la familia (padre, hermano, etc.), la depresión porque se ven y sienten devaluadas; algunas mujeres se vinculan sentimentalmente con su pareja haciendo uso del alcohol; sentirse culpables por pensar que no cumplen a cabalidad los roles de madres-esposas, o simplemente de mujeres "decentes" y cuando beben son percibidas con mayor accesibilidad a su sexualidad. Además, hay una fuerte tendencia social a que cuando las mujeres beben se rompen los vínculos familiares y las redes sociales que la rodean, suelen quedar en el olvido o abandono, lo que dificulta aún más salir del problema. Por lo tanto, la constitución de los cuerpos biológicos, los mandatos sociales en los géneros y los contextos culturales e históricos son determinantes en la forma diferenciada de enfermar de las mujeres y hombres."<sup>6</sup>

Con base a lo anterior, CONADIC considera que es necesario reforzar las acciones de prevención del consumo e iniciarlas en etapas tempranas, a partir de los 6 años de edad. Otra de las acciones, es reforzar la detección oportuna del consumo, en etapas iniciales o antes de que se reporte; para ello, continuará con la aplicación de instrumentos de tamizajes en población con mayor vulnerabilidad de 12 a 17 años de edad, y principalmente en el contexto escolar.

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

Las Unidades de Especialidades Médicas UNEME CAPA trabajaron en planteles educativos para la aplicación de pruebas de tamizaje hasta el viernes 20 de marzo de 2020.

Se atiende a las y los estudiantes, siempre considerando un trato preferencial a las mujeres, con el objetivo de detectar y disminuir factores de riesgo que puedan detonar en un inicio de consumo de sustancias psicoactivas, sin embargo, derivado de la crisis sanitaria por COVID 19, durante abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre se suspendieron las clases presenciales de todos los niveles educativos, y es en dicho contexto donde se aplica el mayor porcentaje de tamizajes.

Si bien las órdenes sanitarias de confinamiento impidieron realizar todas las actividades de prevención u otras que congregasen a una gran cantidad de población, el personal de las UNEME CAPA realizaron trabajo extraordinario para llevar a cabo las actividades de prevención permitidas bajo los lineamientos de sana distancia, trabajaron desde sus domicilios y algunas de éstas continuaron actividades vía herramientas tecnológicas, lo cual les permitió avanzar en la meta.

Buscando nuevas alternativas para el tema de actividades de prevención en las y los adolescentes, se realizaron acciones de prevención a través de medios alternos como: facebook live, twitter, youtube y acciones

<sup>6</sup> Mujer y drogas. Capítulo 5. Mujer y alcohol. Lovaco Sánchez; Prado García. Centros de Integración Juvenil

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

intramuros con número limitado de asistentes.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Resultado por debajo de lo programado, derivado del cierre de instituciones educativas por las órdenes sanitarias de confinamiento causado por la pandemia de SARS COV2, sustrato fundamental para la realización de actividades de tamizaje, detección oportuna y canalización a las UNEME CAPA.

Es importante señalar que algunas unidades operativas continuaron prestando servicios a la población, aunque disminuyeron las acciones presenciales; se continuó el trabajo vía remota. En este indicador, no fue posible realizarlo bajo el esquema a distancia, porque está dirigido primordialmente a estudiantes, los cuales no asistieron a clases presenciales, ahora el proceso educativo es mediante clases en línea, sin embargo, con base al semáforo epidemiológico de cada estado, se implementaron diversas alternativas para el tema de actividades de prevención y ha sobresalido la importancia de acciones relacionadas a la salud mental.

Los Centros de Atención Primaria en Adicciones (CAPAS) han realizado diversas acciones a través de redes sociales enfocadas a sensibilizar e informar a las y los adolescentes: incluso derivado de los altos consumos de bebidas alcohólicas y el riesgo de acceso a bebidas adulteradas, se implementaron acciones emergentes. Situación similar se implementó con relación a vapeadores de nicotina, que son factor de riesgo para el COVID.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Obstáculos:

Las medidas de contingencia adoptadas a nivel federal, adicionales a las de cada estado, derivadas de la crisis sanitaria por COVID 19.

La suspensión de las clases presenciales en todos los niveles educativos, y es en dicho contexto donde se aplica el mayor porcentaje de tamizajes.

#### Oportunidades:

Desarrollar nuevos modelos de prevención de adicciones que se ajusten al contexto nacional actual, donde se priorice a las mujeres adolescentes.

Continuar en permanente comunicación con las autoridades escolares a nivel Federal, Estatal y Municipal, para que una vez que se reincorporen las actividades en escuelas de manera presencial se puedan llevar a cabo las pruebas de tamizaje a las y los alumnos, siguiendo los protocolos que determine la Secretaría de Salud para esta "Nueva Normalidad"

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prevención y Atención contra las Adicciones

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** X00

**Nombre de la UR:** Comisión Nacional Contra las Adicciones

**Clave del Pp:** E025

**Nombre del Pp:** Prevención y Atención contra las Adicciones

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan 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.

**Indicador:** Porcentaje de adolescentes que inician tratamiento en las Unidades de Especialidades Médicas -Centros de Atención Primaria en Adicciones (UNEME-CAPA).

#### 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 12 y 65 años del país, eventualmente susceptible de consumir sustancias adictivas.

Población Objetivo. Por ser un segmento de la población altamente vulnerable, se considera a las personas de entre 12 y 17 años del país.

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

La Secretaría de Salud, a través de la Comisión Nacional contra las Adicciones, de manera periódica realiza encuestas para conocer la situación en que se encuentra el consumo de sustancia psicoactivas entre la población. Dichas encuestas se realizan a nivel nacional, cuentan con representatividad estatal, y desagregan los datos considerando sexo y rangos de edad.

La más reciente, es la Encuesta Nacional de Consumo de Drogas, Alcohol y Tabaco 2016- 2017 (ENCODAT 2016 – 2017) que se efectuó entre población de 12 a 65 años de edad, en hogares.

La ENCODAT 2016-2017\* reporta que 14.9 millones de mexicanos son fumadores actuales: 3.8 millones de mujeres y 11.1 millones de hombres; de los cuales 5.4 millones fuman diariamente y 9.4 millones fuman de forma ocasional.

La población de 12 a 65 años de edad, reporta que el 17.6% fuma tabaco ocasionalmente; lo cual representa a 14.9 millones de fumadores mexicanos; de los cuales, el 8.7% (3 millones 812 mil) son mujeres y el 27.1% (11 millones 78 mil) son hombres.

En lo que respecta a Alcohol, 71% de la población de 12 a 65 años ha consumido alcohol alguna vez en la vida

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

(80.1% hombres y 62.6% mujeres).

La posible dependencia al alcohol fue de 2.2% (1.8 millones) (hombres 3.9% y mujeres 0.6%)

En población adolescente, 12 a 17 años, el consumo excesivo al alcohol fue de 0.8 (115 mil) (0.9% hombres y 0.7% mujeres).

En el rubro de drogas ilícitas, del rango de 12 a 65 años, 9.9% las ha consumido alguna vez en la vida (15.8% hombres y 4.3% mujeres). 2.7% las ha consumido en el último año (4.4% hombres y 1.1% mujeres) y 1.4% en el último mes (2.6% hombres, 0.4% mujeres).

1.3% ha consumido *drogas médicas alguna vez* (1.7% hombres, 0.9% mujeres)

8.6% ha consumido *mariguana alguna vez en la vida*, 2.1% en el último año (1.8 millones) y 1.2% en el último mes.

3.5% ha consumido *cocaína alguna vez en la vida*, 0.8% en el último año y 0.4% en el último mes

El consumo de otras drogas ilegales presenta prevalencias iguales o inferiores al 1.1% para el consumo alguna vez, de 0.2% en el último año y de 0.1% en el último mes

La *edad de inicio de consumo de drogas* es de 17.8 años (hombres 17.7 y mujeres 18.2)

Con respecto a la Población adolescente (12-17 años), la ENCODAT muestra que: 6.4% ha consumido *cualquier droga alguna vez*, el 3.1% lo ha hecho en el último año (437 mil) y el 1.2% en el último mes

6.2% ha consumido *drogas ilegales alguna vez* (6.6% hombres y 5.8% mujeres), 2.9% en el último año y 1.2% lo ha hecho en el último mes

5.3% ha consumido mariguana, 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 mariguana; en tanto que el consumo de cocaína e inhalables permaneció estable

Los datos de la ENCODAT señalan la necesidad de reforzar las acciones desarrolladas para reducir la demanda de drogas. Dado los aumentos en el consumo de sustancias con respecto a años anteriores, resulta urgente ampliar la política de prevención y tratamiento; así como dirigir acciones de prevención en edades previas al consumo.

En lo que concierne a la población de mujeres, se observan incrementos significativos, especialmente entre población menor de 18 años.

Con el fin de ampliar el diagnóstico, se presentan los resultados de personas usuarias de sustancias psicoactivas que acudieron a solicitar tratamiento a las UNEME – CAPA durante el periodo que comprende del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, en el rubro de droga de mayor impacto (sustancia que desde la percepción del paciente le ha provocado mayor daño en su salud y/o en otras esferas de su vida) se encontró que:

El primer lugar lo ocupó el alcohol, con un 35.01% del total de pacientes; de este porcentaje, los hombres representaron el 63.1% y las mujeres el 36.9%.

El segundo lugar como droga de impacto fue para la marihuana, con un 29.08%; del cual los hombres representaron el 84.2% y las mujeres el 15.8%.

#### 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.

Los estudios muestran que aún y cuando la mujer ha ido incorporándose al ámbito público (en determinados estratos sociales) y ha conseguido entrar al sector productivo y recibir remuneración por su trabajo, tener



## 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

mayor control sobre sus vidas, el conseguir entrar a espacios de esparcimiento que antes le eran negados (como bares), las mujeres siguen enfrentando una serie de problemas vinculados a su condición de género.

Scheinkman (2010) señala que "aún con todos los cambios recientes en los roles de la mujer y su posición en el mundo provocado por la anticoncepción y la independencia económica, las mujeres aún sufren de una herencia de desigualdad que se aplica a la vida emocional de las parejas" y esta condición se refleja también en la vida de las mujeres que consumen alcohol.

"Las mujeres tienen tensiones al interior de su hogar, por ejemplo cumplir con la doble jornada de trabajo, la violencia familiar donde son objeto de violencia por parte de su pareja y/o cualquier otro varón de la familia (padre, hermano, etc.), la depresión porque se ven y sienten devaluadas; algunas mujeres se vinculan sentimentalmente con su pareja haciendo uso del alcohol; sentirse culpables por pensar que no cumplen a cabalidad los roles de madres-esposas, o simplemente de mujeres "decentes" y cuando beben son percibidas con mayor accesibilidad a su sexualidad. Además, hay una fuerte tendencia social a que cuando las mujeres beben se rompen los vínculos familiares y las redes sociales que la rodean, suelen quedar en el olvido o abandono, lo que dificulta aún más salir del problema. Por lo tanto, la constitución de los cuerpos biológicos, los mandatos sociales en los géneros y los contextos culturales e históricos son determinantes en la forma diferenciada de enfermar de las mujeres y hombres."<sup>7</sup>

Con base a lo anterior, CONADIC considera que es necesario reforzar las acciones de prevención del consumo e iniciarlas en etapas tempranas, a partir de los 6 años de edad. Otra de las acciones, es reforzar la detección oportuna del consumo, en etapas iniciales o antes de que se reporte; para ello, continuará con la aplicación de instrumentos de tamizajes en población con mayor vulnerabilidad de 12 a 17 años de edad, y principalmente en el contexto escolar.

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

Se ha reforzado la información a las y los adolescentes sobre la importancia de recibir tratamiento para el consumo de sustancias psicoactivas, sin embargo, derivado de la pandemia por el SARS COV 2; se obstaculizó el cumplimiento óptimo de las actividades de tratamiento programadas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Derivado de las acciones de confinamiento que se emitieron a la población por la pandemia del COVID - 19, no se logró llegar a la meta programada, se disminuyó de manera significativa el número de adolescentes que inician tratamiento en las UNEME - CAPA.

Es de destacar, que la mayor parte de las UNEME - CAPA continuaron proporcionando el servicio, atendiendo las recomendaciones de Sana – Distancia, sin embargo, para apoyar las acciones de las autoridades de salud a nivel estatal, fue necesario prestar UNEME - CAPAs como centros de valoración COVID - 19, algunas a la fecha aún no han sido devueltas. También como parte de las acciones de apoyo a nivel estatal, personal de las

<sup>7</sup> Mujer y drogas. Capítulo 5. Mujer y alcohol. Lovaco Sánchez; Prado García. Centros de Integración Juvenil



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

UNEME - CAPA fueron designadas para proporcionar apoyo a la población a través de diferentes acciones, tales como: apoyo psicológico en líneas de emergencia y de los denominados C-5; apoyar los filtros sanitarios en aeropuertos, carreteras y principales arterias vehiculares; sensibilización e información a la población en general, sobre medidas de protección ante los contagios.

Con el fin de continuar el proceso de atención a las y los adolescentes con consumo de sustancias psicoactivas, se implementaron acciones terapéuticas empleando medios alternos, como: llamadas telefónicas, video llamadas, chats, redes sociales, entre otras.

Fue esencial la participación del personal de las UNEME - CAPA para proporcionar intervención en crisis a la población más afectada; incluso destaca el trabajo que efectuaron para dar contención emocional a personal de salud que labora directamente con pacientes afectados por el COVID. Diversas acciones continúan implementándose, para poder garantizar el acceso a los servicios de tratamiento.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:**

Las medidas de contingencia adoptadas a nivel federal, adicionales a las de cada estado, derivadas de la crisis sanitaria por COVID 19.

Préstamo de instalaciones de Unidades CAPA para ocuparse como centros de valoración COVID 19, lo cual repercute considerablemente para que la población adolescente acuda a recibir tratamiento.

**Oportunidades:**

Mejorar la vinculación entre las Unidades CAPA y las instituciones de Salud locales y federales, esto con la finalidad de generar confianza y certeza en la población para que acuda a las instalaciones a recibir tratamiento, siguiendo los protocolos que determine la Secretaría de Salud para esta "Nueva Normalidad".

Replanteamiento de los modelos de atención y tratamiento que se ajusten al contexto nacional actual, enfocados hacia las y los adolescentes que presentan consumo de sustancias psicoactivas.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 12 Salud

**Clave de la UR:** R00

**Nombre de la UR:** Centro Nacional para la Salud de la Infancia y la Adolescencia

**Clave del Pp:** E036

**Nombre del Pp:** Programa de Vacunación

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

**Número y denominación de la acción:** 277. Vacunar a niñas de 5to grado y 11 años no escolarizadas.

#### Definición de la población objetivo

Niñas de quinto grado de primaria y de 11 años no escolarizadas correspondientes al área geográfica de responsabilidad de la Secretaría de Salud.

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

Desde hace casi 30 años se ha reconocido la importancia del virus del papiloma humano (VPH) como agente causal del cáncer cérvico uterino. El VPH es un virus DNA, perteneciente a la familia Papilloma viridae con preferencia por infectar la piel y mucosas del ser humano; dentro de esta gran familia se han descrito más de 100 tipos. Por lo menos 30 de ellos se han aislado de las regiones urogenitales y de éstos, 15 han sido considerados de alto riesgo por su capacidad oncogénica para cáncer cérvico uterino.

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

La aplicación del esquema completo es indispensable, por lo que debe informarse de la importancia de ello, tanto a los responsables de las niñas de quinto grado de primaria y de 11 años no escolarizadas, así como al personal de salud y docentes de educación primaria, a fin de garantizar el apego al intervalo recomendado.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Disminuir, a largo plazo, en las mujeres los casos de infección por virus del papiloma humano.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la falta de oferta de la vacuna VPH por parte de los proveedores no hubo disposición de la vacuna



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

VPH, por lo anterior: ·

- No se vacunaron las niñas de 5° grado de primaria y de 11 años no escolarizadas, de las áreas de responsabilidad de la Secretaría de Salud, para la aplicación de la vacuna durante la Jornada Nacional de Salud Pública, realizada en el mes de octubre del presente año.
- La población atendida por entidad federativa, edad y sexo que se reporta corresponde a la reportada en el segundo trimestre 2020.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Atender a la población femenina que demanda los servicios especializados en embarazo de alto riesgo y en Neonatología de sus menores hijos en un contexto de transición epidemiológica hacia enfermedades crónico degenerativas en población cada vez más joven e incluso en población infantil, se requiere de una atención más especializada por lo que se busca ampliar la capacidad de demanda de la atención y fortalecer con recursos económicos y sociales la actual atención que se brinda en el Hospital de la Mujer. (prevención de la discapacidad en el recién nacido y estimulación temprana en prematuros)

Asimismo el hospital cuenta con un atención integral (cirugía Oncológica, Oncología médica, Radioterapia y unidad de cuidados paliativos) para pacientes con padecimientos oncológicos el cual debe de ser fortalecido con insumos, mantenimientos y recurso financiero.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La reducción de la discapacidad secuela de un embarazo de alto riesgo, así como la reducción de la discapacidad al recién nacido es uno de los resultados de impacto trascendental pero valorable a largo plazo.

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

En relación al porcentaje de mujeres egresadas por mejoría. Durante el cuarto trimestre el indicador quedo 99.4% conforme a lo programado, a su interior cumple  $(8,933 / 8984 * 100 = 99.1\%)$  en un 73.1%. Este resultado se ajusta al resultado programado. Sin embargo derivado de la carencia de insumos y contratos básicos de servicios para operar el hospital se atienden un número de mujeres menor, se suma a lo anterior la reconversión del Hospital por emergencia sanitaria lo que hace que solo se puedan atender urgencias obstétricas.

El porcentaje de mujeres adolescentes embarazadas atendidas en el Hospital de la Mujer en el cuarto trimestre quedo por arriba de lo programado en un 43 %  $(1117 / 6,113 * 100 = 18.2\%)$ . Representa más del 100% de avance en lo programado. La situación de la emergencia epidemiológica junto con la reconversión de muchos hospitales (hospitales covid) y el cierre de servicios privados de salud, obligo a muchas mujeres de diferentes regiones cercanas y no tan cercanas al hospital a atenderse con nosotros

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

La no contemplación de que a las mujeres embarazadas también puede darles COVID 19 las coloco en una situación de vulnerabilidad por falta de un centro de salud que continuara con controles prenatales y un Hospital que le conociera y le diera atención a su parto.

A las mujeres con enfermedades no transmisibles pero no por ello menos riesgosas les coloco al en un estado de desventaja y vulnerabilidad al no poder encontrar unidad de atención médica que evitara se complicaran. El hospital se mantuvo en un estado muy delgado entre la violencia y el control por el miedo y el desconocimiento del personal de salud y de los pacientes.

Falta de contratos de servicio (RPBI, cloración de agua, desinfección y sanitización de ambiente hospitalario, entre otros), falta de abastecimiento de medicamentos e insumos y reactivos (licitaciones desiertas y sin autorizaciones de compra directa), falta de contrato de mantenimientos preventivos y correctivos a equipo biomédico (principalmente a equipos de alta especialidad). No recontractación de personal de salud por parte de nivel central en la Secretaria de Salud (escasos médicos, enfermeras y demás profesionales para mantener en operación el hospital 24 hrs.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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:** 149. Reforzar las acciones de prevención y atención de la obesidad en mujeres

#### Definición de la población objetivo

Población mexicana, hombres y mujeres de 5 a 60 años de edad en los entornos escolar, laboral y comunitario.

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

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición (ENSANUT) 2018<sup>8</sup>, la prevalencia de sobrepeso reportado en población de 0 a 4 años de edad es de 8.2%, disminuyendo 1.5% con respecto a la prevalencia reportada en ENSANUT 2012 (9.7%). Así mismo, el 22.2% de este grupo de edad se identifica con riesgo de sobrepeso, siendo mayor en riesgo en el medio urbano (22.4%) que el rural (21.4%).

En el grupo poblacional de 5 a 11 años la prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad es de 35.6%, mostrándose un incremento de 1.2% con respecto a las prevalencias reportadas para este grupo en 2012 (34.4%). La prevalencia de sobrepeso en este grupo es de 18.1% y la de obesidad de 17.5%. En las localidades urbanas la prevalencia de sobrepeso y obesidad es mayor (37.9%) que en localidades rurales (29.7%).

Para el grupo de edad de 12 a 19 años, la prevalencia de sobrepeso y obesidad es de 38.4% en 2018, teniendo un incremento de 3.5% con respecto a lo reportado en la ENSANUT 2012 (34.9%). En este grupo la prevalencia de sobrepeso es de 23.8% y la de obesidad de 14.6%. Siendo mayor la prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad en mujeres (41.1%) que en hombres (35.8%), mostrando para ambos sexos un incremento en comparativa con los resultados de la ENSANUT 2012 en el que la prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad en mujeres fue de 35.8% y hombres 33.2%.

De acuerdo al tipo de localidad la prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad de la población de 12 a 19 años es del 39.7% en el medio urbano y 34.6% en el medio rural.

En 2018 en México, el porcentaje de adultos de 20 años y más con sobrepeso y obesidad es de 75.2%, porcentaje que en 2012 fue de 71.3%. Para 2018 la prevalencia de sobrepeso es de 39.1% y 36.1% la de obesidad.

<sup>8</sup> Secretaría de Salud, Instituto Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018. Presentación de resultados. Disponible en: <https://ensanut.insp.mx/encuestas/ensanut2018/informes.php>

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

En las mujeres se tiene una prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad mayor (76.8%) que en hombres (73%), presentando incremento en comparativa con la prevalencia de 2012 que fue 73% para mujeres y 69.4% para hombres.

Para el caso de la lactancia materna exclusiva, la comparativa de las encuestas de Salud y Nutrición 2012 y 2018 muestran un incremento pasando de 14.4% a 28.6% respectivamente. De igual manera, los indicadores de inicio temprano de la lactancia materna, LM predominantes antes de 6 meses y LM continua mejoraron.

Relacionado al consumo alimentario y de acuerdo a la ENSANUT 2018 en nuestro país la alimentación se caracteriza por un bajo consumo de alimentos recomendables tal como verduras, frutas, leguminosas, huevo, lácteos y agua simple; contrastado por un elevado consumo de productos no recomendados para su consumo diario, caracterizados por ser productos preenvasados de alta densidad energética y bajo valor nutrimental.

Relacionado a actividad física, la ENSANUT 2018 documentó que un 29% de la población mexicana realiza actividad física menos de 2.5 horas por semana, 17.9% menos de 7 horas semanales, 16.1% menos de 14 horas por semana y 20% realiza menos de 28 horas semanales. Por su parte el INEGI<sup>9</sup> ha documentado que el 42.1% de la población de 18 años y más es físicamente activa, y de estos solo el 55.2% cumple con el tiempo suficiente para obtener beneficios para su salud (al menos tres días y acumuló un tiempo mínimo de 75 minutos con una intensidad vigorosa o 150 minutos con intensidad moderada), por otro lado el 63% de las personas reconoce la importancia de llevar una vida activa para su salud, y las barreras señaladas con mayor frecuencia son la falta de tiempo, el cansancio, problemas de salud o pereza.

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

En la Dirección General de Promoción de la Salud se implementan acciones de promoción de la salud dirigidas a población abierta de 5 a 60 años en todos los entornos y a través de eventos para la promoción de una alimentación correcta y consumo de agua, para promover la actividad física, así como acciones de lactancia materna y alimentación complementaria correcta y del rescate de la cultura alimentaria tradicional, así como temas de higiene y la importancia de la sana distancia como medida de prevención ante la pandemia por COVID-19 en México.

Lo anterior coadyuva a las acciones en salud a través de un proceso incluyente y educativo en los temas antes mencionados, con la finalidad de que la población beneficiada adopte estilos de vida saludable.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el cuarto trimestre de 2020 se han atendido a un total de 3,203,269 personas a través de las acciones de promoción de la salud, son personas impactadas con educación en estilos de vida saludable en temas de alimentación correcta y consumo de agua simple potable, de promoción de actividad física, de cultura alimentaria tradicional, lactancia materna exclusiva y alimentación complementaria, así como temas de higiene y la importancia de la sana distancia como medida de prevención ante la pandemia por COVID-19 en México.

Debido a que no se cuenta con un sistema de información para el registró de las actividades realizadas de manera nominal, las entidades sólo reportan el número total de población intervenida, y de acuerdo al histórico registrado, aproximadamente corresponde al 55% mujeres y 45% hombres de diferentes grupos de edad.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:**

<sup>9</sup> INEGI. Módulo de Práctica Deportiva y Ejercicio Físico. Noviembre 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/moprade/>

---

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Se trata de información preliminar debido a que no se alcanza el registro total de todas las jurisdicciones al corte solicitado.
- No se cuenta con un sistema de información para el registro de las actividades realizadas de manera nominal, las entidades sólo reportan el número total de población intervenida.

#### Oportunidades:

- Los responsables estatales del Programa, identifican la importancia de incluir la igualdad de género en el desarrollo de los eventos educativos dirigidos a la población.



**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prevención y Control de 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 de 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 de prevención y atención de la obesidad en mujeres

#### Definición de la población objetivo

Corresponde a este programa de cobertura nacional, con área de enfoque a los 32 Servicios Estatales de Salud que atienden a la población sin derechohabencia de 20 años y más de su responsabilidad.

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

Actualmente, el panorama del sobrepeso y la obesidad se explica en parte por el fenómeno de transición nutricional que experimenta el país, teniendo como características una occidentalización de la dieta, en la cual 1) aumenta la disponibilidad a bajo costo de alimentos procesados, adicionados con altas cantidades de grasas, azúcares y sal; 2) aumenta el consumo de comida rápida y comida preparada fuera de casa para un sector creciente de la población; 3) disminuye el tiempo disponible para la preparación de alimentos; 4) aumenta de forma importante la exposición a publicidad sobre alimentos industrializados y de productos que facilitan las tareas cotidianas y el trabajo de las personas, disminuyendo de este modo su gasto energético; 5) aumenta la oferta de alimentos industrializados en general; 6) disminuye de forma importante la actividad física de la población; y algo muy importante 7) la falta de acceso a los servicios de salud así como el seguimiento de estos pacientes. Asimismo, estas condiciones, contribuyen a la aparición de enfermedades como diabetes mellitus tipo 2 e hipertensión arterial, por la gran cantidad de factores de riesgo que comparten en común.

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

Durante el periodo octubre-diciembre (cuarto trimestre) se informa sobre el avance de las acciones de detección de enfermedades cardiometabólica con énfasis en (Obesidad, Diabetes Mellitus e Hipertensión Arterial), reportadas por los 32 Servicios Estatales de Salud a través del Subsistema de Prestación de Servicios particularmente el Sistema Nacional de Información Básica en Materia de Salud (SINBA), de la Dirección General de Información en Salud (DGIS). Esta actividad de tamizaje se realiza a través del cuestionario de factores de riesgo para detectar de forma temprana si las mujeres de 20 años y más de edad presentan algún tipo de alteración metabólica, que permitan confirmar alguna enfermedad cardiometabólica. De forma paralela, se continúan con el reforzamiento de las acciones para la confirmación diagnóstica de manera oportuna, e inicio de un tratamiento temprano, lo cual favorece el control de las enfermedades cardiometabólica y el retraso en la aparición de sus complicaciones.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los resultados obtenidos durante el cuarto trimestre 2020, aún son preliminares obteniendo los datos 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

fecha de corte (09 de enero 2020), lo anterior debido a las fechas de captura que maneja la DGIS y durante las cuales los Servicios Estatales de Salud se encuentran en validación y registro de la información en las plataformas oficiales específicamente en el Subsistema de Prestación de Servicios (SINBA) por lo que los datos reportados presentarán variaciones en fechas posteriores de consulta.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculo: Las fechas de registro de la información, en el SINBA.

Oportunidad: Reforzar la educación en salud en el género masculino acerca de la importancia de padecer obesidad y las complicaciones derivadas de la misma, principalmente la diabetes mellitus, hipertensión arterial, así como el acudir a los servicios de salud para una detección temprana de alguna enfermedad cardiometabólica y evitar las complicaciones de las mismas.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del decreto de PEF-2018:** Sistema Educativo Naval y Programa de Becas

**Ramo:** 13 Marina

**Clave de la UR:** 114

**Nombre de la UR:** Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos

**Clave del PP:** A006

**Nombre del PP:** Sistema Educativo Naval y Programa de Becas.

**Tipo de acción:** 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**

5,488 Efectivos de la Secretaría de Marina (3,000 Mujeres y 2,488 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 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 programó capacitar durante el ejercicio fiscal 2020 a un total de 5,488 elementos navales (3,000 mujeres y 2,488 hombres) en los temas en comento.

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

Capacitación en materia de Igualdad de Género, Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas, Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual e Inclusión al 100% del personal naval femenino adscrito a los 38 Mandos Navales, 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 cuarto trimestre del año 2020, se llevaron a cabo tres cursos en línea denominados "Masculinidades del siglo XXI", "Igualdad, Diversidad e Inclusión" y "Corresponsabilidad en la erradicación de la violencia"; asimismo, en la conmemoración del 25 de noviembre Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las Mujeres, se llevó a cabo el foro virtual denominado "Corresponsabilidad en la erradicación de la violencia". Citada capacitación fue dirigida a personal naval y civil de la Secretaría de Marina (mujeres y hombres) adscritos a los diversos Mandos Navales, Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana.

Asimismo, y con el fin de reforzar citada capacitación, se realizó la adquisición de 3 Manuales con los temas de "Masculinidades del siglo XXI", "Igualdad, Diversidad e Inclusión" y "Corresponsabilidad en la erradicación de la violencia".

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Con lo cual se logró capacitar a 26,127 elementos navales y civiles (7,993 mujeres y 18,134 hombres) adscritos a la institución, superando la meta anual programada en un 476.07% la cual correspondía a 5,488 elementos a capacitar.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:** Debido a la adopción de las medidas de distanciamiento social por la emergencia sanitaria por el Covid-19, la capacitación en materia de Igualdad de Género dirigida a personal naval y civil se realizó en línea y no de manera presencial como se tenía programado a inicio de año.

**Oportunidades:** Es necesario seguir contando con presupuesto etiquetado en materia de Igualdad de Género, con lo cual se podrá mantener la continuidad de la capacitación ya sea presencial o a distancia, 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, así como en el entorno social y familiar del personal naval y civil.

**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**

2,800 Efectivos Navales de la Secretaría de Marina-Armada de México (1,500 Mujeres y 1,300 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 programó sensibilizar y concientizar durante el ejercicio fiscal 2020 a través de la implementación de una campaña integral denominada “El cambio eres tú” la cual se llevó 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, teniendo como meta sensibilizar a un total de 2,800 elementos navales (1,500 mujeres y 1,300 hombres).

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

Sensibilizar y concientizar al personal naval y civil de la institución en materia de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas, con énfasis en el 100% del personal naval femenino a fin de generar un cambio de cultura organizacional a favor de la Igualdad Sustantiva a través de la estimulación de los sentidos y las expresiones artísticas.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Durante el cuarto trimestre del año 2020 se realizó llevó a cabo la campaña de sensibilización y concientización en materia de igualdad de género denominada “El cambio eres tú” 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, con la visita de 1,391 elementos navales y civiles (446 mujeres y 945 hombres), sin embargo, por las medidas de distanciamiento social debido a la pandemia por el Covid-19, sólo se logró alcanzar en un 49.67% la meta anual programada consistente en sensibilizar a 2,800 personas.

---

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:** La poca oferta de empresas que realicen los servicios necesarios para llevar a cabo campañas integrales en los temas de igualdad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas con la calidad requerida por la importancia y trascendencia del impacto positivo del tema en comento.

Asimismo, cabe mencionar que debido a la adopción de las medidas de distanciamiento social por la emergencia sanitaria por el Covid-19, durante el año 2020 no se pudo alcanzar la meta de sensibilizar de manera presencial a los 2,800 elementos programados originalmente, sin embargo, se utilizaron medios electrónicos a fin de llegar a más personal.

**Oportunidades:** Es necesario e indispensable seguir contando con presupuesto etiquetado en materia de Igualdad de Género, con lo cual se podrá mantener la continuidad de los proyectos con el fin de fortalecer las acciones de sensibilización del personal naval (mujeres y hombres) y acelerar el cambio de cultura institucional a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro y fuera de la institución.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del decreto de PEF:** Sistema Educativo Naval y Programa de Becas

**Ramo:** 13 Marina

**Clave de la UR:** 114

**Nombre de la UR:** Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos.

**Clave del PP:** A006

**Nombre del PP:** Sistema Educativo Naval y Programa de Becas.

**Tipo de acción:** 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.

**Difusión.**

**Definición de la población objetivo**

45,987 Artículos de difusión en materia de Igualdad de Género, adquiridos y distribuidos al personal naval de la Secretaría de Marina-Armada de México (Mujeres y Hombres).

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

Con la finalidad de reducir la brecha de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior y exterior de la Institución, y empoderar a las mujeres en temas relacionados a la Igualdad de Género, la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas, la Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual y la Inclusión, la Secretaría de Marina tiene programado adquirir y distribuir durante el presente ejercicio fiscal en los 38 Mandos Navales localizados en ambos litorales del país y a las Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, 29,400 artículos de difusión con contenido relativo a los temas antes citados, destinados a beneficiar a 10,000 mujeres y 19,400 hombres.

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

Distribuir al 100% del personal naval femenino de la institución material de difusión en materia de igualdad de género e inclusión, con contenido relativo, que permite el acercamiento de estos temas al personal naval adscrito a los 38 Mandos Navales localizados en ambos litorales del país y a las Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, a fin de que tengan los conocimientos y herramientas necesarias para empoderarse y prevenir la violencia de género; así como lograr un cambio de cultura institucional a favor de la Igualdad Sustantiva.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Durante el cuarto trimestre del año 2020, se realizó la distribución de 1,981 artículos de difusión en materia de Igualdad de Género a personal naval y civil adscrito a las Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas, Unidades y Establecimientos Navales del Área Metropolitana, con énfasis en las mujeres de la institución las cuales representan aproximadamente el 18% de la planilla orgánica de la Secretaría de Marina-Armada de México. Con lo cual se superó en 156.42% la meta anual programada con la adquisición y distribución de un total de 45,987 artículos de difusión.

---

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:** La variación de la cotización del peso frente al dólar, puede afectar directamente la adquisición de los materiales necesarios para los servicios de impresión y elaboración de material informativo en materia de Igualdad de Género, toda vez que algunos de los insumos necesarios para su elaboración son de importación, sin embargo, se da preferencia a diversos materiales de fabricación nacional.

**Oportunidades:** Es necesario e indispensable seguir contando con presupuesto etiquetado en materia de Igualdad de Género, con lo cual se podrá mantener la continuidad con la difusión a través de los servicios contratados de impresión y elaboración de material informativo en materia de Igualdad de Género, con la finalidad de fortalecer el cambio de cultura institucional a favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro y fuera de la institución.



**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Procuración de Justicia Laboral

**Ramo:** 14 Trabajo y Previsión Social

**Clave de la UR:** A00

**Nombre de la UR:** Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

**Clave del Pp:** E002

**Nombre del Pp:** Procuración de Justicia Laboral

**Tipo de acción:** 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.

Los análisis iniciales sobre la conflictividad laboral individual sólo se separan por mujeres y hombres:

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

- Como resultado de atender un total de **245,470** servicios de orientación y asesoría jurídica personalizada al 4to Trimestre del 2020, donde, el **46%** que corresponde a **113,779** servicios fue para la mujer trabajadora y beneficiaria. Esta última cifra se compone de: 68,914 orientaciones telefónicas, 18,061 servicios atendidos vía correo electrónico y 26,804 asesorías a mujeres que acudieron de forma personal en las 49 representaciones que PROFEDET tiene en sus oficinas en la Ciudad de México y en el interior de la República.
- En el servicio de conciliación de un total de **7,793** asuntos concluidos, en **2,120** estuvieron referidos a mujeres trabajadoras y beneficiarias, es decir el **27%** del total de conciliación concluidas de enero a diciembre del 2020.
- En la representación jurídica bajo el enfoque de género se concluyeron **4,804** juicios para defender los derechos de la mujer trabajadora, **59%** respecto a un total de **8,159** demandas concluidas de enero a diciembre del 2020.
- Por su parte las demandas de amparos acumularon **329** de enero a diciembre del 2020, de los cuales en **179 (54%)** corresponden a mujeres.

#### 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. En este sentido, en su primer nivel de atención denominado "**servicios iniciados**", atendió en el periodo de enero a diciembre del 2020, un total de **262,342** servicios de procuración de justicia laboral, integrado por **245,470** orientaciones y asesorías (93.57%), **7,974** conciliaciones iniciadas (3.04%), **8,431** juicios iniciados (3.21%) y **467** amparos interpuestos (0.18%).

Del periodo de enero a diciembre del 2020, del total de servicios iniciados 262,342 en **121,080** estuvieron asociados a la atención de las quejas y solicitudes relacionadas con la mujer trabajadora (46%). De forma desagregada significaron **113,779** servicios de orientación y asesoría, se atendieron **2,203** conciliaciones iniciadas, se promovieron **4,834** juicios, y se interpusieron **264** demandas de amparo. Por otra parte, se otorgaron 141,262 (54%) 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:

De enero a diciembre del 2020, se conciliaron **1,765** asuntos a favor de la mujer trabajadora, de un total de 6,860 de conciliaciones concluidas favorablemente, con ello ubican el indicador "**Porcentaje de conflictos**



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 al Empleo

**Ramo:** 14 Trabajo y Previsión Social

**Clave de la UR:** 310

**Nombre de la UR:** Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo

**Clave del Pp:** S043

**Nombre del Pp:** Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

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

**Número y denominación de la acción:** 328. Operar políticas activas para promover el acceso al empleo u ocupación productiva de mujeres y hombres buscadoras y buscadores de empleo.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres buscadoras y buscadores de empleo.

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

La participación de la mujer en la ocupación es de 37.7%, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al tercer trimestre de 2020, y en el desempleo es de 35.5%, cifras que reflejan la desventaja de la mujer al incorporarse a la población económicamente activa y que deriva de factores asociados a discriminación por razones socio-económicas y culturales.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cuarto trimestre de 2020, del total de recursos asignados para la atención a mujeres buscadoras de empleo (122.5 millones de pesos), se ejercieron 5.2 millones de pesos<sup>v</sup>, que representan un avance del 4.3% del presupuesto asignado. Se atendió a un total de 13,074 buscadores de empleo que acudieron al Servicio Nacional de Empleo (SNE), en alguna de sus 168 oficinas distribuidas en el territorio nacional, para acceder a subsidios de apoyo a través del subprograma Capacitación para la Empleabilidad. Del total de personas atendidas, 7,343 son mujeres (56.2%). Las acciones reportadas se realizaron con recursos federales y de aportación estatal. A través de la capacitación, los buscadores de trabajo adquieren, fortalecen o reconvierten sus competencias laborales, con ello facilitan su inserción a un empleo formal.

<sup>v</sup> Cifras preliminares (enero – diciembre).



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

La operación del Subprograma Capacitación para la Empleabilidad representó muy poco avance, debido a la reserva de recursos realizada por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la reorientación del gasto y con ello financiar el Plan Nacional para la Reactivación Económica ante el COVID 19.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

**Ramo:** 14 Trabajo y Previsión Social

**Clave de la UR:** 410

**Nombre de la UR:** Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores

**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

Jornaleras y jornaleros agrícolas beneficiados por acciones con perspectiva de derechos humanos en los centros de trabajo que cuenten con el Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil.

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

De acuerdo a los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, al tercer trimestre de 2018, se estimaba la existencia de 2,155,549 jornaleras y jornaleros agrícolas.

Los jornaleros agrícolas, son personas que, de manera temporal, realizan actividades relacionadas con la agricultura y por las cuales reciben una remuneración en efectivo.

Los Jornaleros Agrícolas migrantes son personas que acuden a la demanda intensiva de fuerza de trabajo en determinados periodos del año para las faenas de siembra, cultivo y cosecha de ciertos productos agrícolas, en regiones que no son las suyas.

Diferenciado por sexo, el 89.6% (1,931,738) son hombres y 10.4% (223,811) mujeres. De ellas, el 39.6% (88,644) tenía de 3 a 5 hijos, el 29.8% (66,663) 1 ó 2 hijos, el 20.9% (46,675) no tenía hijos y el 9.8% (21,829) 6 hijos o más.

Uno de los factores que influyen y determinan dichas condiciones de precariedad laboral de las y los jornaleros agrícolas es la percepción de que las labores del campo no requieren de habilidades específicas ni de conocimientos técnicos y que sólo requieren de aplicación de fuerza física por lo que las labores agrícolas las podría realizar cualquier persona sin calificación alguna. Por lo que a menudo se deja de lado la experiencia laboral adquirida por los propios trabajadores que redunde en la elevación de la productividad y la calidad del producto y constituye un valor agregado que no se ve reflejado en mejores ingresos para los jornaleros.

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

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Con la entrada en vigor del Tratado Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) se reconoce como objetivo comerciar únicamente mercancías que cumplan con las obligaciones del capítulo 23 del TMEC, entre las que se incluyen la libertad de asociación, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, así como la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Para cumplir con dichos compromisos internacionales, se ha elaborado una ruta crítica que busca atender la situación laboral del sector agrícola, atendiendo a las causas que originan la explotación laboral y el trabajo infantil, mejorando las condiciones de los centros de trabajo, y mejorando los mecanismos de fiscalización con los que cuenta la Secretaría. El plan de acción contempla dos ejes complementarios: La inspección de centros de trabajo y el programa para el bienestar de las personas jornaleras agrícolas.

Con el fin de atender a las causas que originan el trabajo infantil, combatir el trabajo forzado y mejorar las condiciones de los centros de trabajo se propone el establecimiento de un programa que atienda a la población jornalera en sus comunidades de origen así como en los centro de trabajo.

El programa trabajaría con base en la información del Subprograma de Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas del SNE, misma que se contrastará con los reportes del gobierno de los EEUU con el fin de identificar comunidades de origen así como centros de trabajo destino.

Se busca acompañar a los centros de trabajo a través procesos de certificación (VLV, distintivos), con el fin de acercar programas para el bienestar a sus domicilios y a las comunidades en las que se originan sus trabajadores.

Por otra parte el Distintivo en Responsabilidad Laboral en su especialidad en trabajo infantil y trabajo forzoso tiene el objetivo de proteger a la población jornalera agrícola, con énfasis en las y los hijos de estas familias, así como hijas e hijos de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de las cadenas de suministro y, de las comunidades en donde éstos operan, así como a adolescentes en edad permitida para trabajar.

Ante la emergencia sanitaria generada por el Coronavirus SARS-COV2 (COVID-19, así como las últimas modificaciones a lo estipulado en la austeridad republicana se está haciendo un análisis y ajustes al plan referido en conjunto con las instancias participantes.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

La primera etapa de la Ruta Crítica de Atención a Jornaleros Agrícolas será un pilotaje que se implementará en el primer trimestre de 2021

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

**Ramo:** 14 Trabajo y Previsión Social

**Clave de la UR:** 410

**Nombre de la UR:** Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores

**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:** 154. Promoción de la Inclusión laboral de mujeres y hombres en situación de vulnerabilidad.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres en situación de vulnerabilidad.

Según la Oficina en México del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos, se han definido como grupos en situación de discriminación a todos aquellos que sufran de cualquier distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas; también se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones; además, se hace necesario aclarar que, indistintamente, y por razones estilísticas, utilizaremos como sinónimo los siguientes términos: grupos discriminados, grupos vulnerados o grupos vulnerables.

Para efectos de promover la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha identificado que en el mercado laboral los sectores que presentan mayor vulnerabilidad son: las personas con discapacidad (es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás), las personas adultas mayores (población de 60 años y más), las personas con VIH (población diagnosticada como infectada del Virus de Inmunodeficiencia Humana) y las personas de la comunidad LGBTTTI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, travesti, transgénero e intersexuales).

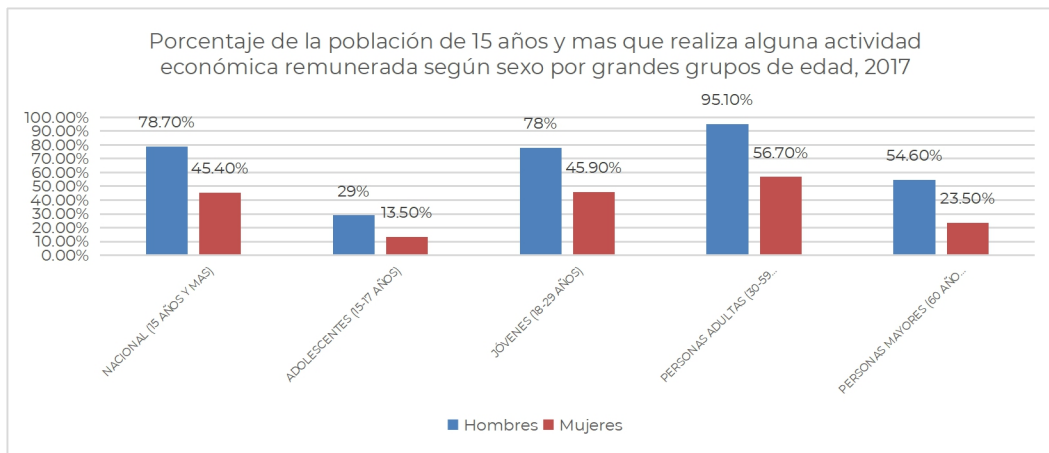


### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

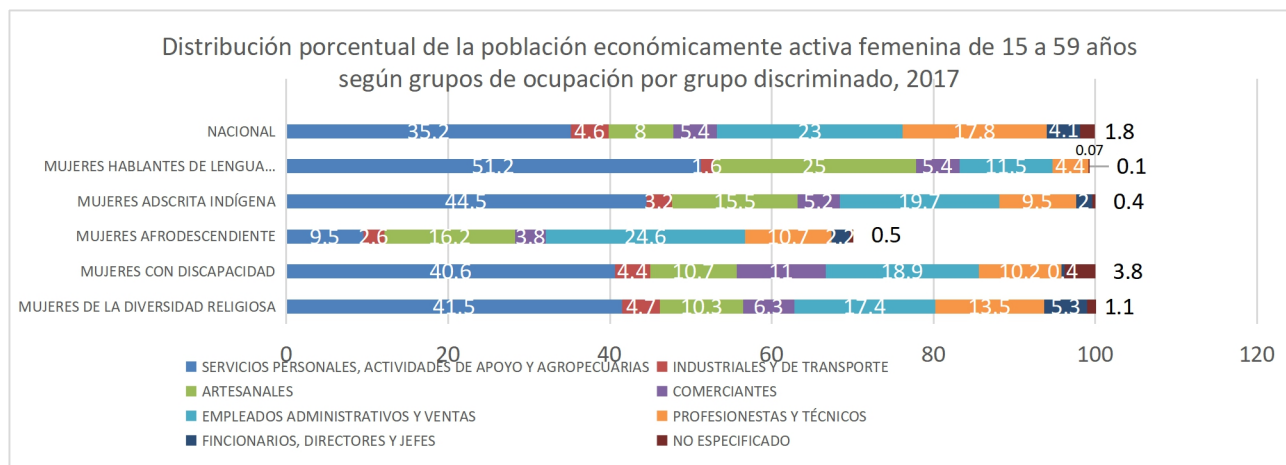
La Encuesta Nacional Sobre Discriminación (ENADIS) 2017<sup>10</sup>, relaciona las brechas en el acceso y condiciones de trabajo digno con el nivel educativo. Sin embargo, menciona que el nivel educativo no es una variable que revierta de manera definitiva el problema de la discriminación, pues existen grupos histórica y culturalmente en desventaja para el acceso, permanencia en el campo laboral.

- **Mujeres**

La encuesta menciona que aproximadamente 8 de cada 10 hombres se encuentran económicamente activos e insertos en un empleo, y solo la mitad de las mujeres se hallan en la misma circunstancia. Destaca que la brecha es menor entre los jóvenes, pero no así, para entre los adultos mayores.



La encuesta también destaca que un tercio del total de las mujeres realiza actividades personales, de apoyo y agropecuarias, y una de cada cuatro se ocupa en empleos administrativos y en ventas; y una de cada cinco en ocupaciones profesionales y mando intermedios y una de cada 20 en puestos profesionales y directivos. En contraste, las mujeres pertenecientes a los grupos discriminados tienen una mayor participación en las ocupaciones menos calificadas y menor presencia en los empleos de mayor nivel y responsabilidad, como se muestra en la siguiente tabla.



<sup>10</sup> ENCUESTA NACIONAL SOBRE DISCRIMINACIÓN 2017. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, primera edición, octubre 2018.

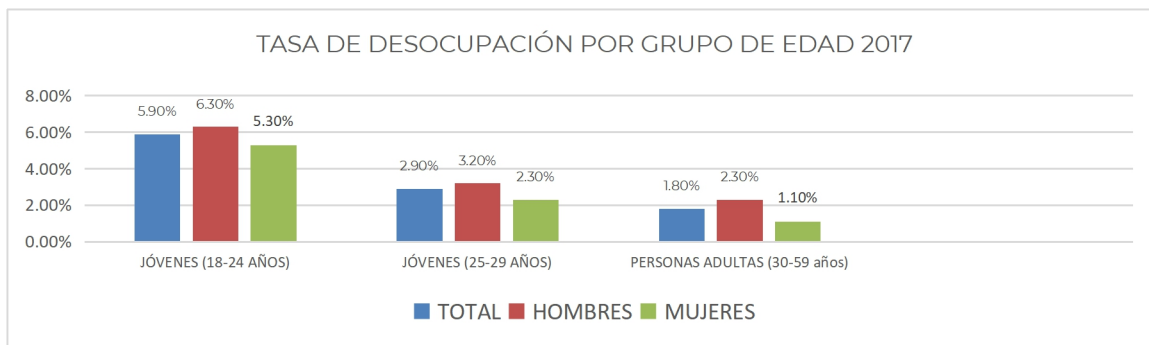
## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

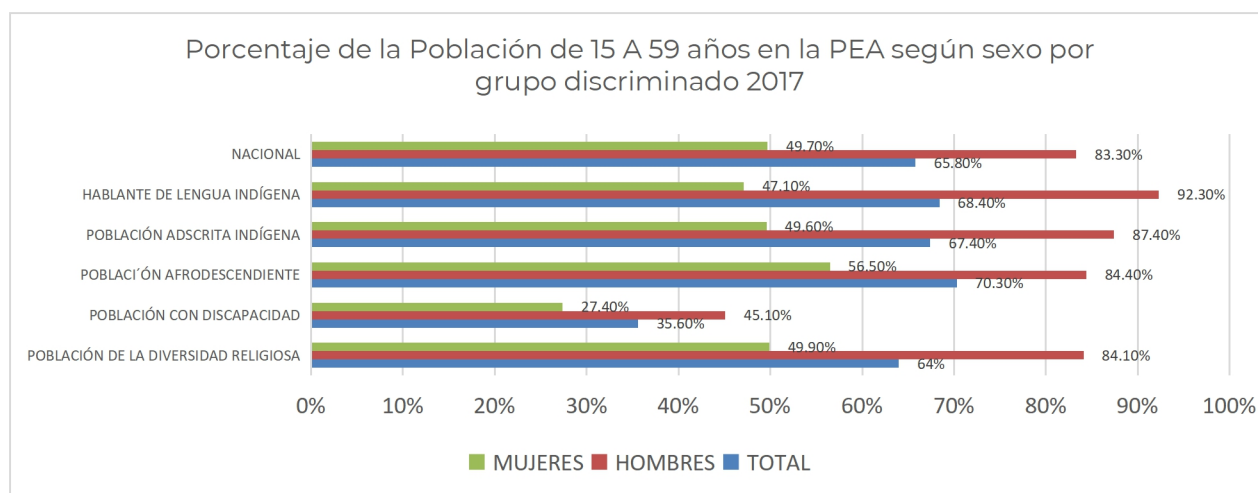
- Jóvenes**

La tasa de desocupación, es decir, la población económicamente activa que busca trabajo, para las y los jóvenes de 18 a 29 años es mayor que la observada entre la población adulta de 30 a 59 años, lo que refleja las mayores barreras que enfrenta este grupo para insertarse en el mercado laboral. La desocupación afecta a 6.3 por ciento de los hombres más jóvenes y al 3.2 por ciento de los jóvenes de mayor edad, frente a 2.3 por ciento de los adultos, mientras que para las mujeres de las mismas edades es de 5.3, 2.5 y 1.1 por ciento, respectivamente.



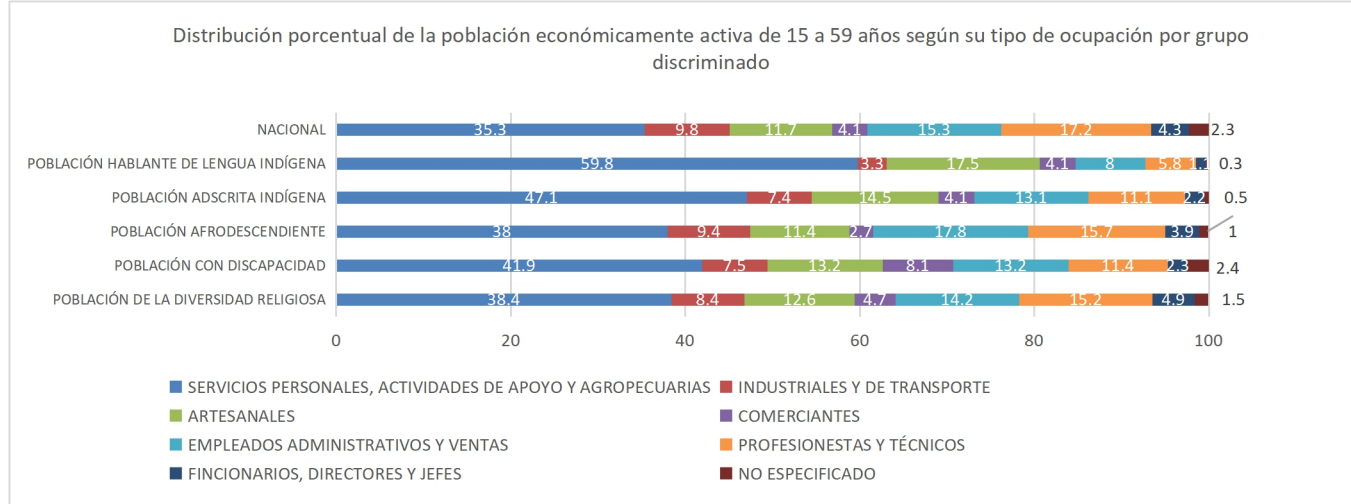
- Personas con discapacidad**

La participación en la PEA de los hombres pertenecientes a grupos discriminado, con excepción de los hombres con discapacidad, es siempre mayor el promedio nacional de hombres entre 15 y 59 años, lo que podría resultar de una entrada al mercado laboral a edades más tempranas. En contraste, solo las mujeres afrodescendientes y de la diversidad religiosa registran mayor ocupación (56.5 y 49.9%, respectivamente que el promedio de las mujeres del país (49.7%))



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

Es necesario mencionar que las personas que pertenecen a grupos discriminados se emplean en trabajo de menor calificación.



La tendencia reconocida en el mercado laboral, en la cual 6 de cada 10 trabajadores se ubican en el sector informal, afecta desproporcionadamente a las personas indígenas y con discapacidad. De los primeros, solo 13.4% cuenta con un contrato laboral, mientras que para los segundos el porcentaje asciende a 27.1%.

- **Personas adultas mayores<sup>11</sup>**

Según cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) indica que, en el segundo trimestre de 2018, el porcentaje de Población Económicamente Activa (PEA) de 60 años o más es de 34.1 por ciento. En este universo (5 120 459 personas) se encuentra la población ocupada, la cual representa 98.9% y el complemento (1.1%) son personas de edad que buscan trabajo. Conforme se incrementa la edad, el porcentaje de la PEA disminuye de 48.4% entre la población de 60 a 64 años a 16.5% en los que tienen 75 años o más. Por sexo, su concentración es mayor en los hombres que en las mujeres en todos los grupos de edad; sin embargo, en la población de 75 años o más esta brecha es más alta (27.1% en hombres respecto al 7.7% observado en las mujeres).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) argumenta que la mayor parte de las actividades generadoras de ingreso de las personas de edad son las que provienen del trabajo por cuenta propia. De acuerdo con este organismo “esto puede ser consecuencia tanto de la discriminación que obstaculiza el acceso por parte de las personas mayores a un empleo asalariado, como del deseo de estas personas de trabajar de manera independiente, aprovechando las cualificaciones adquiridas a lo largo de su vida laboral para hacerlo en condiciones que permitan una mayor flexibilidad a la hora de organizar sus actividades laborales y de la vida diaria” (CEPAL-OIT, 2018, p. 6). Información de la ENOE indica que la mayoría de la población ocupada de 60 años o más labora por cuenta propia (49.6%), seguidos por los trabajadores subordinados y remunerados (37.6 por ciento). Son pocos los que llegan a una edad avanzada y tienen los recursos para ser empleadores (8.9%), mientras que otros, no perciben remuneración por su trabajo (3.9 por ciento). En estas dos últimas categorías es donde se observan diferencias muy importantes por sexo: el porcentaje de empleadores varones (10.8%) representa el doble que en las mujeres (5%); mientras que en los trabajadores no remunerados, las mujeres (8.4%) tienen mucho mayor presencia –casi cinco veces más-, que en los hombres (1.8 por ciento).

- **Personas con VIH**

Desde 1983, año en que inició esta epidemia en nuestro país, hasta el 30 de septiembre de 2010, en el Registro

<sup>11</sup> INEGI. 2018. “Estadísticas a propósito del día internacional de las personas de edad (adultos mayores)”. Consultado en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/edad2018\\_nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2018/edad2018_nal.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

Nacional de Casos de SIDA se han contabilizado en forma acumulada 143,281 casos de SIDA, de los cuales el 82.2% son hombres y el 17.8% son mujeres, como se ve en la Tabla 4. La evolución de la razón hombre/mujer se ha reducido a lo largo de la epidemia del SIDA en México.

Dicha razón disminuyó de 10.8 en 1985 hasta 3.7 en el 2008, para aumentar a 3.9 en 2009 y 4.2 en 2010 respectivamente. De esta manera, el proceso de feminización de los casos de SIDA se ha detenido y revertido. Las personas en edad productiva constituyen el grupo más afectado con 78% de los casos registrados.

**Tabla 4. Casos acumulados de SIDA por edad y sexo**

GRUPOS DE EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	CASOS	%	CASOS	%	CASOS	%
0-14 años	1,791	1.5	1,551	6.1	3,342	2.3
15-29 años	34,163	29.2	8,419	33.2	42,582	29.9
30-44 años	57,705	49.4	10,609	41.9	68,314	48.1
45 años o más	23,235	19.9	4,757	18.8	27,992	19.7
<b>Total</b>	<b>116,894</b>	<b>100</b>	<b>25,336</b>	<b>100</b>	<b>142,230</b>	<b>100</b>

Es necesario señalar que el SIDA constituye una amenaza para los principios y derechos fundamentales relativos al trabajo y socava las medidas adoptadas para proporcionar un trabajo decente y productivo a las mujeres y los hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. De igual manera, se consideran discriminatorias la violación del derecho a la confidencialidad o la negación de tomar medidas de adaptación del trabajo a las necesidades de las y los trabajadores con VIH.

El problema central se encuentra en el estigma y la discriminación asociados al VIH, como lo reveló la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (CONAPRED-SEDESOL), según la cual sólo el 0.2% de las y los encuestados señaló que escogerían a personas con VIH como primera opción para colocarlos en un trabajo; mientras que al preguntárseles sobre a quién jamás contratarían, el 18.4% respondió que, a las personas con VIH, sólo después de las y los extranjeros. Más recientemente, la Enadis 2010 muestra que tres de cada diez personas entrevistadas no estarían dispuestas a permitir que en su casa viviera una persona con VIH.

Es claro, por tanto, que es preciso un cambio cultural que elimine los prejuicios y la estigmatización respecto al desempeño laboral de las personas con VIH, así como difundir información veraz y científica sobre las formas de transmisión del virus y la inexistencia de riesgos de transmisión en el trabajo con la observancia de las medidas universales de seguridad.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el primer trimestre de 2020 se han realizado un total de 21 sesiones de las Redes Estatales de Vinculación Laboral.

Durante el segundo trimestre de 2020 se llevaron a cabo 16 sesiones de las Redes Estatales de Vinculación Laboral.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el tercer trimestre de 2020 se llevaron a cabo 26 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo.

En lo referente al cuarto trimestre de 2020 se llevaron a cabo 27 sesiones de la Red Nacional de Vinculación Laboral en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo, con la participación de los siguientes.

Las sesiones de la Red Nacional de Vinculación se llevan a cabo en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo en cada una de las oficinas de Representación Federal del Trabajo. A continuación se muestran los estados y el número de sesiones realizadas.

Estado	Primer trimestre Sesiones de la RNVL	Segundo Trimestres Sesiones de la RNVL	Tercer trimestre Sesiones de la RNVL	Cuarto trimestre Sesiones de la RNVL	Total
Baja California Sur	1	0	1	1	3
Campeche	1	1	1	1	4
Chiapas	0	0	2	1	3
Chihuahua	1	1	0	0	2
Ciudad de México	1	2	2	1	6
Coahuila	1	0	1	1	3
Colima	1	1	1	1	4
Chiapas	0	0	0	1	1
Estado de México	1	1	0	1	3
Durango	1	0	1	1	3
Guerrero	1	0	1	1	3
Hidalgo	1	1	1	1	4
Jalisco	1	0	1	1	3
Michoacán	1	0	0	1	2
Morelos	1	3	3	3	10
Nayarit	1	1	10	1	4
Nuevo León	1	1	1	1	4
Querétaro	1	1	1	1	4
Quintana Roo	1	0	2	1	4
San Luis Potosí	1	1	1	1	4
Sinaloa	0	1	0		1
Tabasco	0	0	1	1	2
Tamaulipas	0	0	1	2	3
Tlaxcala	1	2	1	1	5
Veracruz	1	0	1	1	3
Yucatán	1	1	1	0	3
Zacatecas	0	0	1	1	2
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>90</b>

Como ya se ha informado, el Sistema para el control y seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral mediante el cual las instancias registran a las personas atendidas, así como su situación de vulnerabilidad y el tipo de atención brindada no se encuentra habilitado, sin embargo, se piloteó un formato básico con datos desagregados por sexo y edad.

Para el primer trimestre se atendieron a un total de 1,948 personas en situación de vulnerabilidad, de las cuales, 997 hombres y 951 mujeres.

Respecto al segundo trimestre se atendieron a un total de 352 personas en situación de vulnerabilidad, de las cuales, 206 son hombres y 146 mujeres.

En lo referente al tercer trimestre se atendieron 873 personas en situación de vulnerabilidad, de las cuales, 425 son hombres y 448 mujeres.

Para el cuarto trimestre se atendieron a 952 personas en situación de vulnerabilidad, de las cuales, 508 son hombres y 444 mujeres.

Es necesario señalar, que los resultados no dan cuenta del tipo o tipos de vulnerabilidad, así como al tipo de servicio otorgado, por lo que se está diseñando un nuevo formato.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La Dirección General Previsión Social diseñó el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL) el cual tiene como objetivo, visibilizar la importante labor de aquellos 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.

El DRL contribuye al establecimiento de una cultura empresarial con responsabilidad social al reconocer prácticas laborales dirigidas a prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, así como el trabajo forzoso, la explotación laboral y el trabajo infantil en zonas agrícolas y no agrícolas, así como la protección de menores en edad permitida para trabajar. En el mismo sentido, se reconocen las acciones en materia de inclusión laboral, corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

El distintivo se encuentra alineado con estudios y protocolos internacionales, específicamente, el de la OCDE sobre políticas públicas de Conducta Empresarial Responsable, así como la Guía sobre responsabilidad social de la ISO 26000.

El Distintivo Centro de Trabajo Digno operará a partir de 2021.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

##### Obstáculos

Al ser el Sistema para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral (SRNVL) un mecanismo para la integración de la información que proveen las Redes de Vinculación Laboral, es necesario que su funcionamiento sea seguro, oportuno y ágil. Sin embargo, a la fecha no se han realizado acciones de mantenimiento, lo que trae consigo:

- Algunas funciones no operan de acuerdo a lo esperado, ocasionando con ello que se invierta más tiempo en el proceso de análisis de la información y por tanto la obtención de resultados finales.
- No se han podido integrar nuevas variables en el SRNVL, con la finalidad de obtener mayor información sobre los servicios de inclusión laboral.
- Es necesario realizar procesos de análisis alternos ya que la presentación actual de la información es limitada.

Esta situación se atendió de manera parcial al establecer vinculación con la Dirección General del Tecnologías de la Información, para que a través de la solicitud de servicio se realicen modificaciones en algunos procesos del Sistema de referencia.

Se desconoce si el lenguaje de programación empleado para el diseño del Sistema se encuentre vigente y puedan realizarse acciones de mejora por parte de la Dirección General de Tecnologías de la Información de la STPS.

En materia de recursos humanos y dada la reestructura llevada a cabo en la Dirección General no se cuenta a la fecha con personal que opere las Redes de Vinculación Laboral Estatales y por ende el riesgo de que las



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

instituciones que alimentan el Sistema dejen de hacerlo; perdiéndose con ello:

- Conocer la dinámica que en materia de inclusión laboral se realiza en cada entidad federativa.
- Identificar a los grupos en situación de vulnerabilidad que tienen mayor presencia en cada entidad.
- Involucrar paulatinamente a todas las instituciones que cuentan con programas de atención a personas en situación de vulnerabilidad, para generar acciones conjuntas en beneficio de las mismas.
- Contar con elementos de decisión estratégica para mejorar la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad en condiciones de trabajo decente e igualdad de oportunidades y de trato.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 410

**Nombre de la UR:** Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores

**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

1. Políticas Laborales para la Mujer

En la meta de Políticas Laborales para la Mujer, la población objetivo se visualiza de manera indirecta en razón de que las acciones realizadas en la promoción, difusión y asesoría de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como de la promoción, difusión, asesoría, visitas de verificación, evaluación y dictamen final del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (DEFER); ambos instrumentos van dirigidos a centros de trabajo, de los sectores, público, privado y social, asentados en territorio nacional.

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

En México la Constitución Política, en los Artículos 4º y 5º, estipula que “El varón y la mujer son iguales ante la ley”, sin embargo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el segundo trimestre de 2018 muestra que 44.2 millones son hombres, de los cuales casi ocho de cada 10 son económicamente activos, y 48.9 millones son mujeres, de las cuales, cuatro de cada 10 participan en el mercado de trabajo, ya sea que estén ocupadas o busquen empleo.

Las cifras también revelan la paulatina y consistente contracción de la brecha de género en la tasa de participación económica (TPA: porcentaje que representa la población económicamente activa [PEA] respecto a la de 15 y más años de edad), que se mueve de 39.2 puntos porcentuales en 2005 a 33.8 puntos en 2018 a favor de los hombres, lo que significa una disminución de 5.4 puntos porcentuales de la brecha entre hombres y mujeres. Lo anterior obedece, en mayor medida, a la disminución de la tasa de participación masculina que al aumento de la femenina.

La tasa de participación económica, a nivel nacional presenta diferencias importantes entre ambos sexos; hombres (77.5%), y mujeres (43.7%).



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

Con base en los resultados de la ENOE, se muestra que las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo cuentan con instrucción media superior o superior en mayor proporción que los hombres: 41.2% de ellas frente a 35.4% de ellos.

En el Artículo 123, fracción VII, de la propia Constitución, y en la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 86, para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo; sin embargo, más de la mitad de las mujeres ocupadas, perciben hasta dos salarios mínimos, con diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres; mientras que las mujeres con ingresos por trabajos superiores a los cinco salarios mínimos representan 3.5% del total de ocupadas.

En lo que se refiere a la jornada laboral, los datos muestran que dos de cada 10 hombres ocupados trabajan jornadas menores a las 40 horas semanales, lo que para las mujeres es de 4 por cada 10. Cuando los ocupados se ubican en jornadas de 40 a 56 horas, las mujeres participan con 46.7% y los hombres con 55.3%. Cuando la jornada es de más de 56 horas existe una diferencia de 9.4 puntos porcentuales entre ambos sexos siendo los hombres los que tienen mayor participación.

La participación de las mujeres en el trabajo asalariado es inferior a la de los hombres. De cada 100 personas que contribuyen a la producción de bienes y servicios de manera asalariada en actividades no agropecuarias (industria, comercio y servicios), 42 son mujeres y 58 son hombres.

Otro de los tópicos centrales del análisis sobre las desigualdades en la inserción de los hombres y las mujeres en el mercado laboral, son los ingresos que reciben por su participación en las actividades económicas y particularmente en lo que se refiere a las diferencias salariales desde un enfoque de discriminación laboral. Así, al analizar la cantidad monetaria que reciben hombres y mujeres por su participación en la actividad económica, a partir de la mediana del ingreso mensual real de trabajo, esta muestra que independientemente de la edad, la escolaridad y la situación conyugal de las mujeres y los hombres, la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo es inferior al que reciben los hombres.

Al analizar el salario real de los hombres y mujeres ocupadas(os) durante el periodo que va de 2005 a 2018, se observa que la brecha que separa la mediana de los ingresos mensuales reales de los hombres respecto a la de las mujeres se ha mantenido con escasas variaciones; en 2014 la brecha se redujo a 833 pesos, para volver a aumentar en 2015 y llegar, en 2017, a 1 116 pesos.

Las mayores diferencias entre el ingreso promedio por hora trabajada de hombres y de mujeres ocupados se ubican entre las y los funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, en donde los ingresos de los hombres superan a los de las mujeres por un poco más de 15.2 pesos. Entre las y los profesionistas, técnicos y trabajadores del arte y comerciantes, es de 4.6, 4.1 y 4.5 pesos, respectivamente. Por el contrario, en las actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca la diferencia en el ingreso promedio por hora trabajada es favorable a las mujeres por 1.7 pesos.

El valor del índice de discriminación salarial representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la igualdad salarial. Si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres; cuando es igual a cero, existe igualdad; y cuando es positivo, el salario de los hombres se debe incrementar.

A lo largo del periodo 2010 a 2018 se observa que las mujeres reciben un menor salario que los hombres en las diferentes actividades económicas, situación que tiende a reducirse, pero no de una manera definitiva, ya que mientras en 2013 el índice se redujo a -3.1, en 2018 se incrementó nuevamente a -5.4 por ciento.

La diferencia entre los niveles salariales de mujeres y hombres varía entre las distintas actividades. Para 2018, entre los trabajadores de la industria manufacturera y del comercio, la remuneración de las mujeres tendría que aumentarse 15.3% y 18.7% para alcanzar la igualdad salarial; por el contrario, en las actividades de la industria extractiva y de la electricidad, es el salario de los hombres el que tendría que incrementarse en 8.9% para lograr la igualdad con el de las mujeres.

Se puede observar que la población femenina asalariada que gana hasta tres salarios mínimos, es superior a la masculina. Ya que, en 2005, la población femenina registraba el 72.2% de asalariados, mientras, que la masculina registraba el 64.1% (una diferencia de 8.1 puntos porcentuales).

La incorporación de las mujeres a la vida laboral condujo a establecer provisiones para la maternidad. El

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

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 (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.

#### 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)

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en el primer trimestre de 2020 se realizaron 110 acciones de difusión y asesoría en 39 empresas, organizaciones e

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 15,096 personas de las cuales 5,215 son mujeres y 9,881 son hombres.

Para el segundo trimestre del presente se realizaron 114 acciones de difusión y asesoría en 56 centros de trabajo públicos y privados, beneficiando a 18,707 personas de las cuales 10,221 son mujeres y 8,486 son hombres.

En lo referente al tercer trimestre se realizaron 104 acciones de difusión y asesoría en 16 centros de trabajo públicos y privados, beneficiando a un total de 11,345 personas trabajadoras, de las cuales, 5,475 son mujeres y 5,870 son hombres.

En el cuarto trimestre se realizaron 287 acciones de difusión y asesoría en 20 centros de trabajo públicos y privados, beneficiando a un total de 106,456 personas trabajadoras, de las cuales, 64,021 son mujeres y 42,438 son hombres.

Actualmente se está diseñando el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), el cual tiene como objetivo, visibilizar la importante labor de aquellos 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.

El DRL contribuye al establecimiento de una cultura empresarial con responsabilidad social al reconocer prácticas laborales dirigidas a prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, así como el trabajo forzoso, la explotación laboral y el trabajo infantil en zonas agrícolas y no agrícolas, así como la protección de menores en edad permitida para trabajar. En el mismo sentido, se reconocen las acciones en materia de inclusión laboral, corresponsabilidad y conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

El distintivo se encuentra en alineación con estudios y protocolos internacionales, específicamente, el de la OCDE sobre políticas públicas de Conducta Empresarial Responsable, así como la Guía sobre responsabilidad social de la ISO 26000.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos:

Los obstáculos que se han presentado durante la operación se reducen a la resistencia cultural a la inclusión de la Perspectiva de Género en los mecanismos de gestión de los Recursos Humanos al interior de los centros de trabajo. Además de lo anterior, la idea generalizada de que la adopción de las Buenas Prácticas Laborales implica un costo para los centros de trabajo.

Áreas de Oportunidad:

Fortalecer la coordinación al interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Consejo Interinstitucional de la NMX-R-025-SCFI-2015.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 411

**Nombre de la UR:** Dirección General de Fomento de la Seguridad Social

**Clave del Pp:** E003

**Nombre del Pp:** Ejecución de los programas y acciones de la política laboral

**Tipo de acción:** 101. Acciones interinstitucionales para impulsar el Convenio 189 de la OIT.

**Número y denominación de la acción:** 206. Acciones interinstitucionales para impulsar la ratificación 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* 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 tercer trimestre de 2020, a 51 millones de personas. De ellas, 1.7 millones integran el segmento de personas trabajadoras del hogar. Es decir, 3.3% de la población ocupada. De este conjunto, 86.2% son mujeres, de las que 32.4% son jefas de familia.

Por lo que respecta a condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 88.7% gana dos salarios mínimos o menos y 97.4% no tiene una relación laboral formalizada por escrito.

Si bien laboran en promedio 31.7 horas a la semana, el 45.9% trabaja jornadas de 35 horas o más semanales, no obstante que 49.7% gana menos de un salario mínimo. Por lo que corresponde a prestaciones, 70.5% carece

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

de ellas, 24.6% no tiene seguridad social pero sí otras prestaciones, mientras que 2.3% cuenta con seguridad social y otras prestaciones. Las anteriores cifras indican que este colectivo laboral se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Además de resultar poco visible su actividad, las personas trabajadoras del hogar en su mayoría carecen de contratos por escrito, motivo por el cual históricamente fueron excluidas de la protección que brinda la legislación laboral, así como de las prestaciones básicas de seguridad social.

Un elemento que específicamente pone de manifiesto la desigualdad es la diferencia en percepciones salariales dentro del segmento de personas trabajadoras del hogar: mientras que 0.5% de mujeres cuenta con ingresos superiores a tres salarios mínimos, ese porcentaje llega a 6.9% en el caso de los hombres.

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

La acción que se reporta no considera la instrumentación de acciones afirmativas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al **cuarto trimestre** de 2020 se realizaron 10 reuniones orientadas a fomentar la seguridad social en el marco del trabajo digno, en materia de personas trabajadoras del hogar:

Reunión del Grupo de Trabajo Intersecretarial y de Organizaciones de la Sociedad Civil sobre el Trabajo del Hogar, febrero y marzo.

Reunión para acordar la agenda de contenidos y la coordinación en materia de una plataforma digital para las personas trabajadoras del hogar en colaboración con la Agencia Francesa para el Desarrollo (AFD).

Proyecto: Implementación de asistencia técnica a la STPS para la promoción del trabajo decente de las personas trabajadoras del hogar, con participación de la STPS, la Agencia Francesa para el Desarrollo (AFD) y la organización canadiense CIDE. Reunión el 2 de julio.

Comité de representantes de la STPS para el Programa Piloto Calificación y Capacitación de Trabajadoras del Hogar, con la participación de la STPS y la organización canadiense CIDE. Reunión el 22 de julio.

Mesa de trabajo para acciones en favor de las personas trabajadoras del hogar, con participación de la STPS y de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX. Reuniones el 23 de julio y 20 de agosto.

Reunión de apoyo técnico y asesoría para la capacitación de personas trabajadoras del hogar, con participación de la STPS, la AFD representantes del Ministerio de Trabajo de Argentina, así como representantes sindicales de las personas trabajadoras del hogar. Reunión el 17 de septiembre.

Reunión del grupo de trabajo intersecretarial y de organizaciones de la sociedad civil sobre trabajo del hogar, con participación de la STPS y del IMSS, entre otras instancias. Reuniones el 5 de agosto y el 30 de septiembre.

Mesa de trabajo para acciones en favor de las personas trabajadoras del hogar, con participación de la STPS y de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX, entre otras instituciones. octubre.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los resultados durante el periodo de informe no enfrentaron obstáculos ni presentaron afectaciones.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 411

**Nombre de la UR:** Dirección General de Fomento de la Seguridad 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:** 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* 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 tercer trimestre de 2020, a 51 millones de personas. De ellas, 1.7 millones integran el segmento de personas trabajadoras del hogar. Es decir, 3.3% de la población ocupada. De este conjunto, 86.2% son mujeres, de las que 32.4% son jefas de familia.

Por lo que respecta a condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, 88.7% gana dos salarios mínimos o menos y 97.4% no tiene una relación laboral formalizada por escrito.

Si bien laboran en promedio 31.7 horas a la semana, el 45.9% trabaja jornadas de 35 horas o más semanales, no

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

obstante que 49.7% gana menos de un salario mínimo. Por lo que corresponde a prestaciones, 70.5% carece de ellas, 24.6% no tiene seguridad social pero sí otras prestaciones, mientras que 2.3% cuenta con seguridad social y otras prestaciones. Las anteriores cifras indican que este colectivo laboral se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Además de resultar poco visible su actividad, las personas trabajadoras del hogar en su mayoría carecen de contratos por escrito, motivo por el cual históricamente fueron excluidas de la protección que brinda la legislación laboral, así como de las prestaciones básicas de seguridad social.

Un elemento que específicamente pone de manifiesto la desigualdad es la diferencia en percepciones salariales dentro del segmento de personas trabajadoras del hogar: mientras que 0.5% de mujeres cuenta con ingresos superiores a tres salarios mínimos, ese porcentaje llega a 6.9% en el caso de los hombres.

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

La acción que se reporta no considera la instrumentación de acciones afirmativas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al **cuarto** trimestre de 2020 se recibió la información sobre 4 eventos realizados en el periodo para promover la seguridad social en lo tocante al segmento de personas trabajadoras del hogar:

Se operó módulo de orientación para el registro de personas trabajadoras del hogar a la seguridad social, sede Secretaría de Bienestar, durante marzo.

Se operó módulo de orientación para el registro de personas trabajadoras del hogar a la seguridad social, sede Desarrollo Integral de la Familia (DIF), durante marzo.

Se celebró videoconferencia con especialista de la Organización Internacional de Trabajo, sobre experiencias internacionales en materia de inspección en trabajo del hogar.

Se tuvo conocimiento de la presentación de la campaña “Empleo justo en casa” a cargo del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir en reunión con diversas instancias.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los resultados durante el periodo de informe fueron afectados por la epidemia ocasionada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) y la consiguiente suspensión de las actividades consideradas no esenciales en términos del “Acuerdo por el que se modifica el similar por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2, publicado el 31 de marzo de 2020”, emitido el 21 de abril de 2020 en el *Diario Oficial*.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 300 (320)

**Nombre de la UR:** Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral (Unidad del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro)

**Clave del Pp:** U280

**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

La población objetivo que atiende el Programa es la de jóvenes entre 18 a 29 años que no estudian y no trabajan al momento de solicitar su incorporación en el Programa y declaren estar en condiciones de participar en el mismo.

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

La juventud en nuestro país ha sido un sector de la población que durante las administraciones pasadas fue olvidado y marginado. La falta de oportunidades, derechos y políticas públicas para el desarrollo de los jóvenes en México, provocó una ruptura en el tejido social que ha derivado, entre otras problemáticas, en desempleo, crisis de violencia e inseguridad.

El bono demográfico que se perfilaba como una gran oportunidad para el desarrollo del país, no fue aprovechado por las administraciones anteriores. Los jóvenes entre 18 y 29 años suman 24.3 millones de personas, de las cuales 19.1 millones habitan en zonas urbanas y 5.2 millones en zonas rurales. El 61.7% de estos jóvenes forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) y el 38.3% pertenecen a la Población No Económicamente Activa (PNEA). La PEA cuenta con una mayor proporción de hombres (62.1%), mientras que las mujeres son mayoría en la PNEA (72%). No obstante, es necesario destacar que dentro de la Población Económicamente Activa (PEA) se identifican 937,378 jóvenes "desocupados"; es decir, que buscaron un empleo la semana anterior a la aplicación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2018 y no encontraron<sup>12</sup>.

En el cuarto trimestre de 2018, con base en cifras de la ENOE, se estima que en el país existen poco más de 2.3

<sup>12</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Segundo Trimestre*. México, INEGI. Recuperado el 06 de diciembre de 2019, en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe\\_ie/enoe\\_ie2018\\_08.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/enoe_ie/enoe_ie2018_08.pdf).



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

millones de jóvenes entre 18 y 29 años que no están ocupados y no se encuentran estudiando<sup>13</sup>. En cuestión de brechas de género, según datos de la OCDE, las jóvenes de México tienen cuatro veces más desventaja por encima de los jóvenes de su edad: 35% de las mujeres de entre 15 y 29 años no estudia y no trabaja, dando como resultado que México ocupe la segunda posición más baja en este indicador.

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

Los aprendices beneficiarios en el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro están siendo capacitados en un centro de trabajo, en el que además reciben un apoyo económico cuyo monto es igual para todos, independientemente de su ubicación geográfica, género, grupo étnico, nivel educativo por 3 mil 748 pesos mensuales que se les entrega de forma directa vía transferencias bancarias.

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

Al cuarto trimestre de 2020 el Programa ha beneficiado a 743,947 mujeres y 522,570 hombres de entre 18 a 29 años, este dato representa que el 58.74% de los aprendices beneficiarios del programa fueron mujeres. Cabe señalar que en lo que va de la presente administración, el Programa ha contado con 1,565,128 aprendices beneficiarios capacitándose en diversos centros de trabajo, de las cuales 899,181 son mujeres.

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

El programa es punta de lanza dentro de los programas sociales al ser completamente en línea, lo que ha sido un gran reto pues se carecería de antecedentes de un programa similar pero brinda una enorme oportunidad al operar en simultaneo en todo el territorio nacional, acercando la demanda de los jóvenes solicitantes con los centros de trabajo que están dispuestos a capacitar a esos jóvenes; de esta forma el Programa ofrece oportunidades de capacitación a hombres y mujeres por igual, acompañada de un apoyo económico mensual durante el tiempo que dure la práctica laboral y de seguridad social al afiliarlos al IMSS.

<sup>13</sup> Este grupo lo constituye la parte de la PEA que está desocupada y no está en la escuela, así como por las personas que pertenecen a la PNEA que no se encuentran estudiando. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Cuarto Trimestre*. México, INEGI.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**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 Políticas, Planeación y Enlace Institucional

**Clave del Pp:** P005

**Nombre del Pp:** Política de Desarrollo Urbano y Ordenamiento del Territorio

**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

Las y los servidores públicos de la SEDATU  
Instrumentos normativos de la SEDATU  
Política Pública de la SEDATU  
Las mujeres del territorio nacional.

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

La Secretaría diseñó y se encuentra ejecutando la estrategia **Mujeres en el Territorio**. Esta estrategia busca de manera enérgica incorporar la perspectiva de género, no solamente al interior de nuestros espacios laborales, sino también que se vea reflejada en nuestras políticas públicas. Con la estrategia la Secretaría también ha diseñado metodologías que permitan incorporar la perspectiva de género y la perspectiva interseccional en las diferentes formas de intervención que implementamos en el territorio. Pero prioritariamente, se está proponiendo cambios en las estructuras institucionales que se reflejen en los objetivos, las agendas de trabajo, el diseño, la instrumentación, el seguimiento y la evaluación de planes y proyectos tendientes a generar políticas con perspectiva de género, así como impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas en favor de la igualdad sustantiva y la inclusión de todas las personas.

La estrategia **Mujeres en el Territorio** responde a tres dimensiones:

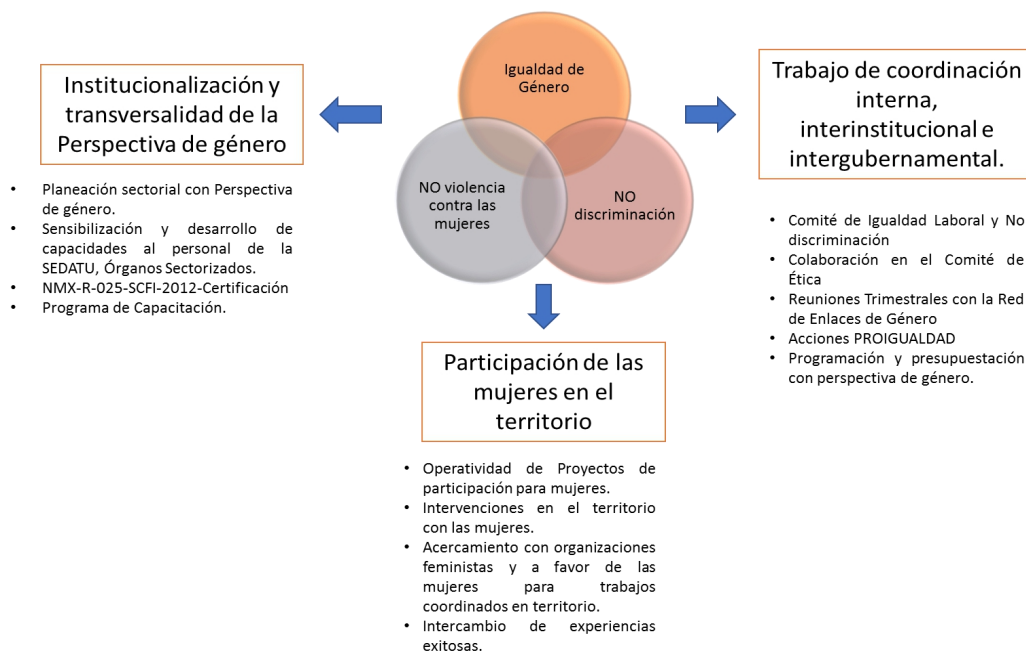
- Igualdad de Género
- Prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- No discriminación.

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

Para cumplir con lo anterior, parte de la estrategia es desplegar acciones de planeación, implementación y seguimiento bajo tres ejes de trabajo:

- Institucionalización y transversalidad de la Perspectiva de género
- Trabajo de coordinación interinstitucional e intergubernamental.
- Participación de las mujeres en el territorio

### Incorporar la PEG en el Desarrollo Territorial



Para avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el reto es el desarrollo de acciones integrales y de coordinación intrainstitucional e interinstitucional que eliminen la inercia de las políticas públicas aisladas y ciegas al género. En este sentido, conforme a la normatividad internacional y nacional existente en la materia, señala que la estrategia marco y principio fundamental es la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género, en todo el proceso de la política pública, proyecto, acciones o actividad orientada a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.

Es necesario además de brindar un proceso de sensibilización, uno de capacitación y especialización para brindar las herramientas teóricas y metodológicas necesarias a las y los servidores públicos involucrados en las áreas de planeación, programación, presupuesto, seguimiento, evaluación y coordinación de las políticas y programas de la SEDATU, que permitan corregir los desequilibrios que existen entre las personas en razón de su sexo; es decir acciones de justicia deliberada que buscan compensar las posiciones desventajosas que se dan por la discriminación de género que afecta a las mujeres.

Por ello se pretende realizar un proceso de sensibilización en cultura institucional, que impacte de manera directa en las prácticas diarias de las y los servidores públicos en el ámbito de convivencia así como sus actividades institucionales.

En el ámbito territorial, considerando que entre los propósitos de la SEDATU esta: planificar, coordinar,

## 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

administrar, generar y ejecutar las políticas públicas de ordenamiento territorial, buscando mejorar la calidad de la vida de la nación. Por lo que nuestra misión es contribuir al desarrollo nacional y sectorial, mediante la elaboración, instrumentación y difusión de políticas públicas y estrategias que consideren criterios de innovación, calidad de vida, sustentabilidad y certeza jurídica, a través de procesos de coordinación y concertación que permitan el aprovechamiento de la vocación y el potencial productivo del territorio.

Se tiene que trabajar en hacer visible que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, experimentan el proceso de urbanización y la vida en la ciudad de manera diferenciada (pobreza, hacinamiento, acoso y abuso sexual, y falta de acceso a la seguridad en la propiedad de la vivienda, agua y saneamiento, transporte y servicios de salud sexual reproductiva) y se benefician de las oportunidades que ellas ofrecen también de manera diferente; esto mediante diferentes procesos.

Otro tema fundamental es la falta de seguridad y movilidad, ya que estos factores son un serio obstáculo para alcanzar la igualdad de género en la ciudad, en la medida que limita el derecho de las personas a participar plena y libremente como ciudadanos en sus comunidades. Diseños urbanos pobres, como calles con mala iluminación y pasajes subterráneos solitarios hacen que las mujeres sean objeto de violencia y ataques sexuales en espacios públicos. La seguridad para las mujeres implica estrategias, prácticas y políticas que busquen reducir la violencia basada en género, incluyendo la vulnerabilidad de las mujeres frente al crimen. Hacer que las comunidades sean más seguras para todos requiere un cambio en las normas de la comunidad, los patrones de interacción social, valores, costumbres e instituciones. Por tanto, políticas con enfoque de género, planificación y prevención del crimen y la violencia contra las mujeres necesitan ser inclusivas respecto al desarrollo y las estrategias de seguridad.

Por otro lado, la falta de tenencia segura respecto a la vivienda y el suelo afecta a millones de personas en todo el mundo, pero las mujeres enfrentan privaciones más grandes dado que algunas tradiciones y costumbres les niegan directamente el derecho a la propiedad. Esto se traduce en políticas y leyes que impiden que las mujeres puedan comprar tierras directamente, tener una casa inscrita en su propio nombre, o tener control sobre las decisiones que se toman respecto a los asuntos del suelo o la vivienda. Hay consecuencias negativas como resultado de la falta de poder de las mujeres sobre el suelo y la vivienda; ellas son las más afectadas por los desalojos y por la inseguridad en la tenencia causada por desastres naturales o producidos por el ser humano, conflictos armados y disturbios. Por tanto, acceder, poseer y controlar el suelo y la vivienda empodera a las mujeres para tomar control de sus vidas e impulsar el desarrollo sostenible y la capacidad de resiliencia frente a los desastres en sus comunidades. Adicionalmente, el espacio público de buena calidad es una herramienta poderosa, capaz de transformar la mentalidad económica, social, cultural y política de una ciudad o comunidad. Todos deben tener acceso a calles de calidad y espacios públicos cerca de donde viven, pero especialmente las mujeres y las niñas, dado que sus múltiples responsabilidades y sus jornadas diarias son frecuentemente más focalizadas en lo local y típicamente más variadas y complejas que las de los hombres y los niños. En suma, un espacio público saludable, seguro y funcional aumenta el valor de las áreas cercanas y funciona como un catalizador para el desarrollo urbano.

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

El proyecto Mujeres por el acceso a la tierra se dividió en tres vertientes:

- Coordinación interinstitucional.

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

- Estudio sobre las mujeres rurales
- Jornadas itinerantes de justicia dirigidas exclusivamente a mujeres.

La acción afirmativa se concentró en este último punto, pues las jornadas de justicia itinerantes para mujeres permitieron avanzar en la no discriminación y en la igualdad de género, pues permitieron disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres a partir del reconocimiento de derechos agrarios a mujeres rurales e indígenas que trabajan la tierra en núcleos agrarios ubicados en las Zonas de Atención Prioritaria, asesorándolas para la obtención de la titularidad de derechos, a través de la celebración de procedimientos de jurisdicción voluntaria mediante jornadas de justicia itinerante.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el Cuarto trimestre se trabajaron las siguientes acciones:

Derivado de la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), así como del DECRETO por el que se establecen las medidas de austeridad que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, publicado el 23 de abril de 2020, en el que se establece que *“No se ejercerá el 75% del presupuesto disponible de las partidas de servicios generales y materiales y suministros. Esto también incluye a lo supuestamente comprometido.”*

Al respecto, fue necesario suspender las acciones establecidas en el Plan de Trabajo inicial y dar un giro a las acciones que se tenían previstas, por lo que el recurso restante se asignó al proyecto Mujeres por el acceso a la tierra, así como a acciones de difusión sobre temas de igualdad de género, y acoso sexual y hostigamiento sexual en alineación con el Protocolo y con la Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

#### Avances en Materia de Género

A manera general las acciones que se realizaron en el cuarto trimestre para la igualdad de género y con las presiones antes mencionadas, fueron:

#### Acciones Generales.

- Cuarta sesión Comité de Igualdad Laboral y No discriminación
- Reuniones de trabajo con el sector vivienda, desarrollo urbano, agrario y ordenamiento territorial para el PROIGUALDAD
- Implementación del proyecto Mujeres por el acceso a la tierra, que contempla ejecutar mecanismos que permitan brindar a las mujeres las facilidades para obtener la titularidad de su tierra.

#### Ejercicio del recurso

El proyecto Mujeres por el acceso a la tierra se dividió en tres vertientes:

- Coordinación interinstitucional.

Se establecieron las bases de colaboración y coordinación entre la SEDATU el Tribunal Superior Agrario, los Tribunales Unitarios Agrarios, el Registro Agrario Nacional y la Procuraduría Agraria con el fin de acordar acciones y mecanismos que permitieran realizar jornadas de justicia itinerante para que las mujeres rurales e indígenas que trabajan las tierras parceladas sin ser titulares de derechos en núcleos agrarios ubicados en las Zonas de Atención Prioritaria Rurales, recibieran la asesoría y los servicios necesarios para obtener la titularidad de derechos agrarios.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Estudio sobre las mujeres rurales  
Se realizó un estudio exploratorio con el objetivo de conocer las condiciones políticas, económicas, familiares y comunitarias de las mujeres rurales, que han impedido el ejercicio pleno de sus derechos a la propiedad y acceso a la tierra y que han limitado su participación en la toma de decisiones en las organizaciones agrarias, que emita recomendaciones sobre la manera en la que se debe impulsar la participación igualitaria y sin discriminación de las mujeres en las comunidades indígenas o rurales, considerando el ejercicio de la libre autodeterminación. Asimismo, se generaron procesos de participación con las mujeres, elaboración de materiales de difusión sobre los derechos de las mujeres y el proceso para el acceso a la titularidad de tierras así como un acompañamiento en procesos de jornadas itinerantes para la titularidad de derechos agrarios de las mujeres, realizadas por la Procuraduría Agraria.
- Jornadas itinerantes de justicia dirigidas exclusivamente a mujeres.  
**Disminuir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres a partir del reconocimiento de derechos agrarios a mujeres rurales e indígenas** que trabajan la tierra en núcleos agrarios ubicados en las Zonas de Atención Prioritaria y la **obtención de la titularidad de derechos**, a través de la celebración de procedimientos de jurisdicción voluntaria mediante jornadas de justicia itinerante. Se establecieron **13 estados para intervenir**: Chiapas, CDMX, Durango, Edomex, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Nayarit, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Tabasco y Veracruz. Para lo anterior, se realizó la firma de un Convenio de coordinación entre SEDATU y la Procuraduría Agraria, con el objetivo de institucionalizar tanto el traspaso de recursos como las metas a cumplir con el proyecto, las cuales se definieron en contar con por lo menos 600 mujeres beneficiadas para tramitar su título de propiedad. Esta meta fue rebasada pues se pudo beneficiar a 792 mujeres rurales.
- Exposición cultural sobre la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra las mujeres.  
En el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se realizó una exposición que aborda la manera en la que las mujeres pueden transformar el territorio, a través de su uso, apropiación y defensa. Esta exposición se encuentra instalada en la estación Zapata de la línea 12 del metro de la Ciudad de México.
- Campaña de difusión con vinilos y materiales didácticos dirigida a trabajadoras y trabajadores de la SEDATU sobre acoso y hostigamiento sexual, así como la igualdad de género.

A través de materiales de difusión, se buscó impulsar la transformación de prácticas y normas socioculturales para promover la redistribución justa y equitativa de los trabajos de cuidados y del hogar, así como difundir las características y magnitud de la discriminación y la violencia de género contra las mujeres y las niñas. De igual modo poder brindar un mensaje sobre la cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexuales y por último definir palabras claves para la igualdad de género.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Actualmente el principal obstáculo para llevar a cabo las acciones programadas es la emergencia sanitaria por COVID 19, que está atravesando el país y el mundo, pues derivado de los recortes presupuestales no se lograron ejecutar la totalidad de las acciones que se tenían programadas para este Ejercicio Fiscal, por lo que

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

el cumplimiento de metas se vio también afectado. De igual modo un obstáculo es la falta de personal pues esto impide que la ejecución de las acciones se haga con una calidad de supervisión y revisión adecuadas y el campo de acción a impactar es limitativo, principalmente cuando se busca institucionalizar el trabajo realizado.

Derivado de la disminución del tiempo para llevar a cabo actividades presenciales, se ha optado por iniciar la recopilación de información para iniciar capacitaciones virtuales, lo cual nos abre una oportunidad para comenzar a pensar en aulas virtuales específicas para personal de la SEDATU.

De igual modo, la pandemia hizo que tuviéramos que dar un giro a las acciones establecidas en un inicio, lo cual permitió enfocarnos en el proyecto Mujeres por el acceso a la tierra, lo que dio como resultado una gran acción afirmativa para que las mujeres puedan acceder a la titularidad de sus tierras, que tuvo como beneficiarias en este primer ejercicio a 792 mujeres rurales y se prevé que el próximo ejercicio fiscal este proyecto pueda repicarse con mayor fuerza. De igual modo para aprovechar mejor el recurso se optó por campañas de difusión en el edificio de oficinas centrales, las cuales han funcionado muy bien entre 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:** Programa de Mejoramiento Urbano

**Ramo:** 15 Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

**Clave de la UR:** 510

**Nombre de la UR:** Unidad de Programas de Apoyo a la Infraestructura y Servicios

**Clave del Pp:** S273

**Nombre del Pp:** Programa de Mejoramiento Urbano

**Vertiente:** Mejoramiento Integral de Barrios y Regularización y Certeza Jurídica

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

**Número y denominación de la acción:** 170. Cursos y Talleres para el desarrollo de capacidades individuales y comunitarias y 423. Prevención violencia familiar

#### Definición de la población objetivo

La población asentada en las ciudades de 50,000 o más habitantes que forman parte del Sistema Urbano Nacional (SUN) 2018 y que reside en manzanas que presentan condiciones de medio a muy alto grado de rezago urbano y social.

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

Las ciudades y zonas metropolitanas concentran a siete de cada diez mexicanas y mexicanos y continuarán creciendo como resultado del incremento natural de la población; asimismo, se prevé que para el 2030 la población urbana representará el 75.2% de la población total nacional, lo cual exigirá mayor atención en materia no sólo de salud, educación y empleo, sino también de dotación de transporte público, calles, espacios públicos, abasto de agua, vivienda, así como la atención de requerimientos nuevos que surgen con el crecimiento de las ciudades.

Según se expresa en las Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento Urbano, la forma acelerada de expansión de las ciudades en México y América Latina se caracteriza por un fenómeno de segregación residencial, el cual se refleja principalmente en la presencia de viviendas con mayores ingresos en las zonas más céntricas y de viviendas con menores ingresos en las zonas periféricas de las ciudades.

El crecimiento urbano generalmente desordenado, sin planificación, generando así zonas urbanas poco consolidadas y con condiciones precarias de habitabilidad, sin garantizar la accesibilidad y conectividad entre distintos puntos de las ciudades donde se ofrecen servicios públicos indispensables para el bienestar de las personas.



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

Otro factor trascendental que afecta las condiciones de vida de quienes habitan en las zonas urbanas, es la problemática generada por el fenómeno delictivo que inhibe y afecta su desarrollo humano, así como el adecuado aprovechamiento y las condiciones físicas de la infraestructura destinada a la convivencia, la interacción y la relación comunitaria, que de manera general tienen un impacto negativo en el tejido y la cohesión social.

Además, el crecimiento desordenado ha producido un entorno deteriorado, calles y accesos de calidades deficientes, o inexistentes en algunas zonas, lo cual, además, afecta a la población que enfrenta condiciones de vulnerabilidad social que aumentan las posibilidades de generar violencia e inseguridad.

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, afroamericanas, en situación de pobreza o marginación, de la tercera edad, adolescentes, jóvenes, niñas, dedicadas al hogar, con discapacidad y migrantes.

Al hablar de las mujeres en nuestro país, nos estamos refiriendo a un poco más de la mitad de la población mexicana, según datos de la Encuesta Intercensal, en 2015 habían 119.5 millones de personas, de las cuales el 51.4% eran mujeres (61.5 millones), en tanto el 48.6% eran hombres (58.1 millones).

Asimismo, se tiene que las mujeres son las que mayormente se encuentran en situación de pobreza, en 2018 de acuerdo con cálculos del Inmujeres, 27.7 millones estaban en ésta condición, lo que representaba el 52% del total de las personas en esta situación; siendo en el ámbito urbano donde este porcentaje era mayor al que se observa en las zonas rurales, 52.4% y 51.3% respectivamente.

En contraste, de acuerdo con el Inmujeres con base a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2019, el promedio de horas semanales de trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años y más para las mujeres fue de 60.9 horas, en tanto que para los hombres fue de 53.3 horas.

También, se indicó que una parte importante de las mujeres trabajaban en el sector terciario. Asimismo, se informó que del total de la población ocupada que recibía hasta un salario mínimo, el 53% eran mujeres y el 46% eran hombres; contrariamente del total de la población ocupada que recibía más de cinco salarios mínimos, el 71.7% eran hombres y el 28.3% eran mujeres.

Del total de las mujeres ocupadas, el 65.1% eran trabajadoras asalariadas, los obstáculos por los cuales las mujeres no están en posibilidades de incorporarse en los trabajos formales con goce de prestaciones laborales eran: condiciones de trabajo inflexibles (jornadas de trabajo mayor a ocho horas, sin permisos, descuentos por faltas, etc.); discriminación (se prefiere contratar a un hombre que a una mujer); remuneraciones poco atractivas; falta de espacios para cuidar a su dependientes (estancias infantiles, casas de cuidado para adultos mayores, estancias para personas con discapacidad, etc.); falta de infraestructura para su movilidad (tiempo de traslado, costo de pasajes, etc.); la inseguridad (transporte seguro, horarios de transporte limitados, etc.), entre otras.

Ahora bien, en cuanto al tema del uso del tiempo por parte de las mujeres se tiene que, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014, el promedio de número de horas dedicadas al cuidado de niños y apoyo a otros miembros del hogar para las mujeres fue de 11.21 horas en tanto los hombres 4.83. Asimismo, el promedio de horas a la semana dedicadas a las actividades de esparcimiento, cultura y convivencia de los hombres fue de 23.64 y el de las mujeres fue de 21.67.

Retomando el tema de la seguridad, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (diciembre 2019) se tiene que:

- El 72.9% de la población de 18 años y más consideró que vivir en su ciudad es inseguro, para el caso de las mujeres fue mayor 77.2%, mientras que para los hombres fue de 67.8 %.
- El 27.2% de las mujeres fue víctima de acoso personal y/o violencia sexual, porcentaje que fue menor

## 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 los hombres 10.1%.

- En tanto a la percepción de inseguridad en espacios físicos específicos, 81.6% de la población manifestó sentirse insegura en los cajeros automáticos localizados en la vía pública, el 74.3% en el transporte público, el 68.9% en el banco y el 65.3% en las calles que habitualmente usa.
- A nivel nacional, el 35.3% de los hogares contó con al menos una víctima de robo y/o extorsión.

Ante este panorama, del total de la población de 18 años y más, residente en las ciudades, el 53.5% reconoció haber cambiado hábitos respecto a “caminar por los alrededores de su vivienda, pasadas las ocho de la noche”; el 53% cambió rutinas en cuanto a “permitir que sus hijos menores salgan de su vivienda” y el 36.6% cambió rutinas relacionadas con “visitar parientes o amigos”.

El Inmujeres con base a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016, informó que en el caso de la violencia comunitaria, 38.7% de las mujeres ha sido agredida en la calle, mercado, transporte, cine, iglesia, tienda, hospital, etc., en donde el agresor fue algún desconocido, vecino o amigo. En este ámbito 34.3% de todas las mujeres de 15 años y más sufrieron a lo largo de su vida situaciones como: tocamientos o manoseos, agresiones físicas, frases ofensivas de carácter sexual, insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales, obligación de mirar o realizar actos sexuales.

En cuanto a la violencia intrafamiliar, las prevalencias de mujeres que sufrieron al menos un incidente de violencia por parte de su pareja en el ámbito rural fue de 28.4%, en tanto que en el ámbito urbano se incrementa a 32.5%.

Las brechas de desigualdad que existe entre hombres y mujeres, y que generalmente son más pronunciadas en el ámbito urbano, son consistentes con los resultados de los foros de consulta ciudadana organizados por el Inmujeres para la integración del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2019-2024, en los cuales se identificó que entre las demandas mencionadas por las mujeres están: “el trabajo formal y bien remunerado; caminos seguros, iluminación suficiente en las calles y espacios públicos, apoyo de calidad para los cuidados de las personas dependientes, servicios de salud cercanos y asequibles, acabar con la violencia intrafamiliar y la que les sucede constantemente en las calles y el transporte público; paz y seguridad para ellas y sus familias en sus comunidades, entre otras.”

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

Ante el panorama antes descrito, en donde se retoman datos que muestran algunas de las brechas de desigualdad que existen en México entre hombres y mujeres, aunado al crecimiento acelerado de población en las zonas urbanas, resulta necesario el diseño de políticas públicas con perspectiva de género, para que estas se operen de manera coordinada y se generen sinergias que impulse la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, logrando así un México incluyente e igualitario.

En este sentido, queda de manifiesto que los objetivos del Programa de Mejoramiento Urbano (PMU) concretamente a través de su vertiente Mejoramiento Integral de Barrios (MIB) a cargo de la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU) y los objetivos del Programa Nacional para la Igualdad entre

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

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 medio del Programa de Mejoramiento Urbano se busca entre otros objetivos, mejorar las condiciones en el entorno inmediato de las viviendas, la deficiencia en infraestructura urbana y equipamientos, disminuir los problemas de movilidad y conectividad urbana limitada, las carencias de espacios públicos de calidad, que presentan las localidades urbanas con rezago urbano y social, para contribuir a mejorar el acceso y ejercicio del derecho a la ciudad.

Concretamente, entre los tipos de proyectos que serán apoyados por el Programa de Mejoramiento Urbano durante el ejercicio presupuestal 2020 y que se ejecutarán con perspectiva de género se encuentran los siguientes: centros de desarrollo comunitario con enfoque a la mujer y con atención a jóvenes y adultos mayores, andadores, cruces seguros, accesos peatonales, centros de atención para el desarrollo infantil, parques de barrio, jardines vecinales, etc.

Entro otros aspectos, para considerarse que los proyectos apoyados por el Programa de Mejoramiento Urbano están planeadas y ejecutadas con enfoque de género, deberán atender los criterios establecidos por la Subsecretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, de acuerdo al tipo de proyecto, en general se pueden mencionar los siguientes:

- Accesibilidad universal (accesibilidad, señalización, localización, rampas, guías táctiles y auditivas, entre otros).
- Iluminación adecuada y suficiente, favoreciendo andadores y accesos.
- Buena visibilidad y organización clara del sistema de andadores.
- Visibilidad en relación a la vegetación, mobiliario urbano y demás elementos del paisaje y evitar puntos ciegos y áreas abandonadas en las rutas comunes.
- Que se ubiquen en un lugar fácil de llegar, iluminado y alejados de sitios donde se venda alcohol, lotes baldíos, etc., así como que sea punto de vigilancia del patrullaje de seguridad pública.
- Los inmuebles incluyan salidas de emergencia y buena ventilación.
- Zonas de descanso para adultos (cercanas a las zonas de juego de niños y niñas).
- Sanitarios públicos accesibles, bien mantenidos, iluminados y limpios.
- Consideren cambiadores de pañales en ambos baños (mujeres y hombres) y espacios adecuados e higiénicos para la lactancia.

Así como involucrar a las mujeres en las fases de ejecución, supervisión, seguimiento y cierres de obras de los proyectos apoyados con el Programa de Mejoramiento Urbano, se considera que al menos la tercera parte del personal que trabaja en la obra sean mujeres.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Programa de Mejoramiento Urbano a través de su vertiente Mejoramiento Integral de Barrios, contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas, garantizando sus derechos sociales y en particular para las mujeres. Al cuarto trimestre de 2020, el programa cuenta con 158 proyectos, distribuidos de la siguiente manera:

- A. Modalidad de Equipamiento Urbano y Espacio Público: el objetivo de esta modalidad es mejorar el acceso e inclusión de las personas a servicios artísticos, culturales, deportivos, turísticos, de descanso, de esparcimiento y de desarrollo comunitario, entre otros. A través de la construcción, operación de equipamientos urbanos y espacios públicos. A través de esta modalidad se implementaron acciones de construcción, ampliación, habilitación y renovación de los espacios y equipamientos, con sentido de equidad e inclusión social.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En esta modalidad se ubican 116 proyectos con los cuales se estima beneficiar a 926,376 mujeres y a 888,104 hombres, lo que equivale al 51.1% y 48.9% respectivamente. Entre ellos se encuentra los siguientes espacios públicos: módulos deportivos, casas de día, centros de desarrollo comunitario, centros asistencial de desarrollo infantil, escuelas, mercados públicos, parques, plazas, etc.

Con la creación de estos espacios públicos se promueve la transformación de los lugares, para que estos sean habitables, libres de violencia, confortables y seguros para todos, y en especial para las mujeres; lugares en donde también se fomente la identidad colectiva, se promueve la organización y participación comunitaria.

- B. Modalidad de Movilidad y Conectividad: esta modalidad tiene como objetivo mejorar el acceso de las personas a servicios de movilidad, conectividad y servicios básicos a través del diseño, planeación y construcción de calles integrales, completas e infraestructura urbana.

Con esta modalidad se apoyaron proyectos integrales de espacio público y movilidad, es decir, son aquellas intervenciones en calles que permiten la integración de las vialidades con el espacio público, creando las condiciones de habitabilidad de dichos espacios como elementos fundamentales para el derecho a una vida sana, la convivencia, recreación y seguridad ciudadana.

En esta modalidad se clasifican 42 proyectos, beneficiando alrededor de 84,176 mujeres y a 81,151 hombres, lo que equivale al 50.9% y 49.1% respectivamente. Estos proyectos se refieren principalmente a calles integrales, calles completas y andadores.

Con la intervención del Programa, se generarán espacios públicos urbanos de calidad, pero sobre todo seguros para las mujeres en sus diferentes edades, promoviendo que sus actividades cotidianas transcurran de manera libre como por ejemplo: transitar de manera segura por las calles para acudir a la escuela, al trabajo, al mercado, a las tiendas, al pan, tomar el transporte público, al centro de salud, etc.; así como de gozar de la infraestructura para hacer deporte, actividades artísticas y culturales, descansar, platicar con personas del barrio o colonia, disfrutar del paisaje, entre otras.

Los apoyos otorgados por el Programa de Mejoramiento Urbano, concretamente en su vertiente Mejoramiento Integral de Barrios, favorecen el cumplimiento de los derechos sociales, especialmente para las mujeres y las niñas en sus diferentes edades y condiciones, a fin de promover verdaderamente una igualdad de oportunidades para desarrollar su potencial y fortalecer sus capacidades, en los ámbitos social, económica, cultural y política.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Una de las principales oportunidades que se presentaron en la instrumentación del Programa de Mejoramiento Urbano, concretamente en su vertiente Mejoramiento Integral de Barrios, es que se han establecido criterios para que los proyectos se construyan con enfoque de género.

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

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres de 18 o más años de edad, que conformen grupos organizados; Ejidos o Comunidades y Personas Morales, que sean propietarios, poseedores, usufructuarios o usuarios de los recursos naturales comprendidos en las localidades de los municipios de las Áreas Naturales Protegidas y sus zonas de influencia, enlistados en el Anexo número 1 de las Reglas de Operación.

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

La Comisión Nacional de Áreas Naturales Protegidas, reconoce la importancia de los servicios ambientales que prestan a la sociedad las Áreas Naturales Protegidas y sus Zonas de Influencia. De esta forma, el Programa de Conservación para el Desarrollo Sostenible constituye un instrumento de la 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 el aprovechamiento sustentable de los recursos; la protección y restauración de los mismos y de la valoración económica de los servicios ambientales que éstos prestan a la sociedad, de forma tal que se generen oportunidades productivas alternativas y se contribuya a mejorar la calidad de vida de los habitantes en las Áreas Naturales Protegidas y sus zonas de influencia, promoviendo de manera importante la no discriminación por motivos de género para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a los apoyos del Programa.

Los apoyos del PROCODES se otorgan sin distinción de género, raza, etnia, credo religioso, condición socioeconómica u otra causa que implique discriminación, a los solicitantes que cumplan con los requisitos que se señalan en las Reglas de Operación.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Las medidas para la operación del PROCODES con perspectiva de género están establecidas en la Reglas de Operación y en sus Lineamientos Internos, de acuerdo a lo siguiente:

- En el numeral 3.4.1 de las Reglas de Operación se establece que las personas beneficiarias podrán disponer de hasta un 17% del monto total aportado por la CONANP para el financiamiento de acciones afirmativas con perspectiva de género, para que las mujeres que participan en la ejecución de los proyectos y cursos de capacitación puedan hacerlo sin ver afectados sus labores cotidianas.
- En el Numeral 3.3.2.2 Dictamen de las Reglas de Operación, se otorga mayor puntaje a las solicitudes que cumplen con los siguientes criterios:
  - En el Estudio, Proyecto o Curso de capacitación, el 100% de sus participantes son mujeres.
  - En el Estudio, Proyecto o Curso de capacitación, del 50 al 99% de sus integrantes son mujeres
  - En el Estudio, Proyecto o Curso de capacitación, el 100% de sus participantes son indígenas
  - En el Estudio, Proyecto o Curso de capacitación, del 50 al 99% de sus integrantes son indígenas
- En el numeral 4.3.2 de las Reglas de Operación se establece como obligación de las personas beneficiarias promover la participación equitativa de mujeres y hombres de la localidad en los cursos de capacitación, los estudios técnicos y en los proyectos objeto de apoyo.
- En el numeral 3.3.1 Requisitos, tratándose de población indígena o de localidades ubicadas en zonas de alta y muy alta marginación o zonas de difícil acceso, no será un requisito obligatorio entregar la CURP.
- En el 4.3.3 de las Reglas de Operación establece como sanción a las personas beneficiarias incurrir en prácticas discriminatorias hacia grupos de mujeres o indígenas de la localidad en el acceso a los beneficios del Programa.
- En el numeral 8.4 de los Lineamientos Internos para la Ejecución del PROCODES, se establece que:

El personal de las Direcciones Regionales o Direcciones de ANP, según corresponda, durante el periodo de recepción de solicitudes que se establece en el numeral 4.2 de las Reglas de Operación, deberá acudir a los ejidos o localidades, ubicados en los municipios de las ANP, con la finalidad de dar a conocer las características de los diferentes apoyos del PROCODES, así como sensibilizarlos y motivarlos sobre la necesidad de la participación equitativa de mujeres, hombres y grupos indígenas para su ejecución.

Para garantizar que mujeres, hombres y la población indígena tengan conocimiento de la convocatoria para acceder a los apoyos del PROCODES, el personal de las Direcciones Regionales o Direcciones de ANP, según corresponda, deberá difundirla en lugares públicos, como presidencias municipales, escuelas, centros de salud y/o las casas comunales o ejidales, a través de los medios de comunicación que estén su alcance.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 4.1 de las Reglas de Operación (RO) del PROCODES 2020, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el martes 28 de diciembre de 2019, el 24 de enero del 2020 se publicó, a nivel nacional la convocatoria para acceder a los apoyos del mencionado Programa, en un diario de circulación nacional. En el 2020 el PROCODES se ejecuta en 144 Áreas Naturales Protegidas, en 32 estados de la República.

Al PROCODES se le autorizó en el PEF un presupuesto de \$178.2 millones de pesos, no obstante, derivado del DECRETO por el que se establecen las medidas de austeridad, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2020, así como a diversas reducciones presupuestarias, al mes de diciembre de 2020, el **presupuesto autorizado modificado** para el programa asciende a \$148.5.

Al mes de diciembre el avance en el ejercicio del presupuesto es de \$147.4 millones de pesos, con los cuales se ejecutaron 972 proyectos, 82 cursos de capacitación, 30 estudios técnicos y 119 brigadas comunitarias de contingencia ambiental, beneficiado a un total de 16,400 personas, de las cuales 8,392 son mujeres (51.17%) y 8,008 son hombres, en 754 localidades de 282 municipios en 32 estados de la República Mexicana. La población indígena atendida fue de 6,290 personas, que representa 38.35% de la población beneficiada de manera directa. Dentro de la población indígena la participación de mujeres fue de 3,188 (50.68%).

Número de personas beneficiadas de manera directa mediante el PROCODES al 4o trimestre de 2020.

Beneficiarios	No. Total de personas beneficiadas	No. Personas beneficiadas por tipo de apoyo			
		Proyectos	Cursos de capacitación	Estudios Técnicos	Brigadas de Contingencia Ambiental
Mujeres	8,392	7,528	556	216	92
Hombres	8,008	6,202	414	225	1,167
<b>Total</b>	<b>16,400</b>	<b>13,730</b>	<b>970</b>	<b>441</b>	<b>1,259</b>

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El PROCODES es un Programa de convocatoria abierta para acceder a sus apoyos, que en apego al numeral 4.1 de sus Reglas de Operación (RO), publica en un diario de mayor circulación nacional. 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 a 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 2019. Asimismo, las acciones de Contingencia Ambiental se establecen con base en la presencia de contingencias, ya sea incendios, huracanes, rescate de aguadas o algún fenómeno natural.

El año 2020 fue un año atípico, la pandemia del virus SARS Cov-2 (Covid 19), impactó fuertemente las actividades de las personas beneficiarias en las las Áreas Naturales Protegidas, por lo que acciones y proyectos fueron cancelados, así mismo el programa tuvo reducciones presupuestales durante el ejercicio fiscal 2020 (ajustes con folios: 2020-16-511-1077, 2020-16-F00-2077 y 2020-16-F00-3155).



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable

**Ramo:** 16 Medio Ambiente y Recursos Naturales

**Clave de la UR:** RHQ

**Nombre de la UR:** Comisión Nacional Forestal

**Clave del Pp:** S219

**Nombre del Pp:** Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable

**Tipo de acción:** 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

La superficie forestal y preferentemente forestal incorporada, por las personas dueñas y/o poseedoras a procesos integrales de conservación, protección, restauración, aprovechamiento sustentable, así como el desarrollo de capacidades. Los apoyos se dirigen a personas propietarios, poseedoras o usuarias, mujeres u hombres, de terrenos forestales o preferentemente forestales que se encuentren dentro de las zonas de elegibilidad definidas por la CONAFOR.

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

La participación de las mujeres en el sector forestal, específicamente en las acciones de protección, conservación, restauración y aprovechamiento de los recursos forestales es limitada, debido a las brechas de género que existen en los siguientes aspectos:

- La tenencia de la tierra y los derechos de propiedad los tienen en su mayoría los hombres.
- El uso, manejo y control de los bosques prioritariamente está a cargo de los hombres.
- Los cargos de decisión en los ejidos y comunidades principalmente los ocupan los varones.
- Las mujeres a veces carecen de facultades legales para adquirir derechos de propiedad sobre la tierra y para tener acceso a derechos esenciales como el crédito y los insumos.

En México, el 44% de las personas que viven en pobreza extrema son mujeres<sup>14</sup>. A ello se añade que los derechos de jure, es decir legales, reconocen generalmente a los hombres derechos de tenencia y propiedad de los recursos naturales y productivos. Como resultado, solamente el 34.8% de las personas sujetas de derechos que reciben documentos agrarios y que ocupan espacios de toma de decisiones en los núcleos agrarios, son mujeres<sup>15</sup> que han tenido acceso a la tierra a través de cesión de derechos o herencia familiar. Sin

<sup>14</sup> <https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/Comunicado-09-Medicion-pobreza-2016.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.gob.mx/sedatu/articulos/las-mujeres-avanzan-en-la-participacion-y-fortaleza-de-los-nucleos-agrarios?idiom=es>



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

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)**

A través de las Reglas de Operación del Programa de Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable se establecen 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.

El Programa Presupuestario S219 otorga apoyos sin distinción de género, raza, etnia, credo religioso, condición socioeconómica u otros factores que impliquen discriminación a las personas solicitantes que cumplan con los requisitos señalados en las Reglas de Operación

Asimismo, las Reglas de Operación incluyen aspectos y criterios que favorecen la participación de la mujer a través de los apoyos que oferta, 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 el artículo 22 establece como uno de sus criterios generales la asignación de 6 puntos extra si la persona física solicitante del apoyo es mujer o bien, la persona moral o el grupo participativo de interés común que solicita apoyos integran en sus órganos de representación a mujeres, o en su caso el grupo o comité que se constituya para solicitar el apoyo.
- En el concepto de apoyo Manejo Forestal Comunitario y Cadenas de Valor MFCCV.1.1 Mejores prácticas de organización social, en sus criterios de resolución el inciso c, destaca que se dará prioridad a las actividades o acciones que fortalezcan la incorporación de avecindados, mujeres, jóvenes y demás grupos al interior del ejido o comunidad.
- Existe un concepto de apoyo exclusivo para mujeres denominado MFCCV.6.3 Proyectos productivos forestales para mujeres", destinados a la adquisición de maquinaria, equipo o infraestructura, orientados a incorporar a la mujer en los procesos de aprovechamiento, transformación y comercialización de productos forestales maderables y no maderables.
- En el concepto de apoyo MFCCV.1.2 Intercambios de Experiencias, en sus criterios de resolución el inciso c. destaca que se dará prioridad a las actividades o acciones que fortalezcan la incorporación de avecindados, mujeres, jóvenes y demás grupos al interior del ejido o comunidad.
- En el concepto de apoyo SA.2 MLPSA Mecanismos Locales de Pago por Servicios Ambientales, en sus criterios de criterios de prelación aplicables en la fracción XII se otorgan máximo 5 puntos si la persona proveedora es mujer o indígena, o bien, la persona moral proveedora integra en su órgano de representación a mujeres o indígenas.
- En el concepto de apoyo PF.2 Brigadas de Saneamiento Forestal, en los criterios generales en el numeral 5, señala que se otorgarán 5 puntos si existe participación de mujeres en la Brigada de saneamiento.
- En el concepto de apoyo PF.4.1 Brigadas Rurales de Incendios, en los criterios generales en el numeral 5, señala que se otorgarán 5 puntos si existe participación de mujeres en la Brigada de saneamiento.

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

Al cierre del cuarto trimestre, se continuo con el proceso de seguimiento para la óptima aplicación de los recursos asignados esto a través de la ejecución de actividades forestales y la verificación del cumplimiento de las mismas, esto en total apego con las medidas sanitarias para proteger a la población del COVID 19. En este último periodo se concluyeron las actividades de protección, conservación, restauración y aprovechamiento

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

de los recursos forestales teniendo un total de 1,824 apoyos asignados a personas físicas y 652 apoyos asignados a mujeres, por lo que se presenta un avance de 35.75%, lo que representa un cumplimiento del 100.93%, con respecto a la meta anual.

El ajuste a la meta se realizó durante el mes de octubre del 2020 y se explica porque durante el proceso de integración y diseño de la MIR, tanto el numerador como el denominador son variables que no se conocen (están en función de la demanda) por lo que se estiman con base al comportamiento histórico y las expectativas de esas variables. Además por contingencia sanitaria se declararon días no laborables para el gobierno federal lo cual modificó la expectativa en la dinámica de la participación de los solicitantes en las convocatorias del programa, a pesar de ello el ajuste mantiene la tendencia de la proporción del número de apoyos otorgados a mujeres del total de apoyos con recurso asignado.

Por último, cabe señalar que este ajuste se realizó en la MIR del Programa Presupuestario S219-Apoyos para el Desarrollo Forestal Sustentable, de acuerdo a los "Lineamientos para la revisión y actualización de metas, mejora, calendarización y seguimiento de la Matriz de Indicadores para Resultados de los Programas presupuestarios 2020" (Lineamientos MIR 2020), emitidos por la Unidad de Evaluación del Desempeño de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) el 14 de febrero del 2020.

Todo esto de acuerdo con lo anterior, se especifica en el anexo 1.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Durante el cuarto trimestre se tuvieron que realizar ajustes operativos en la dinámica en la ejecución de las actividades forestales, debido a la emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV2 19; las medidas fueron consideradas de acuerdo a las recomendaciones de la Secretaría de Salud. Con la finalidad de realizar en tiempo y forma las actividades forestales.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Coordinación de la política energética en electricidad

**Ramo:** 18 Energía

**Clave de la UR:** 300

**Nombre de la UR:** Subsecretaría de Electricidad

**Clave del Pp:** P002

**Nombre del Pp:** Coordinación de la política energética en electricidad

**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 (SENER). Con cifras al 30 de junio de 2020, en la SENER laboran un total de 828 personas; 383 mujeres y 445 hombres.

#### 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 "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano para adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Adicionalmente, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevé el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

En ese marco, el 17 de febrero de 2020, entró en vigor el nuevo Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual fue publicado el 3 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación. Este Protocolo tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, y para ello se establecen ciertas directrices para todas las instituciones, siendo una de ellas la capacitación y sensibilización en la materia.

En ese sentido, como parte de las acciones que la SENER ha programado para cumplir con lo señalado en este Protocolo, se llevarán a cabo acciones de capacitación tanto en línea como de manera presencial al personal de esta Dependencia.

Es importante señalar que en años pasados se han llevado a cabo acciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, entre las que se encuentran la difusión de materiales relacionados con el tema y la invitación al personal a tomar el curso en línea del Instituto Nacional de las Mujeres: "*¡Cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el Protocolo para la APF.*". Adicionalmente, en la Secretaría de Energía se cuenta con el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Energía, organismo que se encarga de dar atención a las denuncias presentadas por hostigamiento sexual o acoso sexual. Al respecto, cabe decir que durante 2019 se presentó una denuncia, a la cual se le dio seguimiento y atención de acuerdo con la normatividad aplicable.

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

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En la primera mitad de 2020, se solicitó a la Dirección General de Recursos Humanos y Materiales de la SENER, la inclusión del curso "Prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual. Marco jurídico y vías de atención" en la Detección de Necesidades de Capacitación 2020. Este curso tiene como objetivo mejorar los conocimientos y capacidades del personal asistente para prevenir y detectar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020. Derivado del proceso anterior, este curso fue incluido en el Programa Anual de Capacitación 2020 de la Secretaría de Energía (PAC), Cabe mencionar que, debido a las medidas de contingencia sanitaria adoptadas en el presente año, este curso no pudo realizarse de manera presencial, que es lo que estaba programado, no obstante, con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales en esta línea de acción, el curso presencial se sustituyó con el curso en línea "¡Súmate al Protocolo!", el cual fue difundido durante 2020. Este curso es impartido por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y tiene como objetivo comprender las disposiciones del Protocolo y motivar la participación del personal del servicio público, para la construcción de un ambiente laboral de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal (APF). Al cierre del cuarto trimestre un total de 20 personas tomaron este curso, 12 mujeres y 8 hombres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El obstáculo presentado fue la contingencia sanitaria por el COVID-19, lo cual impidió que se realizaran las acciones de capacitación presenciales que se tenían programadas originalmente. No obstante, se difundió el curso en línea referido con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales en esta línea de acción.

**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 (SENER). Con cifras al 30 de junio de 2020, en la SENER laboran un total de 828 personas; 383 mujeres y 445 hombres.

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

En la Secretaría de Energía laboran al 31 de diciembre de 2019, fecha en que se realizó el presente diagnóstico, un total de 384 mujeres y 434 hombres, 47% y 53% del total, respectivamente, lo cual significa que las brechas de género no son demasiado amplias en esta Institución, todo lo contrario, la información estadística demuestra que la SENER se encuentra muy cerca de una paridad al 50%. Por otro lado, hay un total de 152 mujeres en puestos directivos y 220 hombres, lo cual representa el 41% y el 59% respectivamente en relación con el total de puestos directivos ocupados, lo cual significa que la brecha de género en puestos directivos en la SENER también es relativamente corta.

No obstante, es necesario continuar realizando esfuerzos para cerrar aún más en la medida de lo posible la brecha existente, así como esfuerzos para realizar acciones de capacitación que tengan el propósito de que el personal mantenga un comportamiento digno, con ética y en apego a los principios de igualdad y no discriminación, de tal forma que el ambiente igualitario no se aprecia sólo en números, sino también en el respeto mutuo entre todas las personas que forman parte de la SENER.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante la primera mitad de 2020, se llevaron a cabo las gestiones administrativas necesarias para que en la SENER se impartiera el curso "Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal" por parte de personal especializado de la Secretaría de la Función Pública (SFP), el cual se tenía programado llevar a cabo en el mes de marzo, sin embargo, debido a la contingencia sanitaria por el Covid-19, este curso no fue posible llevarlo a cabo. No obstante, se ha difundido entre el personal curso en línea "La Nueva Ética e Integridad en el Servicio Público", el cual es impartido por la Secretaría de la Función Pública (SFP), y tiene como objetivo general contribuir a mejorar los niveles de confianza, transparencia e integridad en las instituciones. Al cierre del cuarto trimestre de 2020, este curso fue tomado por 11 personas servidoras 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**

3 mujeres y 8 hombres.

Asimismo, se informa que durante 2020 se invitó al personal a tomar los cursos en línea que a continuación se detallan, los cuales son impartidos por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), con el propósito de promover la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

- Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el cual fue tomado por 4 mujeres y 3 hombres.
- El ABC de la igualdad y la no discriminación, el cual fue tomado por 6 mujeres y 6 hombres.

De manera adicional, a lo largo del año se realizó una campaña de difusión del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, así como del Código de Conducta de la Secretaría de Energía.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

La diferencia con el avance programado originalmente se debe a la cancelación del curso que se tenía programado para el mes de marzo, como consecuencia de las medidas de contingencia adoptadas por la pandemia por el COVID-19. No obstante, se invitó al personal a tomar los cursos referidos y se realizaron difusiones a través de mensajes institucionales del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y del Código de Conducta de la Secretaría de Energía.

**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:** 102. Coordinación de acciones de igualdad entre las mujeres.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres que laboran en la Secretaría de Energía. Con cifras al 30 de junio de 2020 son 383.

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

La SENER se encuentra certificada en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con certificado nivel oro, el cual estará vigente hasta el mes de noviembre de 2021, por lo que es importante mantener las condiciones que dieron lugar a obtener este resultado. La medida de nivelación número 2 menciona: "Existencia de un 40% de mujeres en el total de la plantilla en puestos directivos". En la auditoría de vigilancia, llevada cabo en 2019, la SENER cumplió con esta medida de nivelación.

Con datos al 31 de diciembre de 2019, fecha en que se elaboró el presente diagnóstico, hay un total de 152 mujeres en puestos directivos y 220 hombres, lo cual representa el 41% y el 59% respectivamente en relación con el total de puestos directivos ocupados, lo cual significa que la brecha de género en puestos directivos en la SENER es relativamente corta. No obstante, es necesario continuar con la realización de acciones que permitan fortalecer esta estadística.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Para esta línea de acción, se tenía contemplado originalmente llevar a cabo una mesa redonda de mujeres en puestos directivos en la Secretaría de Energía, con el propósito de que platicaran sobre su experiencia para llegar a sus actuales puestos, destacando posibles retos y oportunidades de acuerdo con su experiencia, con el propósito de que esto sirva como aliciente y como una medida para el resto de las mujeres que laboran en la SENER puedan tener acceso a puestos directivos. Debido a las medidas de contingencia sanitaria adoptadas por el COVID-19, no fue posible llevar a cabo esta actividad.

No obstante, con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales en esta línea de acción, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

La Secretaría de Energía se sumó a la campaña denominada "16 Días de activismo contra la violencia hacia las mujeres y las niñas", la cual tuvo el objetivo de movilizar a la sociedad civil, escuelas y universidades, gobierno, sector privado, asociaciones deportivas y personas particulares para expresar su solidaridad y compromiso

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

para prevenir y acabar con la violencia contra mujeres y niñas. Esta campaña fue coordinada por el Instituto Nacional de las Mujeres y por ONU Mujeres, y tuvo lugar del 25 de noviembre al 10 de diciembre de 2020.

En la SENER se repartieron moños distintivos en color naranja, invitando al personal a portarlos durante la campaña. Se realizó también una estrategia de difusión a través de mensajes institucionales, los cuales fueron enviados a todo el personal a través de correo electrónico durante los días que duró la campaña. También se difundió en los fondos de pantalla de las computadoras de la SENER y en la página de intranet. Asimismo, se iluminaron en color naranja los edificios de la SENER y se realizaron también difusiones con el tema de la campaña a través de las redes sociales de la Secretaría.

Por otro lado, y en cumplimiento a los acuerdos tomados en la Vigésima primera sesión ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y en atención a la convocatoria del Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría de Energía participó el 30 de noviembre en las mesas de trabajo para la elaboración de Modelo de Unidad de Igualdad de Género (UIG), las cuales fueron divididas en dos temas: a) Estructura y funciones de las UIG y b) Recursos materiales y humanos, redes y planes de trabajo.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

El obstáculo principal fue la contingencia sanitaria por el COVID-19.



**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:** 231. Certificar, difundir y verificar el cumplimiento de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

#### Definición de la población objetivo

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 30 de junio de 2020, en la SENER laboran un total de 828 personas; 383 mujeres y 445 hombres.

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

La Secretaría de Energía se encuentra certificada con nivel oro en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Este certificado estará vigente hasta noviembre de 2021. Por lo anterior, resulta indispensable mantener y fortalecer las buenas prácticas implementadas en la SENER en materia de igualdad de género y no discriminación que han dado lugar a este logro institucional.

Es importante considerar que en la SENER no existen brechas amplias de desigualdad, destacando que 47% del personal son mujeres y 53% hombres; por otro lado, en cuanto a puestos directivos, hay un total de 152 mujeres en estos niveles de puesto y 220 hombres, lo cual representa el 41% y el 59% respectivamente en relación con el total de puestos directivos ocupados. Lo anterior indica que la brecha de género en puestos directivos en la SENER es relativamente corta. No obstante, se considera relevante mantener los esfuerzos institucionales a fin de que la situación se mantenga así, o en su caso cerrar aún más la brecha.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Originalmente se tenía programado llevar a cabo una capacitación presencial sobre la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, pero esto no fue posible llevarlo a cabo en 2020, debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19. No obstante, con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales en esta línea de acción, se difundieron los cursos en línea impartidos por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) que a continuación se señalan:

“El ABC de la igualdad y la no discriminación”. Este curso tiene como objetivos construir una cultura de respeto a los derechos humanos fundamentales y de igualdad de oportunidades a todas las personas y sensibilizar a las y los participantes en el tema del derecho a la no discriminación, para que estos puedan identificar y prevenir conductas discriminatorias. Este curso fue tomado durante 2020 por 12 personas servidoras públicas, 6 mujeres y 6 hombres.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

“Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”. El objetivo de este curso es comprender la importancia de las medidas para la igualdad que derivan de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación, las cuales constituyen el fundamento normativo de las políticas públicas con perspectiva de no discriminación, con la finalidad de reconocer la importancia de disminuir las brechas de la desigualdad. Este curso fue tomado durante 2020 por 7 personas servidoras públicas, 4 mujeres y 3 hombres.

De la misma forma, se difundió entre el personal el curso en línea impartido por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) titulado “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”, el cual tiene como objetivo que las personas participantes identifiquen las obligaciones y compromisos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo que establecen las leyes y normas del país. Este curso fue tomado durante 2020 por 25 personas servidoras públicas, 16 mujeres y 9 hombres.

De manera adicional, se llevaron a cabo las siguientes difusiones a través de mensaje institucional a todo el personal:

- Difusión del Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres, firmado por el Presidente de la República, a través de mensaje institucional y en la página Web de la SENER.
- Difusión del Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- Difusión del Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El obstáculo para algunas actividades programadas en esta línea de acción fue la contingencia sanitaria por COVID-19, no obstante, se consideró que las acciones que se realizaron y que son reportadas en el presente informe cumplieron con los objetivos institucionales para esta línea de acción.

**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

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 30 de junio de 2020, en la SENER laboran un total de 828 personas; 383 mujeres y 445 hombres.

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

Con datos al 31 de diciembre de 2019, fecha en que se elaboró este diagnóstico, laboraban en la SENER 818 personas, de las cuales 384 son mujeres (47%) y 434 hombres (53%). Esto cumple con el criterio establecido en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en la medida de nivelación número 1 "Integración de la plantilla de personal con al menos el 40% de un mismo sexo". Del dato anterior se puede concluir que la brecha laboral entre mujeres y hombres es relativamente baja.

Sin embargo, la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación (UIGND) tiene como una de sus atribuciones impulsar la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en la cultura organizacional de la SENER, por lo que resulta muy importante mantener y fortalecer las acciones de difusión de materiales en igualdad de género y no discriminación entre el personal que labora en esta Dependencia, lo cual, además de que mantiene presente la temática, coadyuva de forma relevante a los objetivos del resto de las acciones programadas por la UIGND. Todo lo anterior con el propósito de mejorar los resultados en materia de brechas laborales que puedan existir entre mujeres y hombres.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

## ANEXO 2 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 la fecha, durante 2020 se han realizado las siguientes difusiones entre todo el personal que labora en la Secretaría de Energía a través de mensajes institucionales:

1. Información sobre la conmemoración del 40 aniversario de la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), incluyendo el texto completo de ese instrumento y un suplemento especial publicado por INMUJERES como parte de esa conmemoración (21 de enero).
2. Difusión del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (17 de febrero y 9 de marzo).
3. Difusión del "Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública (20 de marzo)".
4. En conmemoración del "Día Nacional de la Lucha contra la Homofobia, Lesbofobia, Transfobia y Bifobia", se difundió mensaje institucional haciendo mención a dicha conmemoración e invitando al personal a conocer el decreto publicado en Diario Oficial de la Federación ese mismo día de 2019, en el cual se señala que esta fecha se conmemora anualmente como una expresión de respeto a la diversidad sexual y de género, y al mismo tiempo se recuerda que todas las personas nacen libres e iguales en derechos y dignidad, independientemente de la orientación sexual, identidad y expresión de género (17 de mayo).
5. Difusión de las Personas Consejeras en la SENER, en relación con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020 (22 de junio).
6. En conmemoración del "Día Internacional del Orgullo LGBT+", se difundió a través de mensaje institucional la cartelera preparada por la Secretaría de Cultura con motivo del día señalado (26 de junio).
7. Difusión del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (23 de julio).
8. Difusión del Micrositio "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual", del Instituto Nacional de las Mujeres, así como del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (14 de agosto).
9. Difusión del "Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres", firmado por el Presidente de la República (10 de septiembre).
10. Invitación a participar en el proceso de "Evaluación del cumplimiento del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal" (13 y 26 de octubre ).
11. Difusión de la Guía Ética para la Transformación de México (27 de noviembre).
12. Invitación al personal suscribir la Carta Compromiso de cumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría de Energía (19 de noviembre).

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De manera adicional, se informa que la Secretaría de Energía se sumó a la campaña denominada “16 Días de activismo contra la violencia hacia las mujeres y las niñas”, la cual tuvo el objetivo de movilizar a la sociedad civil, escuelas y universidades, gobierno, sector privado, asociaciones deportivas y personas particulares para expresar su solidaridad y compromiso para prevenir y acabar con la violencia contra mujeres y niñas. Esta campaña fue coordinada por el Instituto Nacional de las Mujeres y por ONU Mujeres, y tuvo lugar del 25 de noviembre al 10 de diciembre de 2020.

En la SENER se repartieron moños distintivos en color naranja, invitando al personal a portarlos durante la campaña. Se realizó también una estrategia de difusión a través de mensajes institucionales, los cuales fueron enviados a todo el personal a través de correo electrónico durante los días que duró la campaña. También se difundió en los fondos de pantalla de las computadoras de la SENER y en la página de intranet. Asimismo, se iluminaron en color naranja los edificios de la SENER y se realizaron también difusiones con el tema de la campaña a través de las redes sociales de la Secretaría.

Adicionalmente, se informa que se realizaron las siguientes acciones en materia de igualdad de género y no discriminación, como parte de la operación de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación.

- En el marco de las acciones derivadas de la entrada en vigor del PROTOCOLO, el 18 de marzo se emitió por parte de la Secretaría de Energía, Ing. Norma Rocío Nahle García, el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la SENER, asumiendo el compromiso institucional de implementar y aplicar el PROTOCOLO, con pleno respeto de los derechos humanos, con igualdad y perspectiva de género, bajo los principios de confidencialidad, no revictimización, debido proceso, respeto, integridad personal, transparencia, debida diligencia y pro persona.
- En ese mismo contexto, en cumplimiento a lo señalado en el numeral 14 del PROTOCOLO, se llevó a cabo la convocatoria abierta dirigida a todas las personas servidoras públicas de la SENER para elegir a las Personas consejeras en esta Dependencia, y se nombraron cuatro Personas consejeras, quienes, de conformidad con lo señalado en el PROTOCOLO, tienen entre sus funciones dar atención de primer contacto a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, así como apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la SENER o ante la persona titular de quejas del Órgano Interno de Control.
- El 13 de febrero, a invitación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), se asistió a la “Primera Reunión Estratégica para fortalecer los trabajos en materia de Planeación con un enfoque de igualdad”, la cual tuvo como objetivo brindar a las Unidades para la Igualdad de Género de las Instituciones de la Administración Pública Federal, elementos indispensables para la transversalización de la perspectiva de género en el marco de la planeación.
- El 5 de marzo, a invitación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se asistió al evento “Iguales en derechos nos unimos por la igualdad y la inclusión”, evento realizado en el marco del Día Internacional de la Mujer, para reafirmar la adhesión de esa Institución al pacto “Heforshe” de ONU Mujeres.
- Se invitó al Festival “Tiempo de mujeres”, el cual fue organizado por el Gobierno de la Ciudad de México, y tuvo lugar del 6 al 15 de marzo de 2020, contando con conciertos, muestras de teatro, danza y proyecciones de cine en espacios públicos. Esta invitación se realizó a través de mensajes institucionales de fecha 2 y 5 de marzo de 2020.
- A solicitud de la Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales, a través de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, se autorizó la inclusión en el Programa Anual de Capacitación de la SENER de tres cursos: 1) Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación, marco normativo y práctica; 2) Perspectiva de Género y Energía y 3) Prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, marco jurídico y vías de atención.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- El 20 de abril se participó en la Vigésima Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), convocada por INMUJERES, la cual tuvo como objetivo principal articular, fortalecer y concertar las estrategias que se implementarán en el marco del cumplimiento de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Actualmente, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD) está en proceso de publicación en el Diario Oficial de la Federación. Este Programa Transversal servirá como punto de partida para establecer estrategias y líneas de acción para dar cumplimiento a lo establecido en dicho Programa.
- En relación también con el PROIGUALDAD 2020-2024, se participó el 18 de junio en una reunión virtual con personal de INMUJERES con el objetivo de fortalecer las estrategias de implementación y seguimiento del Programa, así como presentar por parte de ese Instituto los criterios y niveles de semaforización de las acciones del PROIGUALDAD. En ese sentido, se presentaron las líneas específicas y generales que la SENER tendrá que incorporar en sus programas en materia de igualdad de género y no discriminación.
- En cumplimiento a los acuerdos tomados en la Vigésima Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), el cual es coordinado por INMUJERES, se revisó el proyecto de “Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.
- En cumplimiento a los mismos acuerdos señalados en la viñeta anterior, se dio respuesta al “Cuestionario de Diagnóstico en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres para las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública Federal”. Lo anterior con el propósito de que se cuente con información estratégica sobre las Unidades de Género de las Instituciones participantes en el SNIMH.
- En cumplimiento a los mismos acuerdos, y en el marco del Proyecto del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD), se asistió de manera virtual el 18 de junio a una reunión convocada por INMUJERES con el objetivo de fortalecer las estrategias de implementación y seguimiento del PROIGUALDAD, así como presentar los criterios y niveles de semaforización de las acciones de dicho Programa. Asimismo, como parte de los acuerdos de esa última reunión, se llevó a cabo el ejercicio de alineación del PROIGUALDAD con el Programa Sectorial de Energía 2020-2024.
- Se asistió de manera virtual el 4 de septiembre a reunión convocada por INMUJERES, la cual tuvo como objetivo general presentar un resumen del proceso de aprobación del PROIGUALDAD, así como solicitar el apoyo de las Secretarías de la APF a fin de apoyar en el proceso de la firma del refrendo a nivel institucional de dicho Programa. La Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales, en la cual se encuentra adscrita la Unidad de Igualdad de Género, realizó las gestiones correspondientes ante la Unidad de Asuntos Jurídicos de esta Secretaría con el fin de dar atención y seguimiento a este proceso.
- A petición de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, la SENER apoyó en los trabajos



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

que esa Dependencia está llevando a cabo para la actualización de las Contribuciones Determinadas a nivel Nacional de nuestro país en materia de adaptación y mitigación de cambio climático (NDC), particularmente en cuanto a la incorporación del enfoque de Derechos Humanos y la perspectiva de género en este instrumento. Para ello, la SENER envió una lista de los instrumentos de política y normativos en materia de energía en los que se establece la incorporación de dichos enfoques.

- Se asistió de manera virtual a la Vigésima primera sesión ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), coordinada por el INMUJERES. Esta reunión se llevó a cabo el 30 de septiembre del presente año, y tuvo por objeto presentar los trabajos realizados por el INMUJERES de manera coordinada con las Dependencias y Entidades contempladas en la implementación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD), incluyendo entre esta acciones la configuración del SNIMH y la realización de un diagnóstico para conocer los retos y oportunidades de las Unidades de Igualdad de Género, entre otros asuntos generales.
- Se asistió de manera virtual a la Vigésima segunda sesión ordinaria del (SNIMH), coordinada por el INMUJERES. Esta reunión se llevó a cabo el 9 de diciembre del presente año, y tuvo por objeto presentar los trabajos de la agenda en materia de igualdad que está realizando el INMUJERES de manera coordinada con las dependencias, entidades, los poderes de la unión, organismos autónomos y empresas paraestatales, a nivel federal, estatal y municipal, que participan en el Sistema y que contribuirán en la implementación y monitoreo del PROIGUALDAD.

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

No se presentaron obstáculos.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 30 de junio de 2020, en la SENER laboran un total de 828 personas; 383 mujeres y 445 hombres.

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

La Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales, a través de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación (UIGND) de la SENER, llevó a cabo el proceso de diseño y selección de cursos en materia de igualdad de género y no discriminación, analizando el marco normativo en la materia y los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2019 aplicada en la SENER. En esta última encuesta, algunos de los hallazgos considerados son que en general se percibe un buen clima laboral en la institución. El rubro "Calidad de vida" fue el cuarto mejor evaluado. Por otro lado, el componente "Igualdad de Género y No Discriminación" bajó 5 puntos en relación con 2017, para ubicarse en 82 puntos. Esto muestra que hay un área de oportunidad para seguir fomentando la transversalización de la perspectiva de género, así como la capacitación y la sensibilización en la materia.

Derivado de dicho análisis, la UIGND, con el propósito de aprovechar esa área de oportunidad y mantener las buenas prácticas en la Institución, seleccionó distintos cursos de capacitación que fueron incluidos en la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) 2020, proceso que es coordinado por la Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales de la SENER. Uno de los cursos propuestos fue el curso "Derechos Humanos, Igualdad y No Discriminación. Marco normativo y práctica".

La impartición de cursos de capacitación en materia de derechos humanos, igualdad de género y no discriminación a las y los servidores públicos de la SENER tiene el propósito de atender y dar cumplimiento a las políticas nacionales de protección y garantía de los Derechos Humanos; igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; igualdad de género y no discriminación, así como los protocolos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual y de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación; así como diversos instrumentos





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

emitidos por la SENER, entre los que destacan la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; el Código de Conducta; el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en la Dependencia, y el Protocolo para la atención de denuncias por incumplimientos al Código de Conducta de la Secretaría de Energía, entre otros.

En ese sentido, resulta importante llevar a cabo un programa de sensibilización dirigido al personal de la SENER sobre estos instrumentos, con el objetivo de que el personal conozca el marco normativo y la forma en que esto se traduce en la práctica, resaltando la necesidad del comportamiento ético y con respeto.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 606. Difusión en temas que promuevan la erradicación de la discriminación de género.

#### Definición de la población objetivo

Personal que labora en la Secretaría de Energía (SENER). Con cifras al 30 de junio de 2020, en la SENER laboran un total de 828 personas; 383 mujeres y 445 hombres.

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

En 2019, se llevó a cabo en la Secretaría de Energía la Auditoría de Vigilancia en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, logrando el objetivo institucional de que la SENER mantuviera el certificado nivel oro, el cual estará vigente hasta el mes de noviembre de 2021, por lo anterior, resulta importante mantener y fortalecer las prácticas institucionales que han dado lugar a este resultado, entre ellas la difusión permanente y la capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación.

La Unidad de Enlace, Mejora Regulatoria y Programas Transversales de la SENER, a través de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación (UIGND), llevó a cabo el proceso de diseño y selección de cursos en materia de igualdad de género y no discriminación, analizando el marco normativo en la materia. Derivado de dicho análisis, la UIGND seleccionó distintos cursos de capacitación que fueron incluidos en la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) 2020, proceso que es coordinado por la Dirección General de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Generales de la SENER. Adicionalmente, se cuenta con un programa de difusión en la materia.

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

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante la primera mitad de 2020, se solicitó a la Dirección General de Recursos Humanos y Materiales de la SENER, la inclusión del curso "Perspectiva de género y energía" en la Detección de Necesidades de Capacitación 2020. Este curso tiene como objetivo Que el personal asistente se familiarice con el concepto de perspectiva de género y la importancia de su aplicación cotidiana en las actividades del sector energético. Derivado de lo anterior, este curso fue incluido en el Programa Anual de Capacitación 2020 de la SENER (PAC). Cabe señalar que, derivado de la contingencia sanitaria por el COVID-19, no fue posible llevar a cabo este curso durante 2020. La capacitación que originalmente se tenía programada de manera presencial, fue sustituida por capacitación en línea, tal como se informa en otras líneas de acción.

Por otro lado, en materia de acciones relacionadas con la prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual, y en el marco de las acciones derivadas de la entrada en vigor del "*Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*" (PROTOCOLO), el 18 de marzo del presente año se emitió por parte de la Secretaria de Energía, Ing. Norma Rocío Nahle García, el Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la SENER, asumiendo el compromiso institucional de implementar y aplicar el PROTOCOLO, con pleno respeto de los derechos humanos, con igualdad y perspectiva de género, bajo los principios de confidencialidad, no revictimización, debido proceso, respeto, integridad personal, transparencia, debida diligencia y pro persona, y este fue difundido a todo el personal través de mensaje institucional de fecha 26 de marzo de 2020. De manera adicional, en cumplimiento a lo señalado en el numeral 14 del PROTOCOLO, se llevó a cabo la convocatoria abierta dirigida a todas las personas servidoras públicas de la SENER para elegir a las Personas consejeras en esta Dependencia, y se nombraron cuatro Personas consejeras, quienes, de conformidad con lo señalado en el PROTOCOLO, tienen entre sus funciones dar atención de primer contacto a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual, así como apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la SENER o ante la persona titular de quejas del Órgano Interno de Control. El nombre de estas personas fue difundido entre el personal a través de mensaje institucional de fecha 17 de junio y de diciembre de 2020.

En otras actividades programadas para esta línea de acción, se informa que a lo largo del año se realizó una campaña de difusión del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, así como del Código de Conducta de la Secretaría de Energía. Las fechas de difusión de estos instrumentos han sido las siguientes: 19, 24, 26 y 31 de marzo, 31 de julio, 28 de octubre, 4 de noviembre y 8 de diciembre de 2020.

Finalmente, se informa que se mantuvo actualizado el Micrositio sobre Igualdad de Género y No Discriminación en la Intranet de la Secretaría de Energía, espacio a través del cual se difunden materiales de interés para todo el personal en materia de igualdad de género y no discriminación, así como la promoción de los Derechos Humanos.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

No se presentaron obstáculos de manera interna, no obstante, se presentó la contingencia sanitaria por el Covid-19, lo que impidió la realización del curso presencial programado. No obstante, se considera que se cumplieron los objetivos establecidos para esta línea de acción con las acciones que se llevaron a cabo durante el año.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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 cierre del trimestre, la plantilla de la CNSNS está integrada por 156 servidoras(es) públicas(os), la cual corresponde a 41% mujeres (64) y 59% hombres (92).

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

La brecha de desigualdad que existe es debido al perfil del puesto que requiere la CNSNS para cubrir sus plazas, en específico al área de estudio que se necesita, en la mayoría de los puestos se requieren carreras que son elegidas más por hombres que por las mujeres; lo cual deriva que dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal siempre exista un mayor número de inscritos del género masculino. Sin embargo, el proceso se realiza en igualdad de oportunidades y las convocatorias que se emiten para ocupar los puestos vacantes en esta Institución, van dirigidas a toda persona interesada.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Por motivo de la contingencia sanitaria derivada por la pandemia SARS-CoV2 (COVID19), no se realizaron acciones de capacitación de sensibilización en el tema que nos ocupa. Sin embargo, se difundió por correo electrónico a todo el personal, información relacionada al Día Internacional para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, 25 de noviembre.



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

Así mismo, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se difundió por correo electrónico cinco infografías de los 16 días de activismo contra la violencia de género que se realiza del 25 de noviembre al 10 de diciembre de cada año.

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

Obstáculos. - Falta de personal cuyas funciones sean las de implementar y coordinar las actividades en la materia.

Oportunidades. - Se tiene la responsabilidad de esta CNSNS y el interés del personal en participar en acciones o actividades en el tema, que permitan la sensibilización dentro de la institución para una cultura de igualdad y sin violencia.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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 (CONUEE)

**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

La Comisión Nacional para el Uso Eficiente de la Energía (CONUEE) es una institución igualitaria en términos laborales y de desarrollo profesional, no obstante, se difundió y se dio a conocer campañas de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, prevención y hostigamiento, campaña de los 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres, entre otros.

Así mismo, se enviaron correos a todo el personal de la CONUEE, con el propósito de que se inscribieran y tomaran cursos de capacitación promovido por la Secretaría de la Función Pública, INMUJERES entre otros.

Por último, se realizó la segunda sesión del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de la CONUEE (CEPCI) donde se tocaron temas sobre la igualdad de género entre otros temas.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el año 2020, se compartió mediante correo institucional para su conocimiento del todo el personal se realizaron campañas de difusión con el objetivo de mantener un ambiente laboral con igualdad y equidad de género, libre de violencia y discriminación o cualquier otra forma conexas de intolerancia, así como para promover el uso del lenguaje incluyente y no sexista en esta Comisión difundiendo los siguientes materiales:



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Principios Constitucionales
- Difusión del Código de Ética
- Protocolo de Actuación con perspectiva
- Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual
- Mi acuerdo de Igualdad
- Campaña de No Discriminación
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Día de acción en el que los hombres convocan a otros hombres a comprometerse y actuar contra la violencia hacia las mujeres #16días
- Día Internacional del Voluntariado por el Desarrollo Económico y Social.
- Día Mundial de la lucha contra el Sida #16días
- Violencia Contra Las Mujeres - Modalidades y Tipos #16días
- 29 de noviembre Día Internacional de las Defensoras de los derechos humanos #16días
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- 09 de diciembre - Día Internacional de las Personas Defensoras de Derechos Humanos #16días
- 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos #16días
- Fondo de pantalla en los equipos de cómputo de la comisión referente a los 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Obstáculo:

- Dificultad en la comunicación con el personal de la CONUEE, debido a las TIC´S de cada servidor público que labora desde su hogar.

#### Oportunidades:

- Se seguirá actualizando mecanismos de prevención, acciones de mejora, aprovechar las TIC´S de la CONUEE para mejorar y dar mayor difusión de los instrumentos para el personal de la Comisión, tales como, videoconferencias, videollamadas, correos institucionales e información en las paginas oficiales de la CONUEE y se seguirá capacitando al personal para reforzar sus conocimientos en el tema.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 207. Acciones para la igualdad entre mujeres y hombres

#### Definición de la población objetivo

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

- 30% de las 1345 (293 mujeres y 1052 hombres) personas servidoras públicas adscritas al Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), es decir, 404 personas servidoras públicas que integran los diferentes centros de trabajo del CENACE: Corporativo, Gerencia del Centro Nacional, Gerencia de Control Regional Central, Gerencia del Centro Alterno, Gerencia de Control Regional Oriental, Gerencia de Control Regional Occidental, Gerencia de Control Regional Baja California, Gerencia de Control Regional Noreste, Gerencia de Control Regional Noroeste, Gerencia de Control Regional Norte y Gerencia de Control Regional Peninsular.

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

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres conlleva la implementación de acciones de sensibilización, capacitación y difusión en dicha materia, con la finalidad de informar y modificar aquellas causas históricas y estructurales que impiden y obstaculizan el desarrollo, segregan, discriminan o excluyen a mujeres y a hombres en diversos ámbitos.

Lo anterior, en consonancia con el Principio Rector “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera” del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, a través del cual el Gobierno de México propugna la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y rechaza toda forma de discriminación.

En el Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), como organismo público descentralizado y, en apego a sus objetivos y atribuciones, se pretende realizar diversas acciones para la promoción y el fortalecimiento de una cultura institucional a favor de la igualdad de género y la no discriminación.



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

Dichas acciones consisten en actividades de sensibilización, capacitación y difusión respecto a temas de igualdad de género, prevención de la discriminación, violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, para concientizar y brindar los conocimientos y habilidades en dicha materia al personal del CENACE, con lo cual se contribuya de manera positiva a mejorar los factores de "igualdad y no discriminación" y "equidad y género" obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019 de la Secretaría de la Función Pública.

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

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el cuarto trimestre, el personal del CENACE llevó a cabo el curso en línea "Inducción a la Igualdad entre mujeres y hombres" que impartió el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), con el objetivo de informar y sensibilizar respecto de los principios básicos de la igualdad y no discriminación, así como la normatividad vigente en la materia, con la finalidad de promover entre el personal la adopción de compromisos indispensables para hacer efectiva la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Dicho curso fue aplicado hasta el 24 de noviembre de 2020 por 19 personas servidoras públicas del CENACE, de las cuales 5 son mujeres y 14 hombres.

Asimismo, en el CENACE se realizó el curso en línea "¡Súmate al Protocolo!" del INMUJERES, con el objetivo de explicar las disposiciones del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (Protocolo), para motivar la participación del personal del CENACE en la construcción de una cultura de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual y fomentar ambientes laborales igualitarios libres de discriminación y de cualquier tipo de violencia. Dicho curso fue aplicado hasta el 26 de noviembre de 2020 por 15 personas servidoras públicas, de las cuales 4 son mujeres y 11 hombres.

Finalmente, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y los 16 días de activismo, durante los meses de noviembre y diciembre de 2020, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

**1. Instalación en los equipos de cómputo de un fondo de pantalla alusivo.**

Fecha: 23 de noviembre al 10 de diciembre de 2020.

Objetivo: Ratificar el compromiso del CENACE en contra de cualquier tipo de violencia ejercida hacia las mujeres y niñas.

**2. Difusión a través de la Intranet del CENACE de 3 notas informativas referentes a datos estadísticos de violencia contra la mujer, la desigualdad de género y los 16 Días de Activismo.**

Fecha: 25 y 27 de noviembre y 10 de diciembre de 2020.

Objetivo: Informar los datos estadísticos sobre la violencia contra las mujeres y la desigualdad de género en México, con la finalidad de sensibilizar al personal sobre dicha problemática para hacer un llamado a su prevención.

**3. Difusión a través del correo electrónico institucional CENACE Comunicados de materiales alusivos.**

Fechas: 30 de noviembre, 2, 7 y 9 de diciembre de 2020.

Objetivo: Sensibilizar al personal respecto a la violencia contra las mujeres para contribuir su erradicación.

**4. Difusión del Webinar "Diálogos sobre corrupción y violencia de género" impartido por la Secretaría de la Función Pública y participación en el mismo.**

Fechas: 19, 20 y 23 de noviembre 2020.

Objetivo: Abordar y analizar la relación entre la corrupción y la violencia de género.

## **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>
Derivado de las medidas adoptadas por el Gobierno Federal y el CENACE ante la contingencia sanitaria del COVID-19 en el país, se continuó de forma remota con las actividades de sensibilización, con la finalidad de garantizar las condiciones de salud del personal, en apego a las recomendaciones emitidas por las autoridades federales.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Dirección, coordinación y control de la operación del Sistema Eléctrico Nacional

**Ramo:** 18 Energía

**Clave de la UR:** TOM

**Nombre de la UR:** Centro Nacional de Control de Energía

**Clave del Pp:** E568

**Nombre del Pp:** Dirección, coordinación y control de la operación del Sistema Eléctrico Nacional.

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

**Número y denominación de la acción:** 231. Certificar, difundir y verificar el cumplimiento de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.

#### Definición de la población objetivo

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

- 1345 (293 mujeres y 1052 hombres) personas servidoras públicas adscritas al Centro Nacional de Control de Energía (CENACE) y que integran los diferentes centros de trabajo del CENACE: Corporativo, Gerencia del Centro Nacional, Gerencia de Control Regional Central, Gerencia del Centro Alterno, Gerencia de Control Regional Oriental, Gerencia de Control Regional Baja California, Gerencia de Control Regional Occidental, Gerencia de Control Regional Noreste, Gerencia de Control Regional Noroeste, Gerencia de Control Regional Norte y Gerencia de Control Regional Peninsular.

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

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (en adelante la Norma) es un mecanismo de adopción voluntaria que busca reconocer a las instituciones que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación. Para obtenerlo, los centros de trabajo deben de recibir una auditoría de tercera parte para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos establecidos en la Norma en cita.

El CENACE se encuentra certificado en la Norma antes referida. En 2016 llevó a cabo la certificación inicial de uno de sus centros de trabajo y, en 2018, la certificación de vigilancia con alcance a nivel nacional, en la que obtuvo el distintivo bronce. A partir de lo cual, el CENACE ratifica su compromiso con el fortalecimiento de una cultura laboral basada en la igualdad entre mujeres y hombres, a través del respeto a los derechos humanos.

De acuerdo con lo establecido en el proceso de certificación, una vez transcurridos los cuatro años de vigencia del certificado, antes de la fecha en que concluya la vigencia del mismo, los centros de trabajo interesados en mantener dicha certificación deberán solicitar una recertificación a un Organismo de Certificación acreditado.

Es por ello que, en este año, el CENACE deberá realizar el proceso de recertificación bajo la Norma en comento, con la finalidad de conservar y mejorar las condiciones que le dieron origen a dicha certificación, mantener el reconocimiento público en beneficio del desarrollo integral del personal que lo integra y contribuir a la promoción de la igualdad y la no discriminación.

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

No aplica.

## ANEXO 2 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 cuarto trimestre se continuó con los trámites administrativos para la contratación del servicio de capacitación para el personal del CENACE que llevará a cabo la auditoría interna y del Organismo de Certificación, como fue la formalización de los Anexos Técnicos para cada uno de los servicios y la publicación de las Solitudes de Información (SDI) correspondientes en la plataforma federal CompraNet para la investigación de mercado, entre otras.

El 6 de octubre de 2020 concluyó el periodo para presentar las propuestas por parte de los proveedores, obteniendo los siguientes resultados: respecto del servicio de capacitación no se recibió alguna propuesta y del servicio de recertificación la única propuesta recibida no aprobó la evaluación técnica y tampoco la evaluación legal, por lo que, no fue posible contratar ninguno de dichos servicios mediante este procedimiento.

Además, el 5 de octubre de 2020 la SHCP emitió el Oficio. No. 307-A-2095, por medio del cual dio a conocer que “Los ejecutores de gasto no podrán iniciar procedimientos de contratación después del 09 de octubre de 2020”, razón por la cual no fue posible continuar con las contrataciones de los servicios en comento posterior a esa fecha.

Cabe mencionar que, el día 15 de octubre de 2020, la Secretaría de Economía emitió el ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE LA EXTENSIÓN DE PLAZOS PARA LLEVAR A CABO LOS PROCESOS DE RECERTIFICACIÓN O DE AUDITORÍAS DE VIGILANCIA A LOS CENTROS DE TRABAJO CERTIFICADOS BAJO LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, EN TANTO SE ENCUENTRAN ACTIVAS LAS MEDIDAS PREVENTIVAS QUE SE DEBERÁN IMPLEMENTAR PARA LA MITIGACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD QUE IMPLICA LA ENFERMEDAD POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19), mediante el cual se establece que: *“...Los centros de trabajo interesados en solicitar la evaluación de la conformidad para la recertificación que se señala en los numerales 5.4 y 5.6.1.3 de la Norma Mexicana, durante el período señalado, podrán aplazar hasta por doce meses la realización de dicha evaluación de la conformidad, extendiéndose la vigencia del certificado por el plazo antes señalado. Lo anterior no será motivo de suspensión o retiro del uso de la marca, y les permitirá permanecer en el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con la inserción de la leyenda -en período de aplazamiento-.”*

En este mismo periodo, se realizó la difusión a través del correo electrónico CENACE Comunicados respecto a:

- La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con Perspectiva de Género.
- La Declaración Explícita de la Prohibición de solicitudes de Certificados Médicos de No Embarazo y/o Virus de Inmunodeficiencia Humana.
- El Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género del Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- El Protocolo para atención de denuncias por incumplimiento al Código de Ética, a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública o al Código de Conducta del CENACE.
- El Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
- El Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual del CENACE.
- El Código de Conducta actualizado con los Lineamientos internos de No Discriminación para las personas que hayan tenido COVID-19 o convivido con alguna persona sospechosa o conformada.
- Las Licencias de Paternidad.

Asimismo, el 09 de octubre de 2020, se impartió a nivel nacional y de manera remota la plática informativa “Igualdad de Género y No Discriminación en el Centro Nacional de Control de Energía”, con la finalidad de reforzar

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

el conocimiento entre el personal de aquellos elementos fundamentales que solicita la Norma y fortalecer un ambiente institucional libre de discriminación.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de las medidas adoptadas por el Gobierno Federal ante la contingencia sanitaria del COVID-19 en el país, entre las que se encuentran, la suspensión inmediata de actividades que involucren la concentración física, tránsito o desplazamiento de personas, permitiendo únicamente el desarrollo de actividades consideradas esenciales, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), instituciones encargadas de la emisión de las constancias de “no incumplimiento” (en adelante, constancias) a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, suspendieron sus actividades, mediante el *ACUERDO por el que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación amplía la suspensión de los plazos y términos legales, en el marco de las acciones extraordinarias implementadas para atender la emergencia sanitaria por causas de fuerza mayor generada por el virus SARS-CoV2*, y el *ACUERDO por el que se amplía la suspensión de los plazos, términos y actividades en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social* ambos publicados el 29 de mayo de 2020 en el Diario Oficial de la Federación (DOF).

Cabe mencionar que las constancias antes citadas, son un requisito obligatorio para realizar el proceso de certificación y deben tener una antigüedad máxima de 6 meses.

Razón por la cual, el CENACE tuvo que esperar a que el CONAPRED y la PROFEDET reanudaran estas actividades para realizar la correspondiente solicitud de emisión de las constancias, no obstante, lo anterior se continuó realizando las labores administrativas posibles para las contrataciones sin comprometer los recursos.

Asimismo, el 18 de septiembre de 2020 la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) emitió en el Diario Oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se suspende temporalmente la operación del Sistema Electrónico de Información Pública Gubernamental sobre Adquisiciones, Arrendamientos, Servicios, Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, denominado CompraNET”, mediante el cual dio a conocer que se realizaría mantenimiento a dicha plataforma, por lo que los tiempos previstos para la investigación de mercado de los servicios requeridos se aplazaron.

El 6 de octubre de 2020 concluyó el periodo para presentar las propuestas por parte de los proveedores, obteniendo los siguientes resultados: respecto del servicio de capacitación no se recibió alguna propuesta y del servicio de recertificación la única propuesta recibida no aprobó la evaluación técnica y tampoco la evaluación legal, por lo que, no fue posible contratar ninguno de dichos servicios mediante este procedimiento.

Finalmente, el 5 de octubre de 2020, la SHCP emitió el Oficio. No. 307-A-2095, por medio del cual dio a conocer que “Los ejecutores de gasto no podrán iniciar procedimientos de contratación después del 09 de octubre de 2020”, razón por la cual no fue realizar las contrataciones de los servicios posterior a esa fecha.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 acción:** 107. Diseño e instrumentación de la política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres

#### Definición de la población objetivo

Al inicio de 2020 se tiene un registro de supervivencia de 23 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 46 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 2020, las beneficiarias de este programa, se distribuyen en 9 estados de la República Mexicana, concentrándose fundamentalmente en Morelos, Guerrero, Veracruz y Michoacán. En las cinco entidades federativas restantes: Ciudad de México (Distrito Federal), Puebla, Tlaxcala, Tamaulipas, y Estado de México, sólo existe una viuda respectivamente.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Del universo de pagos de ayuda semestral expedidos a 20 viudas de veteranos de la revolución en el segundo semestre del 2020, se reporta lo siguiente:

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

En el cuarto trimestre cobraron 3 viudas y 1 no se presentó a cobrar, los recursos fueron reintegrados a la Tesorería de la Federación, la viuda que no realizó el cobro respectivo radicaba en el estado de Tamaulipas.

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 sobrevivencia 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 sobrevivencia 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 en la actualización de la documentación oficial de las viudas, es que algunas de ellas no tienen CURP o acta de nacimiento y al ser de edad avanzada ya no les es posible por sí solas iniciar trámites al respecto.

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 Fomento a la Economía Social

**Ramo:** 20 Bienestar

**Clave de la UR:** 210

**Nombre de la UR:** Dirección General de Opciones Productivas

**Clave del Pp:** S017

**Nombre del Pp:** Programa de Fomento a la Economía Social

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

**Número y denominación de la acción:** 321. Proyectos productivos para el bienestar de las mujeres jefas de hogar, principalmente indígenas, rurales y en condición de pobreza y mayor vulnerabilidad.

#### Definición de la población objetivo

Los Organismos del Sector Social de la Economía previstos en la Ley de Economía Social y Solidaria, que presentan medios y capacidades limitados para la inclusión productiva, financiera y al consumo, a partir del trabajo colectivo.

En el Protocolo de Emergencia, se delimitó aún más a la población objetivo a todas las personas organizadas en Grupos Sociales que, como consecuencia del *Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*, se vieron afectadas en su entorno socioeconómico y necesitan el apoyo para la reactivación y/o implementación de proyectos productivos que permitan de manera digna e igualitaria recuperar lo antes posible su calidad de vida.

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

La desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho constante que demerita el valor del trabajo femenino y de las mujeres mismas en su cotidianidad tanto económica como cultural.

La incorporación de las mujeres en el ámbito laboral y en la vida pública trajo consigo la visibilización de la desigualdad. De acuerdo con las estadísticas oficiales, las oportunidades son menores para las mujeres con respecto a los hombres, aunque los esfuerzos institucionales continúan, las brechas económicas se mantienen.

De forma general, y de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2018, en México habitan 64.4 millones de mujeres y representan 51.5% del total de población.

Las siguientes estadísticas comprueban las brechas de desigualdad económicas entre mujeres y hombres:

- En el censo 2019 del personal ocupado en establecimientos económicos se registra un menor porcentaje



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

de mujeres (43.8%).

- La tasa de desocupación de las áreas menos urbanizadas es mayor para las mujeres (3.2%), concentrándose entre la población joven de entre 15-19 años y 20-29 años.
- El 55.1% de las mujeres mexicanas que pertenecen a la PEA femenina no tienen acceso a un trabajo formal.
- La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, del tercer trimestre de 2019), reporta que de las personas de 25 años y más que se desempeñan como funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, 34.7% son mujeres.

Ante este panorama es importante dar continuidad a los ejes transversales para contribuir a cerrar la brecha económica e incorporar más esquemas que influyan en la disminución de las desigualdades.

Información disponible en la web:

[https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/default.html#Informacion\\_general](https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/default.html#Informacion_general)

<https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=5610>

INEGI e INMUJERES. Mujeres y Hombres en México 2019.

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

Las Reglas de Operación del Programa para el ejercicio fiscal 2020 establecen criterios de priorización en el momento de seleccionar los apoyos que se otorgarán. En el numeral 3.5 se estipula dar prioridad a: Las solicitudes de OSSE exclusiva o mayoritariamente (cincuenta por ciento más uno) por mujeres, jóvenes, indígenas, así como a aquellos que entre sus integrantes se encuentre al menos una persona con discapacidad. De este modo se fomenta e impulsa a las mujeres de los municipios marginados, con altos índices de violencia o con presencia indígena a ser las propietarias de un proyecto productivo social.

Así mismo, en el Protocolo de Emergencia publicado en el mes de Agosto, dentro de los criterios de priorización para otorgar los proyectos a grupos organizados constituidos por 3 personas, en los cuales preferentemente predomine la presencia de mujeres, personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas indígenas o personas afromexicanas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cuarto trimestre, el presupuesto asignado a la Dirección General de Opciones Productivas sufrió un recorte de 35.35 millones (aproximadamente el 54% del subsidio), que fueron transferidos al "Programa para el Bienestar de las Personas en Emergencia Social o Natural", para atender la emergencia en el estado de Tabasco. Esto impactó de forma negativa en el cumplimiento de las metas establecidas en el número de Grupos Sociales atendidos y por ende, en la población atendida de mujeres.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Obstáculos: Los apoyos monetarios que se otorguen en 2020 dependerán de que las mujeres quieran participar, en ocasiones no lo desean y en otras ocasiones no concluyen el proceso.

Oportunidades: En 2020 el trabajo en territorio que será realizado por las y los Facilitadores (as) Comunitarios (as) Territoriales o, en su caso, el Personal de la DGOP, permitirá darles confianza a las mujeres, por lo que esperamos tener una mayor participación.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras

**Ramo:** 20 Bienestar

**Clave de la UR:** 211

**Nombre de la UR:** Dirección General de Políticas Sociales

**Clave del Pp:** S174

**Nombre del Pp:** Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras

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

**Número y denominación de la acción:** 176. Aumentar la oferta de espacios de cuidado y atención infantil, con objeto de abatir el rezago en materia de acceso y permanencia en el trabajo de madres y padres solos que trabajan, buscan empleo o estudian.

#### Definición de la población objetivo

Madres de 15 años y más, padres solos o tutores que trabajan buscan empleo o estudian, sin acceso directo o por parentesco a los servicios de cuidado laboral u otros medios y que tienen bajo su cuidado al menos a una niña o niño de entre 1 año y hasta un día antes de cumplir 4 años de edad y de entre 1 año y hasta un día antes de cumplir 6 años de edad para niñas y niños con alguna discapacidad.

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

El rol social de las mujeres como responsables del cuidado de sus hijas e hijos ha evolucionado; este cambio ha dado como resultado que, un número cada vez mayor se incorpore al mercado laboral para contribuir al sustento de sus hogares. Prueba de ello es que, durante el periodo 2005 a 2019, la población femenina, económicamente activa mayor de 15 años, creció 40.4% (de 15.9 millones) en el segundo trimestre de 2005 a 22.3 millones en el segundo trimestre de 2019, (INEGI) en comparación con la población económicamente activa masculina mayor a 15 años, que creció 26.9% durante el mismo periodo (de 27.3 a 34.7 millones).

Aunado al papel relevante de las mujeres como sustento del hogar, también se reconoce la necesidad de apoyar a los hogares monoparentales encabezados por hombres, con el objetivo de fortalecer la visión de equidad de género del Programa.

De acuerdo con los resultados de la ENOE al segundo trimestre de 2019, la estructura de la Población Económicamente Activa (PEA), que suma alrededor de 57 millones de personas (34.7 millones de hombres y 22.3 millones de mujeres) es predominantemente masculina, pues los hombres representan el 60.9% del total y las mujeres el 38.3%. Adicionalmente, la participación de las mujeres ocupadas por actividad económica se concentra mayoritariamente en el sector terciario (16.9 millones). No obstante, existe una diferencia a favor de las mujeres en términos de años de escolaridad y edad; es decir, las mujeres que se encuentran dentro de la PEA tienen en promedio de 10.5 años de escolaridad y 39.4 años de edad; mientras que los hombres presentan

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

9.8 y 39.6 años, respectivamente.

En lo que respecta a la población ocupada, la ENOE indica que las mujeres trabajan en promedio, menos horas a la semana que los hombres, 37.6 y 45.4 horas, respectivamente. Lo anterior, significa un ingreso menor para las mujeres, aun considerando que, a nivel nacional, el ingreso promedio por hora trabajada fue de 39.4 pesos para mujeres y de 39.9 pesos para hombres, es decir, las mujeres ganan 1,482 pesos semanales, mientras que los hombres 1,812 pesos. La tasa de desocupación entre la PEA es de 3.56% del total en el caso de las mujeres y 3.52% del total en el caso de los hombres.

Según las cifras de la Encuesta Intercensal 2015, de los 31.9 millones de hogares registrados en el país, 22.7 millones se forman por el jefe hombre y representan 71% del total. Adicionalmente, de acuerdo con la Encuesta Nacional de los Hogares 2017, el 18% del total de los hogares en México son monoparentales; es decir, están conformados por la jefa o el jefe del hogar e hijas e hijos y no cuentan con un cónyuge. De estos últimos, el 15.1% corresponde a mujeres jefas del hogar, y en aquellos en los que el jefe del hogar es hombre representan el 2.9% del total, los cuales también requieren de los servicios de cuidado y atención infantil, para las niñas o niños bajo su cuidado.

El Programa se encuentra alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2019 - 2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de julio de 2019, en su Eje "Política Social" en su objetivo Construir un país con Bienestar, que tiene como finalidad favorecer el acceso a los niveles de bienestar y revertir la situación de desigualdad social en México.

El Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, hijos de Madres Trabajadoras para el ejercicio fiscal 2020, que en lo sucesivo se denominará "Programa", presenta una sola modalidad para apoyar a las madres, padres solos o tutores con hijas e hijos o niñas y niños bajo su cuidado de entre 1 año y hasta un día antes de cumplir 4 años de edad y, entre 1 año y hasta un día antes de cumplir 6 años de edad en caso de niñas y niños con alguna discapacidad debidamente certificada, a través de subsidios que les permitan acceder a los servicios de cuidado y atención infantil.

De acuerdo al numeral 3.3. Criterios y Requisitos de elegibilidad de las Reglas de Operación, las personas interesadas deberán de presentar solicitud de incorporación física o mediante los levantamientos de campo que al efecto realice el personal de apoyo de la Delegación de los Programas para el Desarrollo, las incorporaciones deberán atender prioritariamente a las personas que habiten en municipios indígenas, de alto rezago social, pobreza extrema y zonas con alto grado de marginación y altos índices de violencia, zonas fronterizas, así como las zonas turísticas y aquellas que generen estrategias integrales de desarrollo, de igual forma se deberá incorporar a la población afromexicana, el otorgamiento estará sujeto a los espacios que se liberen con motivo de las bajas por edad o por incumplimiento de estas Reglas de Operación del Programa, y conforme a la disponibilidad presupuestal del mismo.

**Criterios y Requisitos de elegibilidad.**

Criterios	Requisitos
1. Que la madre, padre solo o tutor esté trabajando, buscando empleo o estudiando. 2. No contar con el servicio de cuidado y atención infantil, a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios	1. Identificación oficial vigente en original. (En caso de ser menor de edad presentar pasaporte o acta de nacimiento) o carta de identidad emitida por el Municipio; 2. CURP (Clave Única de Registro de Población) de la madre, padre solo o tutor en original.

## 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>3. Comprobante de Domicilio actualizado en original;</p> <p>4. Presentar documento de estado laboral o académico como se detalla a continuación:                      En caso de estar trabajando, se deberá presentar un documento expedido por la empresa o el patrón al cual se presta su servicio.                      En caso de estar estudiando, se deberá presentar una constancia de estudios emitida por la institución en la que estudia.                      En caso de estar buscando empleo, deberá entregar copia de solicitud(es) de empleo entregada(s).</p> <p>5. Cartas de no afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), las cuales podrán tramitarse e imprimirse desde el portal de internet correspondiente a cada Institución, (se excluye de este requisito a los tutores).</p>
<p>3. Ser madre, padre solo o tutor de una niña o niño de entre 1 año hasta un día antes de cumplir los 4 años de edad.</p> <p>4. Ser madre, padre solo o tutor de una niña o niño con discapacidad de entre 1 año hasta un día antes de cumplir los 6 años de edad.</p>	<p>6. Acta de nacimiento de cada niña(o) que solicita inscribir en original.</p> <p>7. Clave Única de Registro de Población (CURP) de cada niña(o) en original.</p> <p>8. Cuando la discapacidad no sea visible para el personal de apoyo de la Secretaría, se requerirá certificado médico original emitido por alguna Institución Pública del Sector Salud o por médico con cédula profesional, especialista en el tipo de discapacidad.</p>

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)
NO APLICA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados
<p>Las acciones realizadas en el Cuarto Trimestre 2020, son las siguientes:</p> <p>Se otorgó el apoyo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 190,770 niñas(os) beneficiadas(os) (95 mil 569 niñas y 95 mil 201 niños),,</li> <li>• 183 mil 478 madres y padres beneficiadas(os) (176 mil 645 mujeres y 6 mil 833 hombres).</li> </ul> <p>Todas las personas interesadas, sin distinción de su grupo social o género, pueden tener acceso a los apoyos</p>

---

---

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

otorgados por el Programa, siempre y cuando cumplan con los criterios y requisitos de elegibilidad establecidos en las Reglas de Operación vigentes.

El Programa opera a nivel nacional, esta amplia cobertura geográfica a lo largo del territorio nacional, de esta manera, en la medida que se avanza en el logro de las metas planteadas, el Programa contribuye a mejorar las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de la población atendida.

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

Para el ejercicio fiscal 2020, el Programa continua con las modificaciones realizadas en el ejercicio fiscal 2019, entregando de manera directa los apoyos a cada beneficiario del Programa.

En el mes de octubre- diciembre del año en curso, el nivel de cumplimiento del indicador respecto a lo programado muestra un avance.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores

**Ramo:** 20 Bienestar

**Clave de la UR:** 213

**Nombre de la UR:** Dirección General de Atención a Grupos Prioritarios

**Clave del Pp:** S176

**Nombre del Pp:** Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores

**Tipo de acción:** 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

Personas adultas mayores indígenas de 65 años de edad, mexicanas que residan en la República Mexicana y en los municipios o localidades catalogados como indígenas.

Personas adultas mayores no indígenas de 68 años o más de edad, mexicanas o con 25 años de residencia permanente en el país.

Personas adultas mayores de 65 a 67 años de edad, incorporadas en el Padrón de Beneficiarios del Programa Pensión para Adultos Mayores, activos a diciembre del ejercicio fiscal 2019.

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

En México, como en América Latina, nos encontramos inmersos en un proceso de recomposición demográfica tendiente al envejecimiento, cada uno en diversos grados. Actualmente nuestro país presenta niveles de envejecimiento medio en una relación de 32 personas adultas mayores por cada 100 personas menores de 15 años, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2018.

La transformación demográfica que experimentamos requiere de ajustes, rediseños y nuevos planteamientos como sociedad y como gobierno, por medio de los cuales se atiendan las necesidades de todos los grupos etarios.

Combatir las desventajas en el ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores es un imperativo de la administración 2018-2024, ya que persisten diferencias en el trato, negación de derechos y estereotipos vejatorios hacia las personas adultas mayores.

Estas desventajas se ven agravadas en diversos grupos vulnerables entre los que se encuentran las mujeres; lo cual impacta en las brechas de desigualdad socioeconómica, que pueden representarse en ingresos,

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

seguridad social, servicios de salud, participación en la vida política, cultura y recreación, en menoscabo de la dignidad de las personas adultas mayores y tendientes a su invisibilización.

Es por ello que, el Gobierno de México decidió realizar un rediseño de la política pública enfocada al bienestar de las personas adultas mayores, en un primer momento reconociéndolas como titulares de derechos y contribuyendo a un piso mínimo solidario de protección social, a través de una pensión no contributiva de tendencia universal, como parte de una estrategia de desarrollo social inclusivo y sostenible para toda la población.

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

No aplica

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

La incorporación de la perspectiva de género en la Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, permite contribuir a que las mujeres accedan a sus derechos sociales y se beneficien de manera igualitaria de esos derechos.

En el anexo 1 se muestra que en el periodo enero a diciembre de 2020, el programa tiene registrados 8,264,956 personas beneficiarias acumuladas únicas con apoyos emitidos, de las cuales 3,661,925 son hombres y 4,603,031 son mujeres, es decir que las mujeres representan el 56% de la población atendida.

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

No aplica.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

**Ramo:** 20 Bienestar

**Clave de la UR:** 600

**Nombre de la UR:** Subsecretaría de Planeación, Evaluación y Desarrollo Regional

**Clave del Pp:** U010

**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

Sujetos agrarios mayores de edad que habitan en localidades rurales, cuyos municipios se encuentran con niveles de rezago social y que son propietarios o poseedores de 2.5 hectáreas disponibles para ser trabajadas en un proyecto agroforestal.

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

En México las mujeres viven pobreza, violencia y discriminación, pero para las mujeres indígenas estas brechas de desigualdad son más grandes y significativas, producto de una sociedad que a lo largo de la historia ha subordinado a las mujeres, las ha marginalizado y las ha mantenido en situación de desventaja y vulnerabilidad frente a los hombres y mujeres no indígenas.

Las mujeres a través del tiempo han logrado tomar fuerza y hacerse presente en varios ámbitos sociales y económicos, pero en México como en otras partes del mundo se siguen observando condiciones de inequidad y desigualdad social en las mujeres, principalmente en las mujeres rurales.

La discriminación de las poblaciones indígenas ha incluido el desalojo por la fuerza de sus tierras tradicionales, la exclusión de las esferas medulares en el plano político, económico y social; y el genocidio <sup>1</sup>.

La población global de mujeres indígenas asciende a 186 millones, en México la población indígena asciende a 12 millones, siendo el 10.1 por ciento de la población total, entre ellos seis millones 146 mil 479 son mujeres (51.1), más de 75 por ciento se concentra en ocho estados: Oaxaca, Chiapas, Veracruz, México, Puebla, Yucatán, Guerrero e Hidalgo.

Los pueblos indígenas en México mantienen una relación muy armónica con la naturaleza; preservan el medio ambiente de una manera muy distinta a lo que ha hecho la cultura occidental. En este sentido, las mujeres juegan un papel muy importante, pues poseen conocimientos de botánica, que van desde lo alimenticio, pasando por lo medicinal, hasta cuestiones de ornato. Como parte del rol doméstico, las mujeres son las



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

encargadas del huerto familiar, donde siembran verduras, frutas, plantas alimenticias, medicinales y útiles para otras aplicaciones. Éste normalmente se encuentra en el traspatio de la casa, donde además crían animales como cerdos o gallinas. Pero no tienen derecho a poseer la tierra (sólo en caso de ser viudas).

Las niñas tienen pocas oportunidades de educación; ya desde pequeñas, la mayoría ayudan a sus madres en las labores domésticas. Saben que se casarán muy jóvenes y, las más de las veces, sin poder elegir a su compañero. La gran mayoría de ellas son, desde muy pequeñas, víctimas de la explotación. Es decir, las niñas indígenas se incorporan a temprana edad a las actividades productivas y reproductivas dentro de la esfera familiar, las cuales tienen que ver con su identidad de género. Este hecho constituye uno de los principales obstáculos para poder continuar con su educación básica<sup>2</sup>.

Las desigualdades sociales o económicas no son las únicas que se filtran al sistema educativo; el género y las diferencias étnicas y regionales también inciden en la distribución de oportunidades

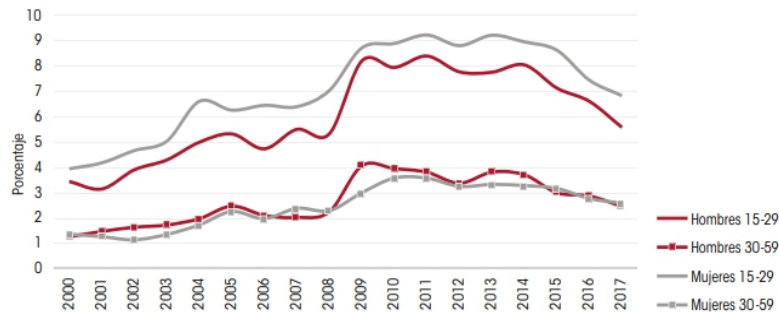
Las mujeres siguen enfrentándose a una serie de obstáculos impuestos por una violencia estructural basada en usos y costumbres y la obligación de satisfacer las necesidades alimenticias de sus familias a partir de la presencia de tres fenómenos de la desigualdad: explotación, discriminación y exclusión.

Las mujeres han logrado mejorar sus capacidades de desarrollo como la escolaridad, salud, ingresos, pero siguen sufriendo de desigualdad, discriminación, explotación y en los últimos años se ha elevado el número de mujeres que sufren violencia<sup>3</sup>.

Actualmente en México se ha fomentado la participación de las mujeres en diferentes ámbitos.

Datos de Seguridad Pública arrojan que, entre enero y abril de 2020, se registraron 33,240 delitos contra mujeres, 58% de las denuncias fueron por lesiones dolosas; 16%, por lesiones culposas; y 3%, por delitos que atentan contra la vida y la integridad corporal.

Tasa de desocupación por sexo y edad en México

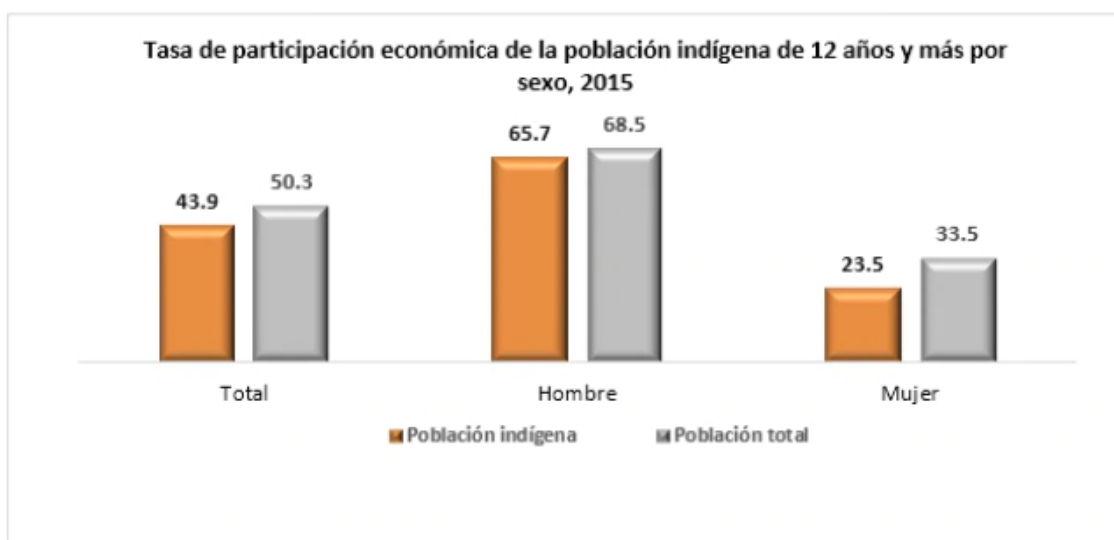


Fuente : El Colegio de México Desigualdades en México 2018 / El Colegio de México - 1a ed.

## 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



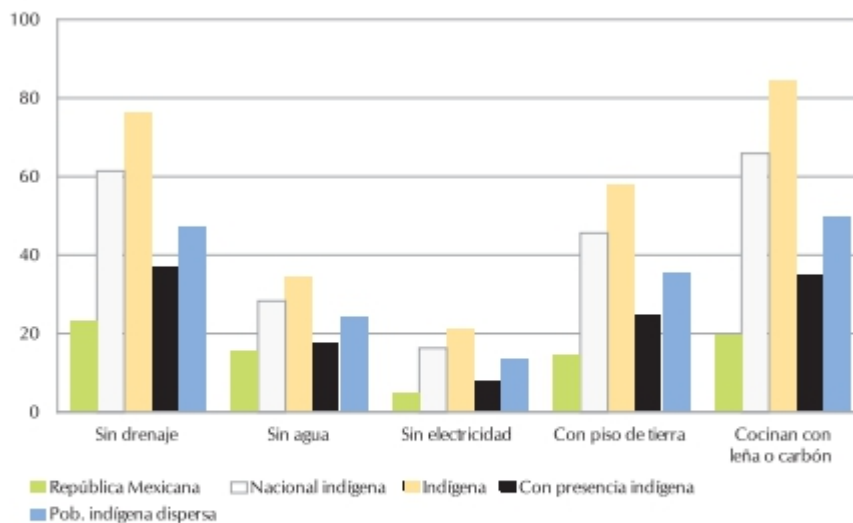
Fuente: CDI, Sistema de indicadores sobre la población indígena de México, con base en: INEGI Encuesta Intercensal, México, 2015.

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

### Pobreza multidimensional en la población femenina México 2008

Indicadores de incidencia	Población total (%)	Mujeres (%)	Carencias promedio en las mujeres
<b>Pobreza multidimensional</b>			
Población en situación de pobreza multidimensional	44.2	44.6	2.6
Población en situación de pobreza multidimensional moderada	33.7	33.9	2.2
Población en situación de pobreza multidimensional extrema	10.5	10.7	3.8
Población vulnerable por carencias sociales	33.0	31.9	1.9
Población vulnerable por ingresos	4.5	4.7	0.0
Población no pobre multidimensional y no vulnerable	18.3	18.8	0.0
<b>Privación social</b>			
Población con al menos una carencia social	77.2	76.5	2.3
Población con al menos tres carencias sociales	30.7	30.4	3.6
<b>Bienestar</b>			
Población con un ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo	16.5	16.8	3.6
Población con un ingreso inferior a la línea de bienestar	48.7	49.3	2.3
<b>Indicadores de carencias sociales<sup>1</sup></b>			
Rezago educativo	21.7	22.8	
Acceso a los servicios de salud	40.7	39.4	
Acceso a la seguridad social	64.7	62.7	
Calidad y espacios de la vivienda	17.5	17.4	
Acceso a los servicios básicos en la vivienda	18.9	18.8	
Acceso a la alimentación	21.6	21.5	

<sup>1</sup> Se reporta el porcentaje de la población en cada una de las carencias sociales.  
Fuente: estimaciones del CONEVAL con base en el MCS-ENIGH 2008.



Fuente: CDI/PNUD, Sistema de indicadores sobre la población indígena de México, con base en: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000.

\*Fuente:

- [1. http://www.asesoresenoluciones.com/index.php/brechas-de-genero-en-mexico-cifras-que-demuestran-la-desigualdad](http://www.asesoresenoluciones.com/index.php/brechas-de-genero-en-mexico-cifras-que-demuestran-la-desigualdad)
- [2. https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Mujeres.aspx](https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Mujeres.aspx)
- [3. https://desigualdades.colmex.mx/informe-desigualdades-2018.pdf](https://desigualdades.colmex.mx/informe-desigualdades-2018.pdf)

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

La feminización del campo es un compromiso esencial para el Programa Sembrando Vida por lo que no limita la participación de las mujeres y los requisitos para ser beneficiario del programa no hacen distinción entre géneros. En sus Reglas de Operación el Programa tiene como requisito la promoción de 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.

El objetivo del Programa es que Las/los sujetos agrarios que se encuentran en municipios con Rezago Social cuentan con ingresos suficientes para hacer productiva la tierra. Otorgándoles a los beneficiarios los siguientes apoyos:

- Apoyos económicos para fomentar el bienestar de las/los sujetos de derecho otorgados.
- Apoyos en especie para la producción agroforestal otorgados.
- Acompañamiento técnico para la implementación de sistemas agroforestales otorgado.

#### Resultados

Con corte al 31 de diciembre 2020, el Programa tiene 415,093 sujetos de derecho, de los cuales, 124,155 son mujeres, lo que representa una participación de 29.91 % de mujeres como beneficiarias del Programa.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La población objetivo del Programa se localiza en localidades rurales, con presencia de comunidades indígenas, por lo cual, sus usos y costumbres delimitan la participación de las mujeres en toma de decisiones o actividades económicas dentro del núcleo familiar.

Esta situación está cambiando en los diferentes territorios de la República Mexicana derivado de la migración de los hombres a otros estados o países.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas para Implementar y Ejecutar Programas de Prevención de la Violencia contra las Mujeres

**Ramo:** 20 Bienestar

**Clave de la UR:** D00

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Desarrollo Social

**Clave del Pp:** S155

**Nombre del Pp:** Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas para Implementar y Ejecutar Programas de Prevención de la Violencia contra las Mujeres

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

**Número y denominación de la acción:** 413. Apoyar programas anuales con acciones específicas que, a iniciativa y a través de las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas, ejecuten los gobiernos estatales para institucionalizar e implementar la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres.

#### Definición de la población objetivo

De acuerdo con las Reglas de Operación del Programa, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el pasado 31 de diciembre de 2019, la población objetivo son las Mujeres en situación de violencia que solicitan los servicios de orientación y atención especializada del PAIMEF.

Cabe destacar que todas las mujeres que lo requieran pueden acceder a los servicios gratuitos, especializados y confidenciales que se brindan en las unidades que apoya el PAIMEF, sin que tengan que realizar algún trámite ni cubrir requisito alguno.

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

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ordenamiento normativo fundamental del PAIMEF, la violencia contra las mujeres se define como cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público (Artículo 4, 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

## 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

económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; y

La violencia sexual. - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

En ese mismo ordenamiento, el Título II señala las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres, a saber:

- Violencia familiar
- Violencia laboral
- Violencia docente
- Violencia comunitaria
- Violencia institucional

Considerando los tipos y modalidades de violencia que determina la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, el PAIMEF define como población potencial (PP) de la siguiente manera:

*Mujeres de 15 años o más en situación de violencia que solicitan los servicios de atención especializados proporcionados por instituciones públicas.*

Por su parte, se define como población objetivo (PO):

*Mujeres en situación de violencia que solicitan los servicios especializados de atención 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 transitan de una situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades”. Se cuenta un Índice de empoderamiento que, de acuerdo con el Diagnóstico del Programa (SEDESOL, 2017), cuenta con 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 las mujeres toman conciencia de las condiciones de desigualdad en su contexto, de que son sujetas de derechos y a nivel más individual, hacen conciencia sobre su situación particular y son capaces de identificar los tipos y modalidades de violencia que están viviendo.

II. Capacidades (fortalecimiento de capacidades y autodeterminación). Se identifican y valoran las capacidades propias que pueden dar pie a transformaciones en la vida de las mujeres. Se desarrollan habilidades y herramientas. En esta etapa no se ponen en acción las nuevas fortalezas adquiridas que permitirán a una mujer salir de una situación de discriminación, opresión y violencia, más bien se visualiza la necesidad y/o

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

posibilidad de llevarlo a cabo para mejorar sus condiciones de vida.

En esta fase, el autoconcepto (conocimiento de las personas sobre sus propias características, que les permiten, conocerse, reconocerse y definirse), la autoestima (el valor que las personas se atribuyen o que piensan que las demás les atribuyen) y autoconciencia (percepción del propio ser, reconocimiento propio de fortalezas y debilidades) 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). Capacidad para elegir entre distintas opciones y llevar a cabo acciones que les permitan transitar hacia mejores condiciones en su vida. Para este momento, las mujeres trascendieron su situación de sumisión y dependencia, y ahora son capaces de tomar decisiones sobre su propia vida y su bienestar.

Retomando las ideas iniciales de este apartado, se puede afirmar que en tanto que la violencia de género es el resultado de procesos de socialización que prescriben conductas diferentes para uno y otro sexo que reproducen la dominación masculina, el empoderamiento de las mujeres consiste en experimentar un proceso de liberación.

Se propone, considerando los elementos descritos a lo largo del apartado, analizar el empoderamiento como un proceso de liberación en tres dimensiones -sociocultural, emocional y motivacional- que les permita, a) adoptar posturas críticas frente a las creencias, conductas y expectativas sexistas que subyacen a las relaciones de género en las sociedades patriarcales; b) adquirir un mayor agencia, autonomía y autodeterminación; c) experimentar emociones y sentimientos positivos.

El proceso de liberación sociocultural supone una transformación en las creencias de las mujeres que conlleva: a) la pérdida de legitimidad del sistema patriarcal a nivel cognitivo que les permite ir adoptando posturas críticas con respecto a creencias, conductas y aspiraciones sexistas; b) un proceso de resocialización con perspectiva de género encaminado a generar en las mujeres un nuevo sentido de eficacia o de agencia y c) la ampliación de su horizonte de aspiraciones en distintos espacios relacionales (de pareja, familiares, comunitarios, sociales) que les permite participar activamente en la creación de un nuevo orden de relaciones más equitativo.

Asimismo, el empoderamiento de las mujeres conlleva el proceso de liberación emocional o la transformación de los sentimientos y emociones que les genera su posición de subordinación frente a los hombres tales como: el temor, el miedo, la ansiedad, o la inseguridad así como aquellas autopercepciones y heteropercepciones vinculadas a su continua objetivación, es decir, vinculadas a la idea sexista de que la mujer es un objeto propiedad del hombre, tales como: el sentimiento de incapacidad para tomar decisiones y realizar actividades; la negación de sus propias necesidades, preferencias y gustos o la negación y autonegación de su valor como sujetos poseedores de derechos.

El empoderamiento de las mujeres conlleva una transformación que motiva a la acción y que permite a las mujeres salir de la pasividad e impotencia en la que se encontraban ante los actores que ejercen(ían) violencia en su contra. Es decir, conlleva un proceso de liberación motivacional.

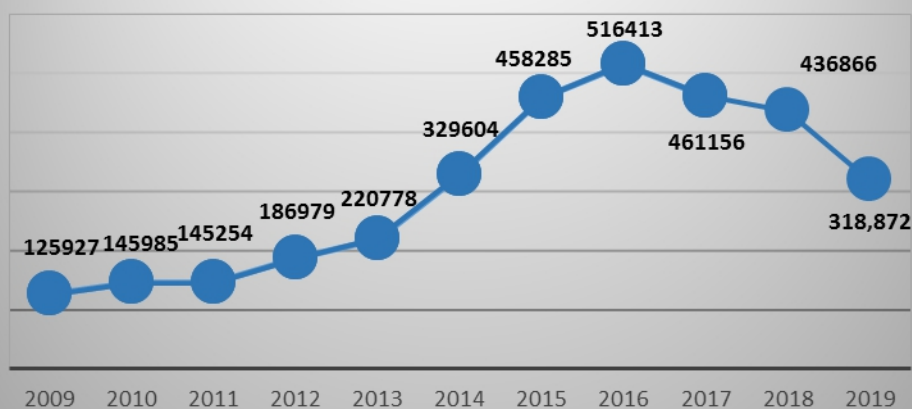
En la siguiente gráfica se muestra las mujeres beneficiadas por los servicios de orientación y atención especializada, proporcionados en las unidades apoyadas con recursos del PAIMEF, desde el 2009 al 2019. Para el cierre de Cuenta Pública 2019, se brindó la atención integral, especializada y gratuita, psicológica, jurídica y de trabajo social a 318,872 mujeres en situación de 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

Mujeres beneficiadas por los servicios de orientación y atención especializada, proporcionados en las Unidades apoyadas con recursos del PAIMEF 2009-2019



#### 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 una plataforma para que las instancias involucradas cuenten con formación, conocimiento e información que les permita brindar, de forma óptima, la prevención y la atención.

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**, que contribuye al desarrollo de entornos sociales y culturales libres de violencias para las niñas,



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

adolescentes y mujeres, la cual está encaminada a propiciar cambios culturales y sociales que contribuyen a la igualdad de género, a visibilizar y evitar que ocurran las violencias contra las mujeres y a dar a conocer los servicios especializados de atención.

La **vertiente C**, que fortalece la toma de decisiones y la autonomía de las mujeres y representa el acercamiento directo de las instituciones con la población objetivo del Programa, cuyo propósito es que las mujeres salgan del círculo de la violencia, creen mecanismos de contención y soporte, eviten que las afectaciones por las violencias avancen, restituyan sus derechos y fortalezcan su empoderamiento para una vida libre de violencias.

Las vertientes A y B actúan en sinergia y apuntalan a la vertiente C, que es la principal, y cuyas acciones se dirigen a la orientación y atención especializada. Es decir, es en esta vertiente donde se trabaja directamente con la población objetivo.

Finalmente estas tres vertientes ayudan a dar cumplimiento a los **Objetivos específicos**:

- Realizar acciones para el fortalecimiento de la institucionalización en materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres.

- Realizar acciones para prevenir la violencia contra las mujeres en coordinación con instituciones públicas y sociales.

- Otorgar servicios a las mujeres en situación de violencia, para orientar, atender e impulsar su autonomía, en coordinación con instituciones públicas y sociales.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El segundo trimestre, en el marco de la contingencia sanitaria COVID-19 se otorgó a las 32 IMEF el 29% de la segunda ministración.

De abril a junio de 2020, se brindó atención a 82,231 mujeres, y 2,823 niñas y niños. Se capacitó a 3,802 servidoras/es pública/os y se sensibilizó en prevención de violencia de género a 268,237 personas. Las acciones de información, difusión y promoción del tema tuvieron 664,253 impactos.

Para el presente trimestre se ha brindado la atención a 187,486 mujeres, (7,955 son indígenas) y 6,773 niñas (4,474) y niños (2,300), se capacitó a 8,249 personas del servicio público y se sensibilizó en prevención de violencia de género a 548,106 personas. Las acciones de información, difusión y promoción del tema tuvieron 830,316 impactos.

Durante el presente ejercicio fiscal se ha brindado atención, en 439 unidades fijas y móviles, a 362,880 mujeres (13,259 mujeres indígenas y 656 con discapacidad) y 11,290 niñas y niños; se capacitó a 13,889 personas del servicio público y se sensibilizó en prevención de violencia de género, a 734,268 personas. Las acciones de información, difusión y promoción en la materia tuvieron 982,455 impactos. El PAIMEF cuenta 1,450 especialistas para brindar la atención a las mujeres en situación de violencia.

De acuerdo con el Presupuesto de Egresos de la Federación, los recursos autorizados al PAIMEF para 2020 son de \$278,535,043.00 pesos, de los cuales \$261,070,895.80 pesos se distribuyen a las IMEF, mediante una fórmula de distribución que considera aspectos sociales, demográficos y de desempeño, tal como se presenta en la siguiente tabla.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

RECURSO AUTORIZADO 2020			
IMEF	Total asignado 2020	IMEF	Total asignado 2020
Aguascalientes	\$6,126,160.00	Morelos	\$6,332,346.00
Baja California	\$6,185,469.00	Nayarit	\$6,376,038.00
Baja California Sur	\$6,521,360.00	Nuevo León	\$9,051,897.00
Campeche	\$7,783,723.00	Oaxaca	\$11,070,846.00
Coahuila	\$8,725,776.00	Puebla	\$8,646,709.00
Colima	\$8,311,299.00	Querétaro	\$8,318,108.00
Chiapas	\$9,412,625.00	Quintana Roo	\$8,270,115.00
Chihuahua	\$9,987,226.00	San Luis Potosí	\$8,302,471.00
Ciudad de México	\$3,145,710.00	Sinaloa	\$9,398,901.00
Durango	\$9,089,877.00	Sonora	\$7,222,057.00
Guanajuato	\$6,609,597.00	Tabasco	\$7,596,713.00
Guerrero	\$8,575,327.00	Tamaulipas	\$6,459,561.00
Hidalgo	\$10,381,163.00	Tlaxcala	\$7,460,758.00
Jalisco	\$8,382,310.00	Veracruz	\$10,630,184.00
México	\$7,905,371.00	Yucatán	\$7,792,553.00
Michoacán	\$8,119,092.00	Zacatecas	\$7,999,092.00
Ampliaciones		\$4,880,461.80	
<b>Total \$261,070,895.80</b>			

#### RECURSO MINISTRADO IMEF ENERO-MARZO 2020

No.	IMEF	Primera ministración (pesos)	No.	IMEF	Primera ministración (pesos)
1	Aguascalientes	\$3,675,696.00	17	Morelos	--
2	Baja California	--	18	Nayarit	\$3,825,622.80
3	Baja California Sur	--	19	Nuevo León	\$5,431,138.20
4	Campeche	--	20	Oaxaca	\$6,642,507.60

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

5	Coahuila	\$5,235,465.60	21	Puebla	--
6	Colima	\$4,986,779.40	22	Querétaro	\$4,990,864.80
7	Chiapas	\$5,647,575.00	23	Quintana Roo	--
8	Chihuahua	\$5,992,335.60	24	San Luis Potosí	\$4,981,482.60
9	Distrito Federal	--	25	Sinaloa	\$5,639,340.60
10	Durango	\$5,453,926.20	26	Sonora	\$4,333,234.20
11	Guanajuato	\$3,965,758.20	27	Tabasco	--
12	Guerrero	\$5,145,196.20	28	Tamaulipas	\$211,392.10
13	Hidalgo	\$6,228,697.80	29	Tlaxcala	\$4,476,454.80
14	Jalisco	\$5,029,386.00	30	Veracruz	--
15	México	\$4,743,222.60	31	Yucatán	\$4,675,531.80
16	Michoacán	\$4,871,455.20	32	Zacatecas	\$4,799,455.20

**TOTAL: \$ 110,982,518.50**

Fuente. - Elaboración propia con información del Sistema Informático del PAIMEF.

**RECURSO MINISTRADO IMEF ABRIL-JUNIO 2020**

No.	IMEF	Monto ministrado (pesos)	No.	IMEF	Monto ministrado (pesos)
1	Aguascalientes	\$ 716,270.63	17	Morelos	\$ 4,539,785.49
2	Baja California	\$ 4,434,486.44	18	Nayarit	\$ 745,486.36
3	Baja California Sur	\$ 4,675,293.41	19	Nuevo León	\$ 1,058,347.80
4	Campeche	\$ 5,580,306.69	20	Oaxaca	\$ 1,294,403.31
5	Coahuila	\$ 1,020,217.73	21	Puebla	\$ 6,198,998.62
6	Colima	\$ 971,757.08	22	Querétaro	\$ 972,553.19
7	Chiapas	\$ 1,100,524.12	23	Quintana Roo	\$ 5,929,010.85
8	Chihuahua	\$ 1,167,706.46	24	San Luis Potosí	\$ 970,724.91
9	Distrito Federal	\$ 2,255,222.41	25	Sinaloa	\$ 1,098,919.50
10	Durango	\$ 1,062,788.42	26	Sonora	\$ 844,402.90
11	Guanajuato	\$ 772,794.08	27	Tabasco	\$ 5,446,235.48
12	Guerrero	\$ 1,002,627.23	28	Tamaulipas	\$ 4,419,596.47
13	Hidalgo	\$ 1,213,765.58	29	Tlaxcala	\$ 872,311.83
14	Jalisco	\$ 980,059.69	30	Veracruz	\$ 7,620,991.51
15	México	\$ 924,295.98	31	Yucatán	\$ 911,105.30
16	Michoacán	\$ 949,284.24	32	Zacatecas	\$ 935,253.84

**TOTAL: \$ 72,685,527.54**

Fuente. - Elaboración propia con información del Sistema Informático del PAIMEF.

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

<b>RECURSO MINISTRADO IMEF JULIO-SEPTIEMBRE 2020</b>					
<b>No.</b>	<b>IMEF</b>	<b>Monto ministrado (pesos)</b>	<b>No.</b>	<b>IMEF</b>	<b>Monto ministrado (pesos)</b>
1	Aguascalientes	\$1,734,193.37	16	Michoacán	\$2,298,352.56
2	Baja California	\$1,750,982.56	17	Morelos	\$1,792,560.51
3	Baja California Sur	\$1,561,821.72	18	Nayarit	\$1,804,928.84
4	Campeche	\$2,203,416.31	19	Nuevo León	\$2,562,411.00
5	Coahuila	\$2,470,092.67	20	Oaxaca	\$3,133,935.09
6	Colima	\$2,352,762.52	21	Puebla	
7	Chiapas	\$2,664,525.89	22	Querétaro	\$2,354,690.01
8	Chihuahua	\$2,827,183.94	23	Quintana Roo	\$2,341,104.15
9	Distrito Federal	\$890,487.59	24	San Luis Potosí	\$2,350,263.50
10	Durango	\$2,573,162.38	25	Sinaloa	\$2,660,640.90
11	Guanajuato	\$1,871,044.72	26	Sonora	\$2,044,419.90
12	Guerrero	\$2,427,503.57	27	Tabasco	\$2,150,477.52
13	Hidalgo	\$2,938,699.62	28	Tamaulipas	\$1,828,572.53
14	Jalisco	\$2,372,864.31	29	Tlaxcala	\$2,111,991.37
15	México	\$2,237,852.42	30	Veracruz	\$3,009,192.49
16	Michoacán	\$2,298,352.56	31	Yucatán	\$2,205,915.90
17	Morelos	\$1,792,560.51	32	Zacatecas	\$2,264,382.96
<b>TOTAL: \$ 69,790,432.81</b>					

Fuente. - Elaboración propia con información del Sistema Informático del PAIMEF.

Durante el cuarto trimestre se brindó a las Instancias de Mujeres ampliaciones en su recurso, por lo que de acuerdo con las Reglas de Operación las IMEF enviaron sus propuestas y a partir de la suficiencia y la valoración de la propuesta, se les autorizó a las siguientes IMEF:

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

<b>RECURSO MINISTRADO IMEF OCTUBRE-DICIEMBRE 2020</b>					
<b>No.</b>	<b>IMEF</b>	<b>Monto por ampliaciones (pesos)</b>	<b>No.</b>	<b>IMEF</b>	<b>Monto por ampliaciones (pesos)</b>
1	Aguascalientes	\$359,844.00	16	Michoacán	
2	Baja California		17	Morelos	\$180,000.00
3	Baja California Sur		18	Nayarit	
4	Campeche	\$1,444,000.00	19	Nuevo León	\$830,500.00
5	Coahuila	\$1,300,000.00	20	Oaxaca	\$946,257.00
6	Colima	\$1,265,279.00	21	Puebla	
7	Chiapas	\$1,230,494.00	22	Querétaro	\$1,039,350.00
8	Chihuahua		23	Quintana Roo	\$632,500.00
9	Distrito Federal		24	San Luis Potosí	\$788,848.00
10	Durango		25	Sinaloa	
11	Guanajuato		26	Sonora	
12	Guerrero	\$1,704,000.00	27	Tabasco	\$619,030.00
13	Hidalgo	\$810,650.00	28	Tamaulipas	
14	Jalisco		29	Tlaxcala	\$412,960.00
15	México		30	Veracruz	\$835,000.00
16	Michoacán		31	Yucatán	\$795,000.00
17	Morelos	\$180,000.00	32	Zacatecas	
<b>TOTAL: \$ 15,193,712.00</b>					

Fuente. - Elaboración propia con información del Sistema Informático del PAIMEF.

Al segundo trimestre de 2020, la Dirección de Equidad de Género y Desarrollo en la Política Social (DEGDPS) sensibilizó y capacitó a 742 personas: 527 mujeres y 215 hombres mediante 10 acciones de capacitación que incluyeron: 1 diplomado, 2 cursos, 4 talleres y 3 pláticas informativas.

<b>Sesión</b>	<b>Población general</b>		<b>Funcionariado</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
10	255	144	272	71

Respecto acciones de asesoría se llevaron a cabo las siguientes acciones:

1. Durante el periodo que se reporta, se brindaron 24 asesorías (20 mujeres y 4 hombres) a organizaciones sociales y público en general procedentes de 14 entidades federativas, con respecto a la fecha de publicación de los Lineamientos del Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus Hijas e Hijos; así como dudas referentes a protocolos de seguridad y modelos de Refugios que atienden a mujeres en situación de violencia; orientación para saber a qué Organización o Institución pueden acudir mujeres en situación de violencia; consulta sobre el proceso para obtener una constancia de participación del Programa de Coinversión Social (PCS); Regulación de las convocatorias dirigidas a OSC y publicaciones que se encuentra en Centro de Documentación del Indesol

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

(CEDOC).

2. De manera adicional se dio respuesta a 1 solicitud de búsqueda de información de antecedentes registrados de personas que presuntamente han ejercido violencia familiar.

El Indesol en vinculación con diversas instituciones coordinó 1 feria y participó en 3, con el objetivo de promover la prevención de las violencias, cultura de paz, igualdad de género y derechos humanos dirigidas principalmente a niñas, niños y adolescentes; en las cuales participaron alrededor de 32 organizaciones de la sociedad civil y asistieron aproximadamente 6,530 personas.

De manera adicional el Indesol participó en la Feria de Servicio Social Virtual organizada por la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia (ENEO) de la UNAM con el objetivo de dar a conocer a sus estudiantes el programa de Servicio Social vinculado a organizaciones de la sociedad civil e instituciones gubernamentales, en la que participaron 50 personas.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos.**

Debido a la contingencia sanitaria COVID-19, las acciones realizadas por la IMEF y que dan respuesta a este indicador siguieron suspendidas, sin embargo, en algunos casos se pudieron sustituir por actividades virtuales.

Por motivos de la contingencia, y por las inundaciones provocadas por desastres naturales, las IMEF no han logrado proporcionar la atención adecuada a las mujeres en situación de violencia.

**Oportunidades.**

Los recursos de las acciones de formación y sensibilización se redujeron y se destinaron para fortalecer la atención.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Articulación de Políticas Públicas Integrales de Juventud

**Ramo:** 20 Bienestar

**Clave de la UR:** VUY

**Nombre de la UR:** Instituto Mexicano de la Juventud

**Clave del Pp:** E016

**Nombre del Pp:** Articulación de Políticas Públicas Integrales de Juventud

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

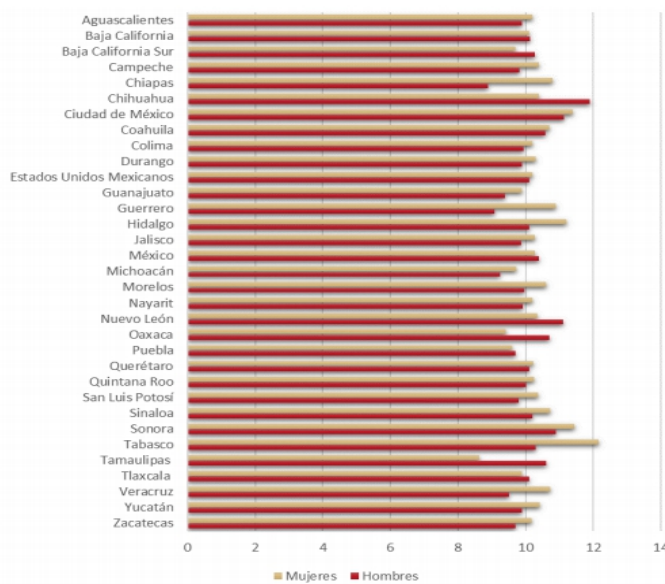
**Número y denominación de la acción:** 201. Capacitación y formación con criterios de igualdad y no discriminación y temas relacionados de erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

**Definición de la población objetivo**

Personas jóvenes entre 12 y 29 años de nacionalidad mexicana.

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

En la población joven, los flujos migratorios y las defunciones principalmente influyen en que haya una mayor cantidad de hombres o de mujeres en determinada entidad. Los estados con más hombres por cada 100 mujeres son Baja California Sur, Nuevo León, Coahuila, Tamaulipas y Baja California, que son estados fronterizos con Estados Unidos que atraen población masculina joven (ver gráfica 4). Por su parte, Oaxaca, Guerrero, Hidalgo, Guanajuato y Tabasco presentan la menor cantidad de hombres por mujer, probablemente por ser de los estados que históricamente han presentado alta emigración masculina en busca de oportunidades laborales.



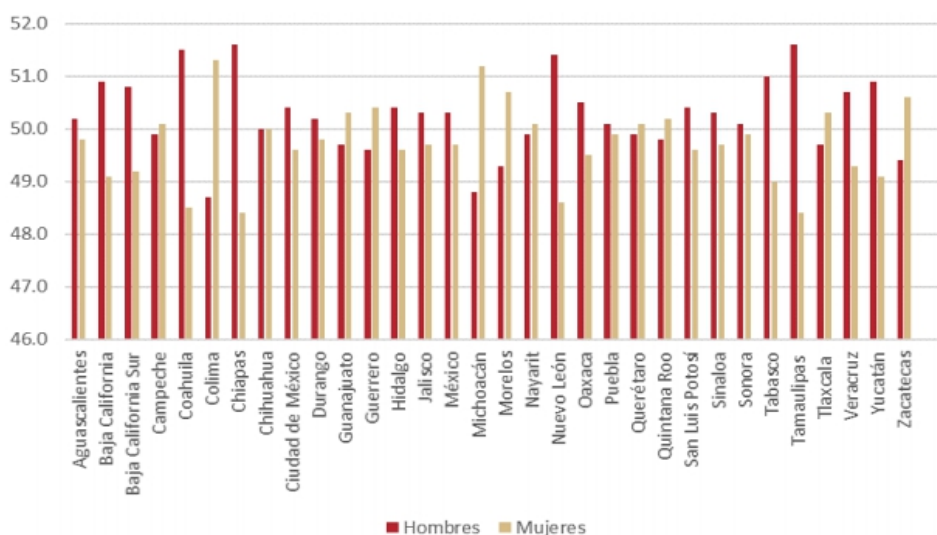
Gráfica 7. Años promedio de escolaridad de la población joven por sexo y entidad federativa, 2015 (elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015).

En la

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

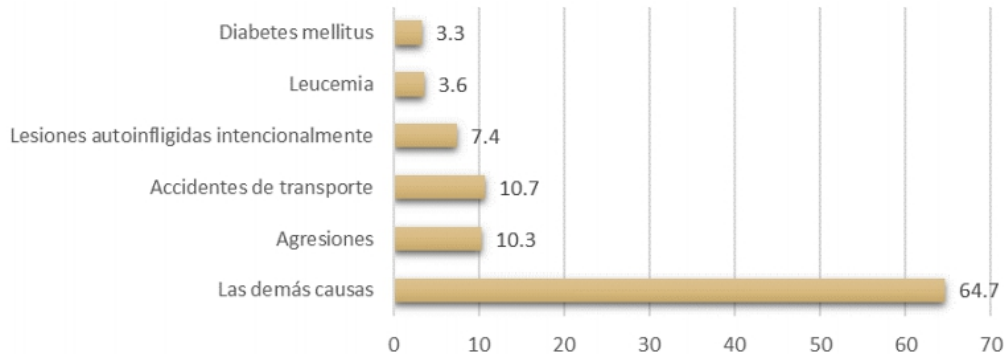
asistencia escolar se observa de otra forma la desigualdad en el acceso a la educación entre hombres y mujeres jóvenes en México, pues si bien las mujeres alcanzaron mayor grado de escolaridad al 2015, en ese momento asistían menos mujeres a la escuela que los hombres (ver gráfica 9). En términos brutos, 8,293,361 hombres jóvenes asistían a la escuela, mientras que 8,169,103 mujeres acudían a la escuela en el país. Esto representa una brecha por sexo en la asistencia escolar joven de más de 100 mil personas, y por entidad federativa tal brecha es más visible en Chiapas, Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas y Yucatán.



Gráfica 9. Población joven que asiste a la escuela, por sexo y entidad federativa, 2015 (elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015).

Las estadísticas de mortalidad nos indican en gran medida de qué forma vivían las personas. En el caso de la población joven, es contundente que la violencia causó la muerte del 10.3 por ciento de mujeres fallecidas entre los 15 y los 29 años, y en el 25.4 por ciento de los hombres fallecidos en el mismo grupo de edad (gráficas 11 y 12). El contexto de violencia que se vive en México es latente y se extiende al grado que 7.4 por ciento de las defunciones femeninas se debieron a lesiones autoinfligidas (gráfica 11). Por otra parte, los accidentes de transporte son una de las causas de muerte más comunes entre hombres y mujeres, por lo que es importante prevenirlos.



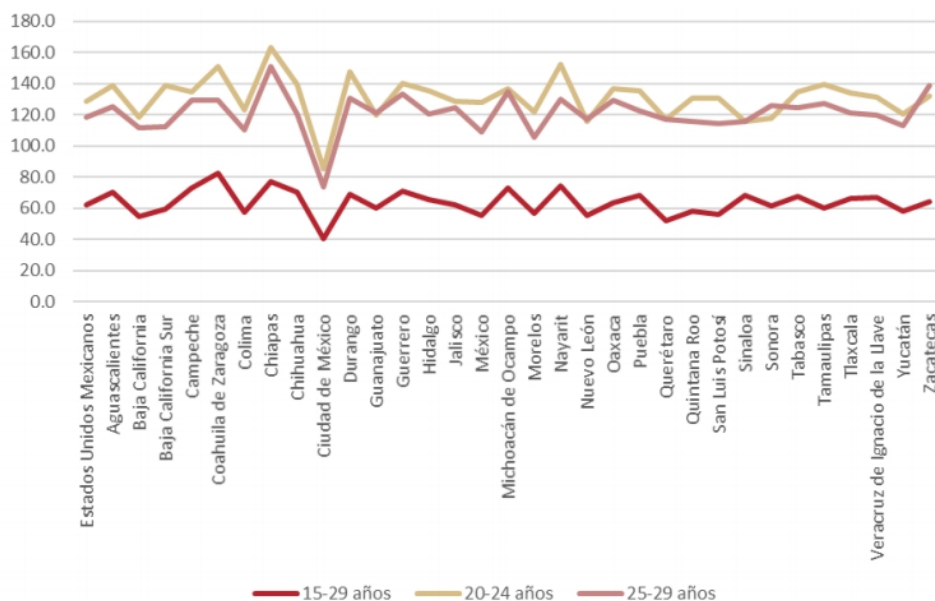


Gráfica 11. Principales causas de muerte de mujeres jóvenes en México, 2015 (Estadísticas de Mortalidad INEGI, 2015).

Las tasas de fecundidad que aquí se presentan miden cuántos nacimientos ha habido en promedio por cada 100 mil mujeres en el año 2015. Coahuila es la entidad federativa que presenta la mayor tasa de fecundidad adolescente (83 nacimientos por cada 100 mil mujeres de 15 a 19 años), seguido de Chiapas (77), Nayarit (74), Campeche (73) y Michoacán (73) (ver gráfica 13). El grupo de 20 a 24 años es en cual las tasas son más altas en comparación con los demás grupos de edad, y Chiapas presenta la tasa más alta de tal grupo (151 nacimientos por cada 100 mil mujeres de 20 a 24 años), seguido de Guerrero (133), Durango (131), Nayarit (130) y Coahuila (129). Por último, en el grupo de 25 a 29 años, Chiapas, Zacatecas, Michoacán, Guerrero y Durango tienen las mayores tasas de fecundidad (151, 139, 134, 133 y 131 nacimientos por cada 100 mil mujeres de tal grupo de edad). Algunos de los estados con las tasas de fecundidad más bajas en los tres grupos de edad son Ciudad de México, Nuevo León, Querétaro, Colima y Morelos. Aunque el país en general ha logrado controlar su fecundidad, resulta crucial garantizar el acceso a la anticoncepción en todas las regiones del país, sobre todo en el sur del país, así como brindar educación sexual adecuada para que la población joven pueda elegir libremente sobre su salud reproductiva y evitar embarazos no deseados.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA



Gráfica 13. Tasas de fecundidad de la población femenina joven, por grupos quinquenales de edad y por entidad federativa 2015 (elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal 2015).

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

- Se ministraron 130 becas a las y los jóvenes del Componente “Jóvenes por la Transformación, Brigadas Comunitarias de Norte a Sur” para otorgar un cierre a los procesos de interacción comunitaria que implementaron en sus comunidades.
- Se realizó la capacitación en línea “Atención de la Violencia Familiar en el contexto de COVID-19” dirigido a las y los servidores sociales y voluntarios del Componente “Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil”, en colaboración con los Centros de Integración Juvenil (CIJ). El objetivo de este curso fue brindar herramientas para la intervención en casos de violencia familiar durante la pandemia por COVID-19, identificando las distintas formas de maltrato con la intención de generar mayor sensibilización y actitudes de tolerancia y respeto, que contribuyan a mejorar las relaciones al interior de la familia.
- Se llevó a cabo una serie de programas radiofónicos titulados “Mes rosa. Tócate para que no te toque”, enfocado en contribuir a aumentar la atención y el apoyo prestados a la sensibilización sobre el cáncer de mama, la detección precoz, el tratamiento y los cuidados paliativos en el municipio de Melchor Múzquiz, Coahuila. Dicha acción se realizó a través del Componente “Red Nacional de Contenidos de Radio y TV Dilo Fuerte” junto con el Instituto Municipal de la Juventud del Municipio de Melchor Múzquiz y el H. Ayuntamiento del municipio de Melchor Múzquiz,

Coahuila.

- Se presentó el webinar "Prevención de la conducta suicida en niñas, niños y adolescentes" impartido vía Facebook Live con el objetivo de responder a la pregunta ¿Cómo podemos prevenir el suicidio en niños, niñas y adolescentes?". El evento fue organizado e impartido por la Secretaría de Salud y la Comisión Nacional Contra las Adicciones CONADIC, a través del ponente Dr. Emmanuel Sarmiento. Dicho evento fue difundido entre la población joven en vinculación con el Imjuve. El evento se llevó a cabo el 10 de septiembre de 2020 a las 16:00 hrs.
- Fueron publicadas ocho convocatorias desde los componentes que integran el Programa: 1) Enlaces Operativos, 2) Nodos Territoriales, 3) Supervisores de Caso, 4) Dilo Fuerte Intercultural, 5) Monitores de Estrategias de Economía Social, 6) SEMILLAS, 7) Embajada del Color y, 8) Concurso Nacional de Fotografía sobre Derechos Humanos. Para sus respectivos procesos de dictaminación, estos se rigieron bajo el criterio de paridad de género.
- A partir de las convocatorias publicadas, fueron beneficiados de manera directa a 521 jóvenes, los cuales se distribuyen de la siguiente forma:

Componente	Modalidad/Convocatoria	Mujeres	Hombres	Total
Jóvenes por la Transformación, Brigadas Comunitarias de Norte a Sur	Enlaces Operativos	8	3	11
	Nodos Territoriales	13	12	25
Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil	Supervisores de Caso	15	5	20
Dilo Fuerte Intercultural	Integrantes Dilo Fuerte	24	20	44
Red Educativa de Economía Social y Solidaria	Monitores de Estrategias de Economía Social	20	20	40
	SEMILLAS	174	172	346
Embajada del Color	Jóvenes artistas	10	16	26
Concurso Nacional de Fotografía Sobre Derechos Humanos	Galardonados	5	4	9
Total		269	252	521

- En el marco del arranque del componente "Embajada del Color" se llevó a cabo una serie de conversatorios virtuales, en el cual se presentó la conferencia "Factores protectores y factores de riesgo" por parte de la Comisión Nacional Contra las Adicciones, abarcando tópicos como salud mental, género y desarrollo psicoemocional. Dicha conferencia se llevó a cabo el 01 de diciembre vía Facebook Live.
- Desde el componente "Contacto Joven. Red Nacional de atención Juvenil" se brindó acompañamiento psicosocial a través de acciones de atención a la salud mental, derivación en situaciones de violencias, apoyo intergeneracional y acciones educativas con un alcance de 9,309 atenciones. El apoyo se otorga a través de 271 jóvenes voluntarios y servidores sociales, coordinados por 20 Supervisores de Caso. El servicio de atención se llevó a cabo por medio de la plataforma U – Partners, vinculada a la plataforma U – Report, entre el 10 de julio hasta el 05 de diciembre siguiendo los horarios de atención de 10:00 a 14:00hrs y de 16:00 a 20:00 hrs.
- Se implementó un proceso de capacitación a los 45 beneficiarios del Componente "Dilo Fuerte Intercultural", donde se impartió el módulo "perspectiva de género" donde se desarrollaron los tópicos introducción a la perspectiva de género e identidad de género, proporcionados en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). La capacitación consistió en cuatro sesiones virtuales con una duración de dos horas distribuidas en las cuatro semanas de noviembre.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- De las 130 becas ministradas a las y los beneficiarios del Componente “Jóvenes por la Transformación, Brigadas Comunitarias de Norte a Sur”, el 46% es representado por mujeres.
- La capacitación en línea “Atención de la Violencia Familiar en el contexto de COVID-19” se impartió a 271 servidores sociales y voluntarios del Componente “Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil”, de los cuales el 77% es representado por mujeres. A partir de esta capacitación las y los jóvenes se fortalecen las capacidades de atención, lo que se facilita la derivación de casos a servicios de atención especializada.
- La serie de programas radiofónicos titulados “Mes rosa. Tócate para que no te toque”, obtuvo un alcance 61,102 radioescuchas en el municipio de Melchor Múzquiz y municipios cercanos, Coahuila.
- La serie de capsulas a través para la difusión de la paridad de género obtuvo un alcance de 3,754 interacciones y 56 reacciones.
- Del total de jóvenes seleccionados de las ocho convocatorias provenientes del Programa, el 51% es representado por mujeres.
- La conferencia “Factores protectores y factores de riesgo” por parte de la Comisión Nacional Contra las Adicciones obtuvo 486 interacciones y 3538 alcances durante su trasmisión, datos registrados en la cuenta oficial del Instituto Mexicano de la Juventud.
- Referente al total de atenciones otorgados desde “Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil”, 6,532 fueron concedidos a mujeres, representando el 70% de los casos. Por otra parte, de las y los 271 jóvenes que conforman la red de servicios, 209 son mujeres, representando el 77% de integrantes.
- A las y los beneficiarios del componente “Dilo Fuerte Intercultural” que recibieron la capacitación de “perspectiva de género”, se les proporcionó tres manuales para el uso del lenguaje no sexista y discriminatorio.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

- A través del Componente “Contacto Joven. Red Nacional de Atención Juvenil”, se ubicó una problemática de suma importancia en tema de género, que es la salud mental, ya que la mayor parte de las atenciones otorgadas fueron solicitadas por mujeres.
- Los procesos de capacitación en perspectiva de género pudieron abarcar un mayor número de asistentes gracias a las plataformas digitales.
- Se necesita unificar la capacitación en perspectiva de género que se otorga a los beneficiarios directos, con la finalidad de evaluar con más claridad su impacto.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Planeación y Conducción de la Política Turística

**Ramo:** 21 Turismo

**Clave de la UR:** 600 Subsecretaría de Planeación y Política Turística

**Nombre de la UR:** Dirección General Adjunta de Género

**Clave del Pp:** P001

**Nombre del Pp:** Planeación y Conducción de la Política Turística

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

**Número y denominación de la acción:** 188. Instrumentar el Programa para Incorporar la Transversalidad de la Perspectiva de Género en el Sector Turismo.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres de las comunidades de destinos con vocación turística y diversos usuarios y actores del sector de los viajes y el turismo: personal del servicio público, personas prestadoras de servicios turísticos, comunidades receptoras de turismo, estudiantes y docentes, organizaciones de la sociedad civil, entre otros.

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

Según el informe sobre Políticas de Turismo en México publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, el sector de viajes y turismo se ha enfrentado a diversas dificultades, incluyendo las complicaciones económicas en países que son importantes fuentes de visitantes a México, desastres naturales vinculados al cambio climático, advertencias de salud pública e inseguridad en diversas regiones del país.

En dicho documento se recomienda que el modelo del sector turístico mexicano debe evolucionar y apoyar un crecimiento más incluyente y sustentable. Esto requiere de una mayor vinculación con pequeñas y micro empresas, así como de políticas para apoyar proyectos de más pequeña escala.

En otro estudio la OCDE destaca que sólo el 47% de las mexicanas en edad productiva participan en la fuerza de trabajo y casi el 60% de las que trabajan tienen empleos informales, con poca protección social y baja paga. Muchos factores contribuyen a estos resultados en el caso de las mexicanas. La discriminación, violencia y los estereotipos de género siguen limitando sus opciones.

#### **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.

La Organización Internacional ECPAT, manifiesta en un estudio global publicado en 2017 que la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en los viajes y turismo (ESNNVYT), ha aumentado en todo el mundo, con mayor velocidad que cualquiera de las iniciativas nacionales e internacionales que buscan hacerle frente, los resultados de su último estudio global exhaustivo sobre la ESNNVYT confirman que este crimen no ha dejado ninguna región intacta y que ningún país es inmune. El arribo de turistas se ha cuadruplicado en algunas regiones de América Latina desde 1980, muchos países y hogares dependen de los ingresos que generan los viajes y el turismo lo que incrementa el riesgo de ESNNVYT, Con frecuencia los destinos populares para viajes y turismo se desarrollan cerca de comunidades excluidas y pobres, lo que puede intensificar las

## 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

disparidades que exponen a NNA a la explotación sexual y laboral.

Según UNICEF, la industria turística tiene un gran potencial para influir positivamente en los derechos de las niñas, niños y adolescentes en México. Genera empleos particularmente para mujeres y trabajadores migrantes, puede ofrecer oportunidades y acelerar el desarrollo profesional de las y los jóvenes, es capaz de expandir a fuente local de productos y servicios para lograr una economía inclusiva. Puede promover e implementar prácticas que permitan combatir tanto en las grandes empresas como en el resto del sector turístico la explotación sexual infantil.

Según el Reporte sobre trata de personas 2018 del Departamento de Estado de Estados Unidos, el turismo sexual de menores sigue siendo un problema en expansión, particularmente en las zonas turísticas y las ciudades de la frontera norte. Muchos turistas involucrados en la explotación sexual de menores proceden de Canadá, los Estados Unidos y Europa Occidental; los mexicanos también compran actos sexuales de menores que han sido sometidos a la trata sexual.

La Ley general para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos, establece en su artículo 89 Capítulo IX que la Secretaría de Turismo diseñará programas y políticas públicas para desalentar el turismo sexual, capacitando al personal de las áreas de servicio de dicho sector, así como diseñará e implementará campañas dentro y fuera del país para prevenir y desalentar la proliferación del delito previsto en esta Ley, en cualquier actividad relacionada a su ámbito de competencia.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este año 2020, el avance de las actividades programadas se ha visto limitado por las implicaciones de la contingencia por la pandemia de Covid 19, que ha implicado sólo realizar actividades a distancia en cumplimiento al Acuerdo por el que se establecieron las medidas preventivas para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) del 24 de marzo de 2020, así como los Acuerdos y acciones extraordinarias establecidas para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 publicados el 31-III-2020, a través del cual se ordenó la suspensión inmediata de las actividades no esenciales del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, plazo que fue ampliado al 30 de mayo de 2020, por diverso publicado el 21 de abril de 2020 y del Acuerdo por el que se establecieron los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas, publicado en el diario oficial el 29 de mayo de 2020, así como el Acuerdo del 31 de julio de 2020, por el que se establecen los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19.

Ante estas circunstancias desde marzo de 2020, el Programa de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género tuvo que ser ajustado para implementar acciones a distancia con el uso de las tecnologías de la Información y la Comunicación, con el propósito de Impulsar acciones que contribuyan al combate de la trata de personas con fines principalmente de explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes, desde la óptica de la

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

prevención y aliento a la denuncia; buscando sensibilizar a los diversos actores y usuarios del sector de los viajes y el turismo, sobre la importancia de la problemática y sus repercusiones en el sector, bajo la siguientes líneas de acción:

#### ACCIONES DE POLÍTICA PÚBLICA.

El 3 de julio de 2020, se publicó en el DOF el Programa Sectorial de Turismo y en su Objetivo prioritario 1 que establece “Garantizar un enfoque social y de respeto de los derechos humanos en la actividad turística del país”, en la **Estrategia prioritaria 1.1 Desarrollar instrumentos y mecanismos de política pública que contribuyan al turismo social e incluyente**, se incorporaron dos líneas de acción que mandatan a la Secretaría de Turismo a:

*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 2.6 Fortalecer la política de servicios al turista para garantizar su seguridad y protección integral.**

*2.6.8 Llevar a cabo el protocolo para la detección y prevención de trata de personas en las rutas de tránsito y destinos turísticos donde tenga presencia la CSTAV*

En este marco atendiendo a solicitudes hechas por algunas instituciones públicas, el sector privado, organizaciones civiles y academia la SECTUR a través de la Unidad de Igualdad de Género realizó las siguientes acciones:

#### ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN:

Al cierre de 2020, se impartieron 10 Conferencias a distancia sobre prevención a la trata de personas y sus diversos fines, principalmente explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes e impulso al Código de Conducta para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo. En cuatro de ellas se contó con la participación de servidoras/es públicos y prestadores de servicios turísticos y en dos con alumnas/os y docentes de la Universidad de Sonora y la Universidad Anáhuac.

- **Campeche** 26 de mayo 2020, Conferencia “El Compromiso del Sector Turismo en la Prevención y combate a la explotación humana”, evento convocado por la SECTUR Campeche, dirigido a personas prestadoras de servicios turísticos, organizaciones de la sociedad civil y servidoras/es públicas/os, participaron 38 personas prestadoras de servicios turísticos de diversas ramas del sector, 18 hombres y 20 mujeres.
- **Oaxaca**, 24 de junio de 2020, Conferencia “El Compromiso del Sector Turismo en la Prevención y combate a la explotación humana”, evento convocado por la SECTUR Oaxaca, dirigido a personas prestadoras de servicios turísticos principalmente de hospedaje, organizaciones de la sociedad civil y servidoras/es públicas/os, participaron 20 personas.
- **Hidalgo**, 14 jul 2020, la Conferencia “Prevención a la trata de personas con fines de explotación sexual de NNA e implementación del Código de Conducta Nacional para proteger a las niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo CCN”, participaron 71 personas prestadoras de servicios que laboran en hoteles, restaurantes, agencias de viajes, balnearios y servidoras/es públicos, participaron, que representan o laboran en hoteles, restaurantes, agencias de viajes, balnearios y servidoras/es públicos.
- **Jalisco** 27 de julio, la conferencia “El compromiso del sector de los viajes y el turismo en la prevención y combate a la trata de personas y la explotación humana”, convocada por la SECTUR Jalisco,



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

asistieron virtualmente 120 personas en su mayoría prestadoras de servicios turísticos de hoteles, restaurantes, agencias de viaje, entre otros y Servidoras/es Públicos

- **Veracruz** 20 de agosto, “El compromiso del sector de los viajes y el turismo en la prevención y combate a la trata de personas y la explotación humana”, convocada por la SECTUR Veracruz para servidoras/es públicos del Gobierno de Veracruz y prestadores de servicios turísticos a las que asistieron 30 personas.
- **Sonora**, 21 de septiembre, video conferencia “El compromiso de la Academia en la prevención y combate a la trata de personas y la explotación humana” en la “V Semana de Turismo 2020: Turismo y Desarrollo Rural” convocada por la **Universidad de Sonora y** dirigida a con 50 alumnas/alumnos y docentes de Licenciatura en Turismo.
- **Veracruz** 29 de septiembre, 1er. Congreso Nacional de Guías de Turistas con la video conferencia “El compromiso de las y los guías de turistas en la prevención y combate a la trata de personas y la explotación humana”, impartida a 90 guías de turistas acreditados de toda la República Mexicana, de ellos 50 hombres y 40 Mujeres y personas servidoras públicas del Gobierno del Estado de Veracruz.
- **Ciudad de México**, 28 de octubre, a solicitud de la Asociación Civil Fin de la Esclavitud, A.C., y en coordinación con fundación INFANTIA, A.C. en septiembre 28, se grabó un módulo sobre trata de personas y sus diversas modalidades en el sector de los viajes y el turismo, la explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo, el compromiso de la academia en la prevención y combate a estos delitos, el código de conducta nacional para la protección de niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo CCN y la implementación de sus 6 directrices.
- **Ciudad de México**, 29 de octubre, “El compromiso de la Academia en la prevención y combate a la trata de personas y la explotación humana” dirigida a 14 Alumnos y alumnas de la materia de Sustentabilidad en el Turismo de la Universidad Anáhuac.
- **Zacatecas** 26 de noviembre. Con la participación de la Secretaría de Turismo del Gobierno del Estado de Zacatecas, se llevó a cabo la conferencia “Implementación del Código de Conducta Nacional para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes en el Sector de los Viajes y el Turismo para prestadores de servicios turísticos# a la que acudieron 124 personas, de los municipios de Zacatecas, Guadalupe, Fresnillo, Villanueva, Sombrerete, Teúl de González Ortega, Chalchihuites, Jerez
- **Capacitación en línea:** Al 30 de diciembre de 2020 se ha sensibilizado en línea a 4150 personas prestadoras de servicios turísticos de los establecimientos que han firmado el Código de Conducta para la protección de niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo, a través de la sesión de capacitación sobre “Prevención a la trata de personas con fines de explotación sexual y laboral de niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo” y los subtemas: Aspectos básicos sobre la trata de personas, Elementos de la trata de personas, La trata de personas y el trabajo infantil en el sector de los viajes y el turismo y el código de conducta nacional para la protección de niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo, Detección de situaciones de riesgo.

#### ACCIONES DE DIFUSIÓN:

- Durante mayo la SECTUR en el seno del Grupo de Acción Regional de las Américas GARA participó en una **campana de sensibilización regional**, el propósito principal era difundir que no se reconoce un



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

“Turismo sexual infantil”, sino que ésta práctica es un delito, además se incentivó a no promover la explotación sexual de NNA y remarcar que, lograr un turismo responsable, requiere de trabajo y el compromiso de los diversos usuarios y actores del sector de los viajes y el turismo. La campaña se difundió en las redes sociales de las administraciones nacionales de turismo de países como Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Nicaragua, Perú y Uruguay; así como las de los organismos observadores INN-OEA y ECPAT Internacional. Se estima que el conjunto de publicaciones obtuvo un alcance aprox. de más de 10,000 personas. El GARA enfatizó con esta campaña que, con miras a la reactivación de la actividad turística, en este momento en particular se debe intensificar las acciones de prevención y combate a la ESNNNA. <https://www.facebook.com/GrupodeaccionregionaldelasAmericas>

- Para conmemorar el Día Mundial contra el trabajo infantil, la SECTUR a través de la Unidad de Igualdad de Género en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Salud, el Sistema Nacional DIF, y la Organización Internacional del Trabajo difundió del 12 al 19 de junio la campaña **“Imagina un México sin trabajo Infantil”**, a través de infografías, postales y la convocatoria de un concurso de dibujo denominado ¿Cómo sería un México sin Trabajo Infantil?, la difusión se hizo a través de redes sociales institucionales y el correo institucional, (se adjuntan evidencias).
- Del 30 de julio al 30 de agosto del presente año la SECTUR a través de la UIG participó en la **“Estrategia Conmemorativa del Día Mundial contra la Trata de Personas, 2020”**; coordinada por la Comisión Intersecretarial contra la trata de personas de la SEGOB, a través de la difusión de 70 materiales digitales en sus redes sociales el resultado fue 77,238 visualizaciones en las redes sociales institucionales de materiales informativos sobre los temas siguientes:
  - Explicación sobre el concepto de trata de personas
  - Sensibilización sobre la trata de personas
  - Denuncia de la trata de personas.

### ACCIONES DE VINCULACIÓN INTERNACIONAL

La Unidad de Igualdad de Género UIG participó con el Código de Conducta Nacional para la Protección de Niñas, niños y adolescentes en el sector de los viajes y el turismo, en la construcción del Diagnóstico denominado “LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA PARA LA PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN LA INDUSTRIA DE LOS VIAJES Y EL TURISMO EN LAS AMÉRICAS: UNA VISIÓN GENERAL”, que la Organización ECPAT Internacional con sede en Bangkok coordina, esta Organización mundial dedicada al combate a la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes ha estado monitoreando el progreso en la implementación de las recomendaciones del Estudio Global sobre la Explotación Sexual de Niñas, Niños y Adolescentes en el contexto de Viajes y Turismo (ESNNAVT) consolidado como el primer esfuerzo firme para entender la característica global y el alcance de esta problemática y dando seguimiento a los compromisos efectuados durante la Primera Cumbre Internacional para la Protección de la Niños, Niñas y Adolescentes en Viaje y Turismo en la que SECTUR México participó a través del GARA. Para tales fines, se realizó una revisión y un análisis de los códigos de conducta existentes a nivel nacional destinados a proteger a los NNA en contextos de viajes y turismo. Fueron sujetos de revisión quince de las 16 Administraciones Nacionales de Turismo de los países que forman parte del Grupo de Acción Regional de las Américas (GARA), siendo estos los siguientes: (1) Argentina, (2) Bolivia, (3) Brasil, (4) Chile, (5) Colombia, (6) Costa Rica, (7) Ecuador, (8) El Salvador, (9) Guatemala, (10) Honduras, (11) México, (12) Nicaragua, (13) Paraguay, (14) Perú, y (15) Uruguay.

Algunos de los objetivos de este estudio son: destacar prácticas prometedoras que se estén llevando en la región y que puedan inspirar a otros y proporcionar una dirección clara y una lista de características comunes para los códigos de conducta con el objetivo de mejorar y fortalecer las acciones del sector privado y los gobiernos en materia de protección contra la ESNNAVT, por lo que éste documento será una referencia obligada en el tema que se difundirá a nivel internacional.

**23 de septiembre.** Por invitación de la Mesa nacional para la prevención y protección de la explotación

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

sexual de niñas, niños y adolescentes en actividades relacionadas con viajes y turismo (MENACESNNA) y la Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación Y Trata de Personas SVET de Guatemala, se participó en un panel sobre **Buenas prácticas y normativa en prevención de la Explotación Sexual de Niñas, Niños y Adolescentes en Actividades relacionadas con Viajes y Turismo**, junto a representantes de Honduras el Salvador y Guatemala en el Webinar: "UNIENDO ESFUERZOS, SIN FRONTERAS PARA LA PREVENCIÓN DE EXPLOTACIÓN SEXUAL DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN ACTIVIDADES RELACIONADAS CON VIAJES Y TURISMO". El objetivo general fue: Dar a conocer la tipificación del delito de explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en actividades relacionadas con viajes y turismo-ESNNA en Viajes y Turismo y los objetivos específicos: Informar sobre el contexto de los países hermanos en relación a la Explotación Sexual de Niñas, Niños y Adolescentes en actividades relacionadas con viajes y turismo y Socializar buenas prácticas para la prevención de la Explotación Sexual de Niñas, Niños y Adolescentes en actividades relacionadas con viajes y turismo. Debido a que la transmisión fue tanto en las plataformas de Facebook live tanto del SVET en la que durante la transmisión en vivo se contabilizaron entre 198 y 200 participantes, como del INGUAT con 205 personas y de Radio Jade en línea con 175 personas, se estima un impacto global de 580 personas aprox. y se reportaron 13,755 reproducciones posteriores al evento en la SVET, 18,428 reproducciones en el Facebook del INGUAT.

Se participó en doce reuniones virtuales del Grupo de Acción Regional de las Américas (GARA), 30 de enero, 20 de febrero, 26 de marzo, 30 de abril, 28 de mayo, 25 de junio, 30 de julio, 27 de agosto, 24 de septiembre, 29 de octubre, 26 de noviembre y 17 de diciembre, en esta Reunión anual, el Instituto Interamericano del Niño, la niña y el adolescente de la OEA hizo un balance de resultados del plan de acción del Grupo, ECPAT Internacional presentó oficialmente el documento de los Códigos de Conducta en la región de las Américas y se transfirió la Secretaría Ejecutiva del GARA de Uruguay a Argentina . Este grupo está integrado por Ministerios de Turismo de 16 países de Latinoamérica, que trabajan para promover una cultura de CERO TOLERANCIA a la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes en viajes y turismo de la región, intercambiar buenas prácticas, difundir campañas y promover generación del conocimiento.

En el seno del GARA la UIG participa con el **Administración Nacional de Turismo de los Gobiernos de Chile, Argentina y Uruguay** para la construcción de un Protocolo de prevención de la ESNNA para Guías de Turistas.

La UIG participa en la Comisión para el Seguimiento de las Recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, convocada el pasado 18 de junio, por la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes (SIPINNA), en la que participan las instituciones y organismos que integran la Comisión para el seguimiento de las Recomendaciones del Comité de los Derechos del Niño de Naciones Unidas (SECTUR es integrante). Se adjunta nota informativa.

#### ACCIONES DE VINCULACIÓN NACIONAL

- El 31 de agosto se participó en la Sesión Ordinaria 2020-I de la Comisión para poner fin a toda forma de violencia contra niñas, niños y adolescentes, mecanismo en el que también se reportan las acciones para prevenir la ESLNNA de la SECTUR en el Sector de los viajes y el turismo.
- El 9 de septiembre a las 12:00 horas, se participó en la Vigésima Quinta Sesión Ordinaria de la Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México, mecanismo en el que también se reportan las acciones para prevenir la ESLNNA de la SECTUR en el Sector de los viajes y el turismo.

- La UIG participó en la 24 Sesión de Comisión Intersecretarial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección de Adolescentes Trabajadores en Edad Permitida en México (CITI), Estuvieron presentes en la sesión las y los integrantes de la CITI, el Gobernador de Veracruz, el titular del SIPINNA, y representantes del INEGI entre otros.
- El 31 de agosto se participó en la Sesión Ordinaria 2020-1 de la Comisión para poner fin a toda forma de violencia contra niñas, niños y adolescentes, mecanismo en el que también se reportan las acciones para prevenir la ESLNNA de la SECTUR en el Sector de los viajes y el turismo.
- En coordinación con la UIG y la Dirección General del Programa contra la Trata de Personas de la 5ª. Visitaduría de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se desarrolla un “Protocolo de detección y prevención de trata de personas en carreteras”, que será implementado por la Corporación de Servicios al Turista Ángeles Verdes (CSTAV) y adicionalmente se implementará una estrategia de sensibilización a las y los integrantes de la Corporación.

### IMPULSO AL CÓDIGO DE CONDUCTA NACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN EL SECTOR DE LOS VIAJES Y EL TURISMO CCN.

- Derivado de la sensibilización y capacitación impartida, 224 nuevos establecimientos y empresas de diversas ramas del sector de los viajes y el turismo adoptaron el CÓDIGO DE CONDUCTA NACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN EL SECTOR DE LOS VIAJES Y EL TURISMO CCN.

Se brindó atención vía telefónica y por correo electrónico a las empresas comprometidas y derivado de ello 110 finalizaron con su proceso de implementación de las 6 directrices que integran este compromiso y 114 se encuentran en proceso de implementación.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Obstáculos

El ajuste a los recursos presupuestales asignados inicialmente a los proyectos para implementar el programa anual de trabajo, ha impactado en el cumplimiento total de las metas establecidas para la implementación de los proyectos planeados para esta acción.

#### Oportunidades:

Aprovechar la disposición de las tecnologías de la información para adaptarse e impulsar acciones y operar en condiciones diferentes no previstas, no obstante la contingencia por la pandemia del Coronavirus 19 y hacer visible y destacar la importancia de la igualdad de género, la inclusión, la no discriminación y construir ambientes y espacios laborables propicios para el desarrollo de las y los servidores públicos y así como propiciar el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Secretaría de Turismo.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Planeación y Conducción de la Política Turística

**Ramo:** 21 Turismo

**Clave de la UR:** 600 Subsecretaría de Planeación y Política Turística

**Nombre de la UR:** Dirección General Adjunta de Género

**Clave del Pp:** P001

**Nombre del Pp:** Planeación y Conducción de la Política Turística

**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

1350 servidoras y servidores públicos, 438 mujeres y 912 hombres

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

El Comité de Igualdad de Género es la instancia encargada de promover, contribuir, coadyuvar e instrumentar acciones para la aplicación de la transversalización de la perspectiva de género y 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.

El 3 de julio de 2020, se publicó en el DOF el Programa Sectorial de Turismo, la UIG participó en su construcción para que en los objetivos prioritarios del mismo se incluyeran estrategias y acciones puntuales que contemplaran los enfoques de género, derechos humanos, prevención a la violencia, inclusión y no discriminación. El nuevo PROSECTUR establece ahora:

Objetivo prioritario 1.- Garantizar un enfoque social y de respeto de los derechos humanos en la actividad turística del país.

Estrategia prioritaria 1.1 Desarrollar instrumentos y mecanismos de política pública que contribuyan al turismo social e incluyente.

1.1.6 Contribuir a la prevención de la trata de personas, con prioridad en niñas, niños y adolescentes, así como el trabajo infantil, a través de la sensibilización e involucramiento de toda la industria turística.

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.

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

1.2 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.

1.4 Estrategia prioritaria 1.4 Fortalecer las capacidades institucionales para promover una administración responsable, incluyente, eficiente, honesta y transparente.

1.4.6 Promover la perspectiva de género, inclusión y no discriminación en los programas, políticas y proyectos del sector

4.2.1 Promover el desarrollo de esquemas de cooperación social, de proyectos turísticos de economía social con perspectiva de género e identidad cultural. Lo que en congruencia con estos objetivos y estrategias refuerza la labor de la Unidad de Igualdad de Género que deberá promover en las áreas y órganos desconcentrados de la Secretaría de Turismo se capacite a las personas servidoras públicas en los temas de igualdad de género, inclusión y no discriminación, prevención de la violencia y acoso sexual y o laboral, así como el seguimiento a las mismas.

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

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En 2020, el avance de las actividades programadas se ha visto limitado por las implicaciones de la contingencia por la pandemia de Covid 19, que ha obligado a la realización de las actividades vía remota en cumplimiento al Acuerdo por el que se establecieron las medidas preventivas para la mitigación y control de los riesgos para la salud que implica la enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) del 24 de marzo de 2020, así como los Acuerdos y acciones extraordinarias establecidas para atender la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV2 publicados el 31-III-2020, a través del cual se ordenó la suspensión inmediata de las actividades no esenciales del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, plazo que fue ampliado al 30 de mayo de 2020, por diverso publicado el 21 de abril de 2020 y del Acuerdo por el que se establecieron los Lineamientos Técnicos Específicos para la Reapertura de las Actividades Económicas, publicado en el diario oficial el 29 de mayo de 2020; el Acuerdo del 31 de julio de 2020, por el que se establecen los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19 y el ACUERDO del 30 de septiembre por el que se reforma el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19.

#### Las acciones a realizar en la Acción 324 tienen como objetivo:

- Implementar y dar seguimiento a los acuerdos establecidos en el seno del Comité de Igualdad del sector Turismo.
- Implementar acciones para transversalizar una cultura institucional con perspectiva de género al interior de la SECTUR, sus órganos desconcentrados y organismos descentralizados.

Durante el 2020, la Unidad de Igualdad de Género ha realizado las actividades siguientes

#### I. Grupo de Trabajo para el Seguimiento y Re-Certificación de la Secretaría de Turismo en la Norma NMX R025 SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación.

El Grupo de Trabajo para el Seguimiento y Re-Certificación de la Secretaría de Turismo en la Norma NMX R025 SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación, se reunió en 4 ocasiones durante 2020, para coordinar los trabajos para verificar y dar seguimiento a los requisitos que exige la NMX R 025 SCFI y consecuentemente el mantenimiento de la Certificación de la Secretaría de Turismo en la misma.

## ANEXO 2 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 Grupo de Trabajo establecido se reunió el 21 de febrero, para la integración del grupo y la coordinación del mismo definiendo requisitos y responsables de aportar evidencias; posteriormente se reunió el 5 y 29 de mayo para el seguimiento en la integración de evidencias y el 14 de octubre para la emisión del dictamen.

Se concluyó con las actividades de este Grupo con la emisión del Dictamen Auditoría Interna de Seguimiento a la NMX R025 SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación, otorgando a la Secretaría de Turismo una calificación de 92 puntos de 100 que exige la NMX R025 SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación, lo que fue informado en el Seno del Comité en su 2ª Sesión realizada el 23 de octubre de 2020.

Como resultado de las actividades del Grupo de Trabajo se generaron los productos siguientes:

- La actualización y aprobación del Marco Normativo de las Bases de Organización y Operación del Comité de Igualdad de Género del Sector Turismo Federal, en el seno del Comité en su 2ª Sesión del 23 de octubre de 2020.
- Se actualizó y aprobó el Marco Normativo de la Política de Igualdad Laboral y No discriminación en el Seno del Comité en su 2ª Sesión del 23 de octubre de 2020 y se elaboraron su Plan de Acción y de Difusión.
- A partir de la actualización de las Bases de Organización se integró el Comité de Igualdad del Sector Turismo Federal con la participación de todas las Unidades Responsables de la Secretaría de Turismo, sus Órganos Desconcentrados y el FONATUR, en la 3ª Sesión el 18 de diciembre de 2020.
- Las Bases de Organización y Operación del Comité se adecuaron también para modificar el nivel jerárquico de los Vocales Suplentes hasta Jefe de Departamento

#### Re Certificación de la Secretaría de Turismo en la NMX R025 SCFI en Igualdad laboral y No Discriminación por Organismo Certificador Externo,

Se tenía previsto que se realizara el proceso de revisión por el Organismo Certificador Externo en el mes de octubre de 2020 y contar con la Certificación por otros 2 años más, sin embargo, por la dificultad de realizar el proceso de revisión de manera presencial y de los recortes presupuestales, se solicitó al Organismo Certificador una prórroga y se pospuso el proceso de revisión para el ejercicio 2021, Cabe aclarar que por los trabajos realizados por el Grupo de Trabajo, la Secretaría de Turismo cuenta con las condiciones para realizar el ejercicio de revisión durante los primeros 4 meses de 2021, una vez que se confirme la disponibilidad presupuestal y las gestiones administrativas correspondientes para la contratación del servicio.

#### II. Comité de Igualdad de Género del Sector Turismo Federal

Con el propósito de transversalizar y semaforizar las acciones puntuales con enfoques de género y derechos humanos del Programa Sectorial de Turismo 2020-2024 (PROSECTUR) y el Programa para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación de las Mujeres (PROIGUALDAD 2020-2024) se realizaron 3 reuniones virtuales o a distancia del Comité durante el 2020.

- 1ª Sesión 9 de junio
- 2ª sesión 23 de octubre
- 3ª Sesión 18 de diciembre

A la fecha de la 3ª Sesión del Comité se había cumplido con 6 de los 8 acuerdos establecidos y 2 más estaban con avance pero con algunos pendientes, esto es se había dado cumplimiento a más del 80 % de los Acuerdos generados en las primeras dos sesiones.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el Seno del Comité se dio seguimiento a la elaboración y definición de acciones puntuales con enfoque de género y derechos humanos que se integrarían al PROSECTUR y al PROIGUALDAD 2019-2024.

Los resultados parciales de este proceso se presentaron ante el INMUJERES el 29 de julio y derivaron en la necesidad de realizar reuniones específicas con algunas unidades responsables de la SECTUR, el 7 y 11 de agosto y se presentaron las acciones puntuales con enfoques de género y derechos humanos en el Seno del Comité y se solicitó la identificación de Unidades Responsables en la 2ª Sesión del 23 de octubre de 2020 y se solicitó el reporte de acciones realizadas en la 3ª Sesión de 2020 y con ello establecer compromisos para poder realizar tanto el seguimiento y en su caso el acompañamiento de las acciones por las diferentes Unidades Responsables de la Secretaría de Turismo.

Adicionalmente en la Tercera Sesión del Comité y ahora con la participación de todas las Unidades Responsables se inició un proceso de revisión de las actividades establecidas en el PROSECTUR 2020-2024, y se están identificando a las Unidades Responsables de estas acciones en la Secretaría de Turismo, con el fin de atender las acciones puntuales para dar cumplimiento al PROSECTUR 2020-2024 alineadas con el PROIGUALDAD 2020-2024.

Adicionalmente, se aprovechó el Foro del Comité para presentar e impulsar la “Estrategia Nacional hacia una convivencia armónica entre hombres y mujeres por una vida igualitaria, respetuosa y libre de violencia” SECTUR-INDESOL., en la 3ª Sesión del Comité de Igualdad y hacer posible el seguimiento de la misma a través en este Comité.

#### III. Acciones para la prevención atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual y Cultura Institucional

Para promover un clima favorable libre de violencia, favorable al desarrollo del potencial de mujeres y hombres, se realizaron en el año 9 acciones de capacitación y/o sensibilización enfocadas a las y los servidores públicos de la Secretaría de Turismo, Por la situación ocasionada por la pandemia del Covid 19, las acciones se realizaron en línea durante prácticamente todo el año 2020, con excepción de marzo.

Asistieron a los cursos y conferencias 423 personas servidoras públicas; 276 mujeres y 147 hombres.

En 2020 por la facilidad y para aprovechar el potencial de las plataformas digitales que permiten que puedan asistir personas servidoras públicas de otros estados, así como avanzar en la transversalización de la perspectiva de género se invitó a los cursos y conferencias a Interlocutores de Turismo de los Estados y a integrantes de la Corporación de Servicios al Turista Ángeles Verdes, con lo cual se mejoraron los niveles de asistencia.

#### Cursos y conferencias con enfoque de Género 2020 a los que asistieron servidoras/es públicos de la SECTUR

Curso o conferencia y modalidad	Fecha	Mujeres	Hombres	Total
Masculinidades Alternativas (Presencial)	10 de marzo		32	32
La Igualdad como Vehículo de Transformación (Presencial)	10 de marzo	45		45
Únete al Protocolo (Prevención, Atención y Sanción al Acoso y Hostigamiento sexual) (Virtual)	Plataforma Virtual INMUJERES	10	8	18
Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Virtual)	Plataforma Virtual INMUJERES	13	7	20



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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados				
La Conferencia Magistral "Feminidades y Masculinidad en Conflicto. ¿Hacia dónde ir? (Virtual)	30 de septiembre	54	14	68
2 Cursos de Comunicación sin sexismo, (Virtual)	5 de octubre y 12 de noviembre	44	14	58
Conversatorios Filosofía y ética para prevenir y eliminar la violencia hacia las mujeres (Virtual)	25 de noviembre	55	19	74
Conversatorio "El papel de los hombres en la construcción de la igualdad entre mujeres y hombres. (Virtual)	27 de Noviembre	55	53	108
<b>Total</b>		<b>276</b>	<b>147</b>	<b>423</b>

Así mismo la Unidad de Género participó en la 2ª y 3ª Sesiones ordinarias del Comité de Ética y Previsión de Conflictos de Interés el 13 de agosto y 10 de diciembre de 2020.

El Comité de Ética, con base en los lineamientos del Protocolo para prevenir y atender y sancionar el acoso sexual mantiene una campaña de difusión de Cero Tolerancia al Acoso y Hostigamiento Sexual, con el envío de mensajes alusivos al tema que se difunden entre las y los servidores públicos mediante el correo electrónico.

#### IV. Otras acciones

Se participó con INMUJERES el 27 de julio en el webinar "Hacia un modelo integral, progresivo y sostenible de Cuidados", el cual tiene el objetivo de promover el desarrollo de la autonomía de las personas dependientes, su atención y asistencia, a través de acciones y medidas basadas en la solidaridad y la corresponsabilidad entre familias, así como el empoderamiento de las mujeres cuidadoras

El 30 de julio se asistió virtualmente al Taller de "Atención Turística Incluyente", coordinado por la Subsecretaría de Planeación y Política Turística, en dicho taller se recibió información actualizada, dinámicas de reflexión y estrategias de empatía, para una atención incluyente a las personas con discapacidad. La UIG retomará este tema para replicar la información hacia las diversas unidades responsables de la Institución.

La Unidad de Igualdad de Género participó en el Seminario de Masculinidades, llevado a cabo en línea 10 de Julio con INDESOL y la Secretaria de Gobernación, la SECTUR promoverá acciones en este tema con las UR.

La Unidad de Igualdad de Género participó en el Taller de Construcción de Indicadores de Género, realizado en línea el 5 y 6 de agosto de 2020, impartido por INMUJERES y la SHCP.

La Unidad de Igualdad de Género participó en la reunión del Sistema nacional para la Igualdad entre mujeres y



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Hombres en las que se acordaron medidas para continuar con las actividades en el marco del PROIGUALDAD 2020-2024. El Secretario de Turismo, firmó el refrendo para la publicación del PROIGUALDAD y designó a las personas suplentes al Sistema.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:** La dificultad de realizar actividades presenciales, la carencia de recursos presupuestales y de personal para llevar a cabo las acciones previstas en el Programa de Trabajo 2020, limitaron parcialmente el cumplimiento de las metas establecidas.

**Oportunidades:**

Aprovechar la disposición expertas/os en temas de género y de las tecnologías de la información para adaptarse e impulsar acciones y operar en condiciones diferentes no previstas no obstante la contingencia por la pandemia del Coronavirus 19 y hacer visible y destacar la importancia de la igualdad de género, la inclusión, la no discriminación y construir ambientes y espacios laborables propicios para el desarrollo de las y los servidores públicos y así como propiciar el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Secretaría de Turismo.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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:** 107. Establecer y difundir programas educativos, sociales, culturales y/o deportivos que promuevan la corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral.

#### Definición de la población objetivo

Candidatas cuyas acciones se difunden en prensa tradicional y redes sociales durante el Proceso Electoral 2019-2020 en Coahuila e Hidalgo.

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

La cobertura de los candidatos es superior en 350% en prensa y 230% en redes sociales que la dedicada a las candidatas.

Durante las campañas electorales del 2019, poco más del 6% de los mensajes incluía violencia política contra las mujeres en razón de género.

Las candidatas experimentan los mayores porcentajes de violencia (70%) durante las campañas electorales.

Los hombres publicaron el 72% de los mensajes con violencia en prensa, mientras que en redes el porcentaje es de 66%.

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

No aplica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A lo largo de 2020 la CNCS se encargó de monitorear la presencia de las mujeres en la vida política del país. Por una parte, se monitoreó la información en medios convencionales en torno a los procesos electorales desde 2014 hasta 2020, a fin de integrar muestras representativas de mil publicaciones para cada elección y

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

detectar en ellas posibles casos de violencia política contra las mujeres en razón de género. Por otra parte, se dio seguimiento tanto en redes sociales como medios convencionales al Proceso Electoral Local 2019-2020. Todo ello utilizando las palabras clave de búsqueda: elección, elecciones, candidato, candidatos, candidata, candidatas y proceso electoral.

Así, la CNCS detectó 17,999 publicaciones en medios convencionales sobre el PEF 2014-2015; 5,648 sobre el PEL 2015-2016; 16,248 notas sobre el PEL 2016-2017; 52,077 publicaciones del PEF 2017-2018; y 3,858 sobre el PEL 2018-2019. En cuanto al seguimiento en medios y redes sociales del PEL 2019-2020, la CNCS obtuvo 1,671 publicaciones y 3,383 menciones, respectivamente.

Durante el cuarto trimestre, las actividades de la CNCS fueron las siguientes: 1) Monitoreo del Proceso Electoral Local 2019-2020 del 1 al 18 de octubre del 2020 en prensa convencional (1,131 publicaciones); 2) Monitoreo del Proceso Electoral Local 2019-2020 del 1 al 18 de octubre en redes sociales (2,246 tuits); 3) Monitoreo del Proceso Electoral Federal 2020-2021 del 1 octubre al 31 de diciembre del 2020 en prensa convencional; 4) Monitoreo del Proceso Electoral Federal 2020-2021 del 1 octubre al 31 de diciembre del 2020 en redes sociales; 5) Revisión de la base de datos en redes sociales, con el fin de descartar los tuits sin menciones directas o indirectas a los procesos electorales; 6) Conclusión de la Capacitación del Personal en la Metodología *Discriminación y violencia política contra las mujeres en los procesos electorales*; 7) Clasificación de base de datos, resultado del monitoreo en prensa al Proceso Electoral Local 2019-2020; 8) Clasificación de base de datos, resultado del monitoreo de redes sociales al Proceso Electoral Local 2019-2020; 9) Redacción de informe final "Invisibles. Discriminación y violencia política en contra de las mujeres en los procesos electorales en Hidalgo y Coahuila", sobre hallazgos detectados en publicaciones de prensa referentes al Proceso Electoral Local 2019-2020; 10) Clasificación de muestras de prensa obtenidas para el PEF 2014-2015, PEL 2015-2016, PEL 2016-2017, PEF 2017-2018 y PEL 2018-2019.

Respecto al informe "Invisibles. Discriminación y violencia política en contra de las mujeres en los procesos electorales en Hidalgo y Coahuila", cabe destacar que la pandemia de COVID-19 marco el proceso electoral: cobró la vida de un candidato durante el proceso electoral en Hidalgo y se reportaron al menos 6 aspirantes contagiados, dos de ellos mujeres, de las cuales una renunció a la candidatura; otras dos características del proceso electoral fue el registro de una mayoría de mujeres a puestos de elección popular y la inequitativa cobertura mediática de las mujeres a lo largo de éste, lo que contraviene el artículo 20 Bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). El análisis confirma lo que muchos estudios previos han concluido: la escasa presencia de las mujeres en los medios de comunicación y como voceras o generadoras de contenido en las redes sociales; la prevalencia en el uso de estereotipos, la discriminación y la violencia en su contra al disputar un espacio de poder con los hombres.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

No aplica.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Tecnologías de información y comunicaciones

**Ramo:** 22 Instituto Nacional Electoral

**Clave de la UR:** 109

**Nombre de la UR:** Unidad de Servicios de Informática

**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):** 335 mujeres y 277 hombres, entre 23 a 67 años de edad.

##### Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización

Distribución por sexo	Hombres	Mujeres
Unidad Técnica de Fiscalización	54.7%	45.3%

- **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	244

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

La UTF planteó un proyecto encaminado a retroalimentar trimestralmente a los partidos políticos respecto a la planeación y ejecución de los proyectos que conforman su Programa Anual de Trabajo (PAT) para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.

Dichas recomendaciones serán orientadas a cumplir con la normatividad aplicable y atendiendo a las

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

recomendaciones establecidas en el “Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres”, aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General el 12 de septiembre de 2018, con el propósito de fomentar y difundir:

1. El acceso de las mujeres a los recursos etiquetados de los partidos políticos, para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
2. La participación de las mujeres en los procesos de formación y especialización que les permita participar en la vida política y/o acceder en los puestos de toma de decisión.
3. El acceso de las mujeres a la información, capacitación y conocimiento en relación con el marco jurídico de sus derechos humanos en materia político-electoral, la igualdad de género y la prevención y atención de la violencia política en razón de género.
4. Promover acciones que orienten a los partidos políticos hacia la correcta ejecución del gasto para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
5. Orientar la alineación de los PAT con el objetivo del rubro de gasto conforme a la normatividad aplicable.
6. Incrementar la eficacia y calidad de los proyectos a través de buenas prácticas.
7. Fomentar la transversalización de la perspectiva de género.

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

No existen acciones afirmativas dentro de los proyectos que programó la UTF para el año 2020.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### 1. Integración del Módulo del Programa Anual de Trabajo en el Sistema Integral de Fiscalización y la Plataforma de capacitación

De conformidad con la obligación de Instituto Nacional Electoral de velar por el respeto y seguimiento a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad y tomando en consideración las facultades de supervisión, seguimiento y control técnico de la Comisión de Fiscalización, la Coordinación Operativa de la UTF planteó desarrollar el módulo del Programa Anual de Trabajo en el Sistema Integral de Fiscalización (SIF), el cual permitirá un mejor seguimiento de los recursos. Cabe mencionar, que los elementos que deben de contener los PAT están establecidos en el Reglamento de Fiscalización, en los Lineamientos del Gasto Programado y en el Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres. Sin embargo, su presentación no está formalmente sistematizada.

Por lo tanto, el objetivo del desarrollo del módulo del Programa Anual de Trabajo en el Sistema Integral de Fiscalización es, con base en la normatividad en la materia, contar con un sistema a la medida que contemple características y funcionalidades que faciliten la presentación de los Programas Anuales de Trabajo (PAT) de los Partidos Políticos Nacionales y Locales iniciales; de sus modificaciones, proyectos y actividades vinculados a su vez al ejercicio del Gasto Programado. Lo cual, a su vez, permitirá un mejor seguimiento de dichos recursos etiquetados y contribuirá a que éstos sean destinados al fortalecimiento de la participación política de las mujeres.

A continuación, se detallan los principales objetivos del módulo del PAT en el SIF:

- Contar con sistema que se concentre la totalidad de la información referente a los Programas Anuales de Trabajo de los Partidos Políticos Locales y Federales.
- Realizar las operaciones necesarias para la gestión 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

- Construir un sistema que permitan obtener datos duros de la información registrada en los Programas anuales de Trabajo, que aporte mayor valor al análisis cualitativo y a la revisión de fiscalización del gasto programado.
- Identificación oportuna del adecuado ejercicio del gasto, que disminuya omisiones o simulaciones, previo a la integración del Informe Anual.
- El servicio permitirá la integración de información de los diversos procesos que realizan las áreas de la Unidad Técnica de Fiscalización y en el Instituto.
- Integración de bases de datos, que facilitarán el seguimiento de los recursos del gasto programado.

#### 2. Proyecto específico “D200110. Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género”

Para el ejercicio 2020, la UTF planteó el proyecto específico denominado “Acciones para el fortalecimiento de la fiscalización con perspectiva de género”, cuyo objetivo es identificar áreas de oportunidad e implementar acciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la rendición de cuentas del gasto programado que ejercen los partidos políticos, el cual contiene las actividades siguientes:

1. Organizar un segundo encuentro nacional para promover y fortalecer los liderazgos juveniles mediante el gasto programado.
2. Organizar un tercer encuentro para difundir los avances y logros en el ejercicio de los recursos del gasto programado, enfocados a la promoción de los liderazgos femeninos y la difusión de la cultura democrática con perspectiva de género.
3. Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.
4. 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 2020.

Cabe destacar, que las **actividades 1 y 2** corresponden al programa presupuestario “R009. Otorgamiento de prerrogativas a partidos políticos, fiscalización de sus recursos y administración de los tiempos del estado en radio y televisión”; **las actividades 3 y 4**, se compone de recursos de ambos programas presupuestarios “R009 y R011-UR109 / Tecnologías de información y comunicaciones - Unidad de Servicios Informáticos”; mientras que la **actividad 5** corresponde al programa presupuestario “R011-UR120 / Tecnologías de información y comunicaciones - Unidad Técnica de Fiscalización”. Por lo tanto, aun cuando el avance se reporte de manera separada por programa presupuestario, la población beneficiada y la información cualitativa serán vinculantes, entre ambos programas presupuestarios.

Derivado de las necesidades y condiciones originadas por las problemáticas de la contingencia sanitaria COVID-19, como la inviabilidad de organizar foros en modalidad presencial, con una cantidad numerosa de personas, se presentó a la Dirección Ejecutiva de Administración el formato de cambio de actividades, de conformidad con los Lineamientos de la Cartera Institucional de Proyectos, dichas modificaciones consisten en:

- Cancelar la actividad 1 “Organizar un segundo encuentro nacional para promover y fortalecer los liderazgos juveniles mediante el gasto programado”
- Cancelar la actividad 2 “Organizar un tercer encuentro para difundir los avances y logros en el ejercicio

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de los recursos del gasto programado, enfocados a la promoción de los liderazgos femeninos y la difusión de la cultura democrática con perspectiva de género”.

- Incorporar la actividad 5 “1 Curso, 1 ciclo de 10 conferencias y 3 talleres”.
- Incorporar la actividad 6 “Impresión del Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres”.
- Ampliar el contrato del personal de honorarios en el capítulo 1000 TIC para la implementación y desarrollo de mejoras detectadas en las pruebas del Sistema PAT-SIF.

- **Actividad 3 “Realizar el análisis cualitativo y cuantitativo de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado presentados por los partidos políticos en el ejercicio 2020”.**

Para esta actividad se contrataron un total de 10 personas, de las cuales 3 desempeñarán el puesto de “Líder de Fiscalización con perspectiva de género” y 7 el puesto de “Analista de Apoyo a la Fiscalización y Proyectos”, quienes colaborarán con el personal de la Coordinación Operativa de la UTF, para realizar el análisis cualitativo y cuantitativo, gestión y verificación de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado que presenten los partidos políticos nacionales y locales en el ejercicio 2020.

Para el análisis y seguimiento de la información contenida en los PAT, la Coordinación Operativa desarrolló 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.

En ese sentido, en el **primer trimestre**, se revisaron un total de 398 Programas Anuales de Trabajo iniciales y 65 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman 463, de los cuales se emitirán recomendaciones a dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

Partidos políticos	Núm. PP	Total PAT	PAT presentados	Modificaciones PAT
Partidos Políticos Nacionales (CEN)	7	14	12	6
Partidos Políticos Locales (CEE)	244	512	398	59
<b>TOTAL</b>	251	526	410	65

*Nota. Los partidos políticos que no recibieron financiamiento público no están obligados a presentar PAT.*

En el **segundo trimestre**, se revisaron un total de 19 Programas Anuales de Trabajo iniciales y 60 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, de los cuales se emitirán recomendaciones a dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

Durante el **tercer trimestre**, la UTF recibió 10 Programas Anuales de Trabajo (PAT) iniciales y 194 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. Adicionalmente, se recibieron 17 avisos de mecanismos de difusión de las tareas editoriales.

En el **cuarto trimestre**, se revisaron un total 99 Programas Anuales de Trabajo (PAT) iniciales y 447 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, de los cuales se emitirán recomendaciones a dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2020, se notificaron 364 oficios de observaciones y recomendaciones a los programas anuales de trabajo 2020, mismas que serán objeto de análisis y valoración en el marco de la revisión del

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Informe Anual 2020, por la Dirección de Auditoría en el año 2021.

Como una acción de mejora en cuanto a tiempos, ahorro en gastos de mensajería y de recursos humanos, las observaciones y recomendaciones emitidas por la UTF fueron notificadas vía oficio a las y los responsables de finanzas de los partidos políticos nacionales y locales a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas del Sistema Integral de Fiscalización (SIF).

➤ **Actividad 4 “Integración del Módulo del Programa Anual de Trabajo en el Sistema Integral de Fiscalización y la Plataforma de Capacitación”**

La Unidad Técnica de Servicios de Informática (UTSI), ha dado seguimiento puntual al cronograma de trabajo para liberar las pruebas de aceptación para su validación por parte de la Coordinación Operativa, con el propósito de asegurar el correcto funcionamiento del aplicativo.

Para esta actividad se contrataron un total de 4 personas, de las cuales 2 desempeñarán el puesto de “Profesional en desarrollo de Software”, 1 “Diseñador Instruccional” y 1 “Líder de proyecto en Pedagogía”, quienes colaborarán con el personal de la Coordinación Operativa de la UTF, para realizar la implementación del sistema y contenidos del material de capacitación.

Durante el **primer trimestre**, se realizaron pruebas en el proyecto piloto de la integración el Módulo del Programa Anual de Trabajo en el Sistema Integral de Fiscalización y la Plataforma de capacitación, en la cual se ha realizado un análisis en la navegación y el funcionamiento para detectar sus posibles mejoras en el sistema.

Durante el **segundo trimestre**, se liberó el sistema en modo de producción y también se realizaron pruebas en el Módulo del Programa Anual de Trabajo en el Sistema Integral de Fiscalización y la Plataforma de capacitación, en la cual se ha realizado un análisis en la navegación y el funcionamiento para detectar sus posibles mejoras en el sistema.

Durante el **tercer trimestre**, se realizaron pruebas en el Módulo del Programa Anual de Trabajo en el Sistema Integral de Fiscalización y la Plataforma Digital de Capacitación, para validar que el flujo de trabajo de ambos módulos sea el adecuado, las incidencias detectadas fueron reportadas a la Unidad Técnica de Servicios Informáticos (UTSI) para ser subsanadas; asimismo se asignaron los roles para el uso del sistema a cada usuario de la Coordinación Operativa.

Durante el **cuarto trimestre**, se liberó a producción el Módulo del Programa Anual de Trabajo en el Sistema Integral de Fiscalización (PAT-SIF) y la Plataforma de Capacitación, las incidencias detectadas fueron reportadas a la Unidad Técnica de Servicios Informáticos (UTSI) para ser subsanadas. Asimismo, se impartió la capacitación de uso del sistema a los partidos políticos nacionales y partidos políticos con acreditación local. Los partidos políticos nacionales y de las entidades en donde ya fue aprobado el acuerdo de financiamiento para el ejercicio 2021, se encuentran en proceso de captura y presentación de sus PAT. A la fecha de presentación del presente informe se han recibido mediante el sistema SIF-PAT 60 Programas Anuales de Trabajo.

Mediante la implementación del Sistema PAT se proyecta generar diversos beneficios económicos y



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

operativos para la Unidad Técnica de Fiscalización de la Comisión de Fiscalización del Instituto Nacional Electoral, entre los cuales destacan los siguientes:

1. Verificar oportunamente y con mayor calidad que los partidos políticos nacionales y locales realicen sus actividades contenidas en sus proyectos de los Programas Anuales de Trabajo para actividades específicas; de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres; y de liderazgos juveniles, apegándose a los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, transparencia y máxima publicidad, control, rendición de cuentas y criterios de equidad de género, establecidos en el artículo 165, numeral 3 del Reglamento de Fiscalización.
2. Dar cumplimiento a los objetivos de austeridad, eficacia y eficiencia en el manejo de recursos materiales y financieros del Instituto Nacional Electoral, mediante la reducción de gastos para la compra de material de papelería para la integración de los legajos de visitas de verificación y el gasto en guías postales para el envío y recepción de dichos legajos de verificación, los cuales contienen toda la evidencia recabada en los eventos que realizan los partidos políticos en las entidades federativas. En el aplicativo de los dispositivos móviles, se genera un expediente electrónico del evento verificado, que contiene tanto el acta de verificación como la evidencia recabada, el cual puede ser consultado, aprobado y descargado desde el portal electrónico en un equipo de cómputo, además de concentrar toda la información en un solo repositorio.
3. La capacidad operativa del personal de la Unidad Técnica de Fiscalización se efficientice respecto al tiempo destinado para la integración del legajo o expediente de verificación en físico, con la totalidad de la evidencia que soporta las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizaron los eventos del gasto programado verificados; disminuyendo tareas como escaneado, foliado y archivado.
4. Contar con la información oportuna y en un sólo expediente electrónico, el cual se notifica de manera electrónica al partido político en tiempo y forma, de conformidad con el artículo 167 del Reglamento mencionado, el cual establece que la Unidad Técnica de Fiscalización expedirá una copia del acta de verificación al partido involucrado a más tardar, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se realizó la actividad.
5. La información de los eventos verificados contenida en el portal electrónico VVGP del SIMEI (Sistema integral para el monitoreo de propaganda en la vía pública, así como medios impresos), puede ser consultada en tiempo real por el personal encargado de la fiscalización del gasto realizado por los partidos políticos.

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

La reducción presupuestal al Instituto Nacional Electoral se reflejó en una disminución en los gastos por concepto de viáticos y pasajes del personal designado por la Unidad para realizar las visitas de verificación de los eventos realizados por los partidos políticos nacionales y locales. Esta situación propició la implementación de las TIC's, para agilizar la entrega y recopilación de la información que deriva de dichas visitas de verificación, así como la disminución de los costos de envío de paquetería de los documentos en físico con el objetivo de sistematizar y procesar la información de manera oportuna.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre hombres y mujeres

**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

Para el Indicador 1 se consideró a 5699 personal de Módulos de Atención Ciudadana y para el Indicador 2 a 1,392 de la Dirección Ejecutiva y a la ciudadanía en general.

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

Se identifican pocas mujeres en puestos de mando. En algunas áreas tienen poco interés acerca de los protocolos institucionales para promover la igualdad entre hombres y mujeres, así como de no discriminación.

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

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se reporta el avance en las actividades M1 Elaboración de guiones, M2 Producción de materiales y M3 Transmisión en línea de materiales audiovisuales acerca de los protocolos institucionales para garantizar los derechos de las personas trans y los procedimientos institucionales para la atención de la violencia política en razón de género. La transmisión en línea se realizó vía correo electrónico a 5,785 personal de Módulos de Atención Ciudadana de las cuales 3,237 son mujeres 2,548 hombres.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se informa que no se alcanzó la población objetivo de 7, 091 debido a las restricciones para realizar actividades presenciales la cuales consideraban realizarse con funcionarios y funcionarias de oficinas centrales.

En el año 2020, por primera ocasión la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores llevo a cabo acciones de sensibilización en materia de igualdad de género con el fin de contribuir a la política institucional en esta materia.

Dichas acciones estuvieron dirigidas tanto al personal de la Dirección Ejecutiva como a la ciudadanía y se integraron en el Programa de sensibilización en materia de igualdad de género conformado por 6 actividades. Al finalizar el año 2020, se informa el cumplimiento de las actividades contempladas en el indicador 1 "Porcentaje de materiales elaborados para la sensibilización del personal en materia de igualdad de género": M1 Elaboración de guiones, M2 Producción de materiales audiovisuales, M3 Transmisión en línea de materiales, M4 Elaboración de trípticos acerca de la Credencial para Votar y M5 Disposición de materiales en vocalías distritales, con una producción total de 93,800 trípticos acerca de "*30 años de la Credencial para Votar y los derechos políticos de las mujeres*", que fueron enviados a las entidades federativas en los meses de septiembre (46,900) y diciembre (46,900) para ponerlos a disposición de la ciudadanía en los Módulos de Atención Ciudadana.

Respecto del indicador 2 "Porcentaje de acciones realizadas el año para la sensibilización en materia de igualdad de género del personal y las familias", se informa que, en el 7 de marzo del año 2020 en el marco del Día Internacional de la Mujer, se realizó una caminata con el personal y sus familias la cual tuvo como objetivo sensibilizar a través de actividades lúdicas acerca de los derechos de las mujeres, de los valores de igualdad de género, así como de cultura democrática. Al evento, asistieron 240 personas de los cuales 97 fueron funcionarias y funcionarios: 32 hombres y 65 mujeres.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la contingencia sanitaria derivada de la pandemia, el 27 de marzo del 2020, el Consejo General del INE, aprobó mediante Acuerdo INE/CG82/2020, determinar como medida extraordinaria la suspensión de plazo inherentes a las actividades de la función electoral. Por esta razón las actividades programadas en el Programa de sensibilización en materia de igualdad de género, tuvieron un desfase en su implementación y las actividades presenciales previstas fueron suspendidas, sin tener afectaciones presupuestales.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 y 200

**Nombre de la UR:** Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica y 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

La población atendida en los 32 proyectos se encuentra en las siguientes entidades: Baja California, Ciudad de México, Coahuila, Chiapas, Durango, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán. Destaca una mayor participación de mujeres y hombres de entre 15 y 29 años de edad.

El perfil de población es el siguiente:

Mujeres y hombres de la comunidad LGBTT, mujeres trans, sexoservidoras.

Mujeres y hombres de diferentes grupos indígenas de diferentes grupos étnicos, predominantemente de las etnias Nahua, Zapoteca y Mixteca.

Niñas, niños y jóvenes de comunidades indígenas, rurales y urbanas.

Mujeres con discapacidades diferentes.

Población en general.

Mujeres síndicas y regidoras.

Mujeres y hombres funcionarios públicos de instituciones vinculadas a institutos de las mujeres, de derechos humanos, de tribunales, partidos políticos y órganos electorales.

Autoridades comunitarias con liderazgo en sus comunidades.

Mujeres campesinas, artesanas, amas de casa, comerciantes.

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

Una de las brechas de desigualdad más notoria a raíz de la pandemia fue la falta de acceso al uso de las nuevas

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

tecnologías, lo cual impidió que algunas organizaciones pudieran trabajar a través de actividades a distancia con apoyo de plataformas digitales como zoom, en aquellas localidades rurales y con población indígena. Muy pocas OSC realizaron actividades a distancia, la mayoría continuó sus actividades presenciales en pequeños grupos.

Las dobles y triples cargas de trabajo de las mujeres que tuvieron que trabajar desde casa y la falta de recursos a quienes viven al día y no cuentan con un sueldo fijo.

El desconocimiento de derechos por parte de las mujeres, la discriminación por ser mujeres, por ser indígenas o tener preferencias sexuales diferentes. La manifestación de la violencia en sus diversas formas que afecta a diversos sectores de la población y se agudiza más en aquellas mujeres en situación de pobreza. La falta de oportunidades y de espacios de las mujeres para participar políticamente. El tema de la discriminación fue recurrente en la mayoría de los proyectos, en el caso de la organización AGAMOS, trabajó con adolescentes indígenas de una secundaria técnica quienes manifestaron ser discriminados por igual, sin distinción de su sexo, pero sí por su condición indígena.

La organización Agenda Ciudadana por el Desarrollo y la Corresponsabilidad Social, trabajó con población indígena en Baja California, señala que dos de las mujeres participantes en el proyecto señalaron haber sufrido discriminación por su condición indígena, una funcionaria pública quien fue discriminada por su superior jerárquico y una diputada que sufrió violencia política por otras mujeres de su mismo partido quienes no la incluían en las reuniones ni le compartían información. Por su parte, la organización Animos Novandí quien trabajó con población LGBT en San Luis Potosí señala que las brechas de desigualdad que sufren mujeres lesbianas o trans se debe a la exclusión social que viven y que les impide ejercer sus profesiones, ya que muchas veces, por prejuicios no las contratan y esto las orilla a desarrollar oficios como estilistas, o incluso al trabajo sexual.

La organización CIDHAL, en Morelos, señala que la falta de asignación de personal, oficinas y recursos a las mujeres electas a cargos públicos es recurrente y las pone en condiciones de desigualdad con sus pares hombres. El Centro Consultivo Engen señala que la falta de políticas públicas de la administración pública municipal, con perspectiva de género, no toma en cuenta las necesidades de las mujeres indígenas y las excluye de la esfera pública y ha normalizado la desigualdad, al grado de que las propias mujeres creen que no sirven para tomar decisiones.

CIHAM trabajó con mujeres entre 40 y 60 años de los Municipios de San Luis Potosí y Villa de Ramos, las cuales sufrían brechas como discriminación salarial, laboral, brechas digitales, techos de cristal en partidos políticos, violencia, pobreza e incluso no contar con acceso a sistemas de salud pública por tener empleos informales. Algo similar viven las mujeres indígenas, amas de casa, del Municipio de Tatahuicapan de Juárez, Veracruz, el Colectivo México Solidario señala que estas mujeres no tienen tiempo para ellas mismas, no tienen estudios y se les dificulta conseguir empleo, además de que su opinión no es tomada en cuenta.

Las mujeres del proyecto impulsado por la Asociación Salud y Bienestar identificaron que el primer obstáculo para participar políticamente es no tener cubiertas sus necesidades básicas como alimentación, salud y educación y que antes que participar, deberán atender sus necesidades, sin embargo reconocieron que solamente mujeres en puestos de toma de decisiones podrán atender las necesidades básicas de otras mujeres.

Otra de las brechas identificadas es que en los proyectos con jóvenes donde participaron hombres y mujeres, las organizaciones señalan que las mujeres al principio tenían pena de hablar y no se expresaban con la misma soltura que los hombres, sin embargo, fueron adquiriendo confianza, no obstante consideran que la presencia de hombres les inhibe y que ellas se preocupan sobre lo que ellos opinarán de ellas, esto se reportó en dos proyectos que se desarrollaron en Chiapas con mujeres indígenas.

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

No aplica

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el periodo que se reporta, han concluido con sus proyectos 29 de 32 OSC. Es importante destacar que por primera vez los proyectos incorporan a población infantil, de los 32 proyectos, ocho se enfocan en niños, niñas, adolescentes y jóvenes, y se encuentran en los estados de Puebla, Oaxaca, Jalisco, Chiapas, Michoacán y Veracruz.

19 de los 32 proyectos trabajan con población indígena, uno de ellos incluye también a mujeres afrodescendientes. Los proyectos se desarrollaron en tres grandes temáticas, según las modalidades en las que suscribieron sus proyectos: 1) Diseño de agendas locales, 2) Promoción de los derechos humanos y 3) Violencia política de género, y es a partir de estas modalidades que los resultados corresponden a los diferentes tipos de proyectos, en un primer grupo están los proyectos que elaboraron agendas en las que identificaron las problemáticas en dos sentidos: aquellas que generan condiciones de marginación y desigualdad, y aquellas que obstaculizan su participación en espacios públicos, en tomas de decisiones y su participación política.

Además incluyeron acciones para hacer viables sus demandas y generaron estrategias para difundirlas y llegar a las personas que pudieran intervenir directamente en la solución de sus problemas.

Como resultado de su agenda, en este primer grupo, Agenda Ciudadana por el Desarrollo y la Corresponsabilidad, en Baja California, trabajó con mujeres indígenas líderes que buscan espacios para participar políticamente en aquellos distritos indígenas, cuyo proyecto dio seguimiento a dos sentencias que obligan al instituto local electoral a implementar acciones afirmativas que permitan la participación política de mujeres indígenas y se presentó una iniciativa de ley que legisle en favor de los derechos políticos de las mujeres indígenas, por otro lado, junto con activistas y líderes indígenas solicitan que se reconozcan como distritos indígenas aquellos habitados por indígenas migrantes como es San Quintín.

Enlacecc señala que uno de sus resultados fue la elaboración de una agenda con sus respectivas líneas de acción en donde identifican que las distintas violencias que viven las mujeres, no son un asunto privado sino un problema de carácter público que obedece a una cultura patriarcal y machista que se mantiene culturalmente por ignorancia; además identifican la falta de servicios y la negación de derechos que las mantiene en la pobreza.

La Asociación Salud y Bienestar también elaboró una agenda donde se identifican las necesidades de las mujeres, y las propuestas para alcanzarlas, por otro lado, las mujeres señalan que solamente trabajando colectivamente podrán salir adelante entre ellas y con ayuda de instituciones que realmente se preocupen por ellas como el DIF municipal.

Semillas Gestión de Emprendimiento Social A.C., al haber trabajado con población muy diversa como jóvenes universitarios, integrantes de OSC, funcionarias públicas del gobierno local, etc., plantearon diversas problemáticas en su agenda como prevención y atención a la violencia hacia mujeres y niñas, salud integral de las mujeres, empoderamiento de las mujeres e incidencia en la toma de decisiones, empoderamiento económico y procesos participativos y fortalecimiento a OSC; cuya línea de acción se enfocó a la importancia de la participación ciudadana para la transformación del entorno en corresponsabilidad con actores sociales.

SEDEPAC realizó cuatro agendas municipales, cuyos temas coincidentes son el tema de violencia y salud, en general las problemáticas están relacionadas a falta de servicios como luz, agua, vivienda, educación, y a problemáticas sociales como migración, adicciones e inseguridad, además de planes de acción que identifican posibles soluciones, dichas agendas se realizaron colectivamente en asambleas comunitarias.

La agenda elaborada por la Red de Formadoras Kualinemilis incluye varias problemáticas, propuestas y

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

acciones en relación con la participación política de mujeres y jóvenes indígenas como exclusión de mujeres indígenas en espacios de toma de decisiones, desconocimiento de las leyes y de las funciones a realizar por autoridades comunitarias y regidoras, falta de representatividad de mujeres jóvenes a nivel federal, local y municipal, ausencia de reconocimiento de liderazgos jóvenes indígenas.

Por su parte, la agenda de UBII-FAM se enfocó a la gestión de una Casa de la Mujer Indígena, lo cual no fue posible concretar a la luz de que el gobierno federal canceló los recursos para las CAMI.

Finalmente SETAC, a pesar de haber inscrito su proyecto en esta modalidad, no realizaron como tal una agenda, su proyecto estuvo dirigido a funcionarias y funcionarios públicos del gobierno municipal en Puerto Vallarta, para sensibilizarlos sobre la atención y visibilización a las mujeres trans, para que sean tratadas con respeto y no ser discriminadas, esto permitió sensibilizar a funcionarios públicos del registro civil quienes facilitaron el cambio de identidad de las mujeres a través de la rectificación de datos identitarios en las actas de nacimiento. Esta OSC elaboró un protocolo de atención a personas trans, bajo un enfoque de derechos humanos y del principio de igualdad y no discriminación que se distribuyó entre diversas oficinas públicas.

Un segundo grupo se enfocó a la promoción de los derechos político-electorales de las mujeres y de los derechos humanos entre población infantil, juvenil y adulta, hombres y mujeres indígenas y público en general. Esto a través de talleres y difusión de materiales por diferentes medios. Los talleres fueron un espacio de reflexión para identificar la desigualdad entre mujeres y hombres y para reflexionar sobre nuevas formas de relacionarse equitativamente, parte de estos proyectos trabajaron con población infantil y juvenil. Además de talleres, realizaron actividades lúdicas, obras de teatro, murales, spots de radio, perifoneo, carteles y trípticos, algunos de los materiales se difundieron de mano en mano y a través de las redes sociales de las OSC.

La mayoría de las actividades fueron talleres y en este sentido las organizaciones manifiestan haber sensibilizado a la población en temas para identificar las causas de la desigualdad entre mujeres y hombres y a conocer sus derechos para que los ejerzan con libertad. A raíz de la pandemia tuvieron que cambiar sus estrategias de implementación y la gran mayoría reporta haberse apoyado de las radios comunitarias que sirvieron como medio para difundir sus acciones y sus proyectos, en este sentido, la organización Transformando Miradas produjo y tradujo audiocuentos a lenguas indígenas para continuar con su proyecto entre la población infantil. Por su parte, Intermedios trabajó con mujeres jóvenes en espacios escolarizados de educación media superior, quienes elaboraron diversos materiales de difusión, así como reportajes para promover los derechos de las mujeres a través de diversos medios.

Las organizaciones Acciones para el Desarrollo Humano y Kally Luz Marina hicieron uso de perifoneo para la transmisión de mensajes en lenguas indígenas y español para promover los derechos de las mujeres.

Esta última organización además elaboró una agenda y planes de acción que circuló entre las autoridades municipales para realizar acciones comunitarias como la faena para la limpieza del río. Por su parte, la Red de Mujeres, Justicia y Paz no solamente impartió talleres sino que elaboró planes de acción para impulsar la participación en política en condiciones de igualdad y por ello presentaron una propuesta al Congreso Local para la armonización legislativa local en materia de violencia política contra las mujeres por razón de género en Querétaro. La organización SUPERA, en el marco de su proyecto constituyó la Red Ciudadana de Mujeres Mixtecas Mujer- Política, esta actividad consistió en presentar formalmente a las integrantes mixtecas de la red interesadas en realizar actividades en sus municipios encaminadas al logro de una mayor participación política de la mujer bajo los principios de igualdad y democracia.

La organización AGAMOS concluyó con su proyecto antes de la pandemia y logró involucrar a todos los grupos de la secundaria técnica, quienes trabajaron en acciones para combatir la discriminación a través de la promoción de valores democráticos. En su caso, la organización Frente Interdisciplinario señala que el trabajo con niñas y niños les permitió ser el centro de atención, poniéndose como sujetos de derechos quienes además de reconocer sus derechos, identificaron la importancia de su participación en la comunidad y lograron observar la desigualdad entre niñas y niños desde una perspectiva de género, y esto les permitió visibilizarse en un futuro como profesionistas sin considerar que son exclusivas de alguno de los sexos.

Por su parte, el Colectivo México Solidario logró convocar a las mujeres a su proceso de capacitación, a través de una serie animada en donde una mujer viuda es excluida para participar en la asamblea comunitaria 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

organiza a todas las mujeres para que los hombres accedan a que participe con voz y voto.

Copa Emprendedores realizó pláticas, talleres presenciales y en línea con jóvenes y señala que su mayor resultado fue sensibilizar sobre la importancia de la participación política de las mujeres en igualdad con los hombres y modificar actitudes micromachistas para generar relaciones de igualdad.

Ecos de la Tierra trabajó con mujeres y hombres jóvenes indígenas y en un principio, las mujeres tuvieron pena de expresar sus opiniones, pero conforme avanzó el proyecto adquirieron confianza. Su mayor logro fue llegar a lugares donde las mujeres no tienen acceso a esta información porque no están permitidos en sus comunidades, conocieron sus derechos, identificaron diversos tipos de violencia e identificaron la importancia de la participación de las mujeres en la vida pública.

CONADI señala que como parte del proceso de formación y de pertenecer a una red, las mujeres decidieron auto emplearse como microempresarias y rentaron un local donde venden productos producidos por ellas mismas, ya que estas mujeres comprendieron la importancia de su organización y empoderamiento.

Fundación Dime enfocó su proyecto a mujeres con discapacidades y les abrió un espacio para la reflexión y el conocimiento de sus derechos en donde ellas pudieron hablar de sus necesidades, generaron propuestas para ser tomadas en cuenta y poder participar, las mujeres mostraron interés en participar políticamente para desde ahí considerar a las mujeres con discapacidad y atender los casos de violencia en sus múltiples manifestaciones que afectan directamente a esta población.

Un tercer grupo trabajó con el tema de violencia política contra las mujeres por razón de género, en donde se realizaron un diagnóstico, y un protocolo para el acompañamiento en el caso de presentarse este tipo de violencia. Tanto CIPIG, como CIDHAL, las dos organizaciones que trabajaron con este tema involucraron a instituciones como son el tribunal electoral, los institutos de las mujeres, los órganos locales electorales y las juntas locales ejecutivas del INE en Jalisco y Morelos, así como con líderes partidistas, diputadas locales, etc. En este sentido, CIDHAL elaboró diversos materiales para identificar la violencia política contra las mujeres por razón de género, así como la ruta y las instancias a las cuales acudir para presentar una denuncia. Por otro lado, a través de reuniones de trabajo y mesas de análisis se logró incidir para la armonización de la legislación estatal en esta materia y seguir colaborando con el observatorio de participación política para que, los partidos políticos apliquen la paridad de género en la asignación de candidaturas.

En tanto que CIPIG señala que las mujeres que están participando en cargos públicos pueden identificar con mayor facilidad situaciones de violencia política en razón de género y de esta forma reflexionar respecto a cómo estas situaciones afectan el ejercicio de su cargo y el liderazgo que posee. Esta OSC actualizó su diagnóstico que elaboró en el marco de este Programa en el 2019 y esta vez pudo documentar con mayor detalle más casos de violencia política contra mujeres en Jalisco, así como elaborar una agenda de trabajo y trazar la ruta para la denuncia en colaboración con instituciones locales y federales para dar acompañamiento a víctimas de este delito en el proceso electoral 2020-2021.

Los proyectos se enfocaron a identificar las diversas formas de discriminación para su erradicación y replantearse condiciones de vida más igualitaria, en donde al identificar las diferentes formas de violencia y discriminación, analizaron lo que hay detrás de esta desigualdad identificando patrones de machismo, patriarcado que reproduce violencia y discrimina permanentemente como forma de control y que se va normalizando, en algunos casos invisibilizando y a través de los proyectos se han hecho visibles, identificando como algo que no es normal y que por lo tanto no debería existir, ni mínimamente.

Los proyectos les permitieron ver a las personas participantes que organizadamente pueden transformar sus



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

entornos inmediatos, sin embargo para ello se requiere contar con apoyos de aliados estratégicos y tuvieron la posibilidad de identificarlos y de plantear soluciones; visibilizar la desigualdad y las carencias que las rodean, las llevaron a la reflexión de la importancia de participar para que esos cambios sean posibles y que implica también cambio de actitudes y de cambiar paradigmas.

En relación con el “Programa Nacional de Impulso a la Participación Política de Mujeres a través de Organizaciones de la Sociedad Civil 2020”, el pasado 27 de octubre de 2020 se dictaminaron los proyectos registrados para el PNIPPM 2020 y fueron seleccionados 51 con la más alta calificación, mismos que cumplían con lo dispuesto en la convocatoria y reglas de operación.

La combinación entre presupuesto aprobado para 2020 y las OSC ganadoras por modalidad permitió el apoyo a 51 OSC durante la edición 2020 del PNIPPM.

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

De las 32 organizaciones una decidió cancelar sus actividades y reintegrar el recurso, ya que las condiciones geográficas dificultaban seguir adelante con el proyecto, además de que ellas mismas no tenían buena señal de internet y pasaban muchas semanas incomunicadas y eso les impedía estar actualizadas sobre las nuevas indicaciones por parte del INE para continuar con los proyectos.

Uno de los mayores obstáculos fue la emergencia sanitaria que impidió continuar con los proyectos, al no poder realizar actividades presenciales con mucha población, por lo que la mayoría de los proyectos que continuaron de forma presencial, obligó a las OSC a trabajar con pequeños grupos y esto duplicó sus cargas de trabajo. Otro obstáculo fue no poder realizar actividades virtuales porque no todas las personas estaban en condiciones para participar de forma virtual por falta de internet y de computadoras o teléfonos celulares.

Otro de los obstáculos fue la cancelación de las actividades programadas con niñas y niños por el cierre de las escuelas y la imposibilidad de continuar a distancia, sin embargo, las organizaciones buscaron la forma de hacerles llegar materiales y concluir con las tareas pendientes como fueron los murales con diseños propuestos y consensuados por las niñas y los niños. Los materiales se enviaron a través de los docentes y de padres y madres de familia.

Algunas de las responsables de los proyectos enfermaron de COVID, de estrés y hasta ansiedad por la incertidumbre, sin embargo trataron de continuar, esto implicó el retraso en algunos proyectos y también de que personas ajenas a la organización tuvieran que incorporarse a los proyectos para poder continuar con los compromisos establecidos, con todo y ello 29 proyectos concluyeron y tres están por concluir.

Uno de los aciertos de todas las organizaciones fue continuar con lo que tenían a la mano e idearon la forma de realizar materiales para que las y los participantes pudieran informarse y modificar sus proyectos a partir de las necesidades específicas de su población. La forma de estar en contacto con su población objetivo fue a través de whats app, de video conferencias, de forma directa y a través de enlaces en las comunidades.

Se contó con un grupo de whats app el cual permitió mantener contacto permanente con todas las personas responsables de los proyectos quienes compartían sus fotos de sus eventos, materiales, cursos, eventos en línea, etc. Una de las organizaciones las capacitó para el uso de zoom y de Facebook Live para que pudieran transmitir sus eventos en vivo.

Como oportunidades destacan que por primera vez se desarrollan proyectos para niñas y niños, para población LGBT y para mujeres con discapacidades, además de población indígena y afrodescendiente.

Otra de las oportunidades fue el uso de las redes sociales y la difusión de materiales multimedia por esta vía para población juvenil como lo relatan las organizaciones Semillas e Intermedios, además de que esta última pudo dar a conocer los resultados de su proyecto en un programa de radio local, y los contenidos de los materiales fueron elaborados por las propias participantes.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Personal de la rama administrativa del INE, operativo, mandos medios y mandos superiores, 8,110 personas, de las cuales 3,842 son mujeres (47.37%) y 4,268 son hombres (52.63%).

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

Las mujeres históricamente han tenido desventajas culturales para desarrollarse plenamente en el ámbito laboral, disminuyendo sus posibilidades de crecimiento. Con esta capacitación se busca apoyar el cambio de actitud y la creación de nuevos paradigmas que promuevan una nueva cultura laboral, libre de violencia entre los trabajadores de la Rama Administrativa

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

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Concluido

Se ofertaron 66 acciones de capacitación en los meses de octubre, noviembre y diciembre a través de medios electrónicos al personal de la rama administrativa de oficinas centrales y las 32 Juntas Locales Ejecutivas y la Juntas Distritales, participaron 2,301 personas (1,241 mujeres -54%- y 1,060 hombres -46%- de los 32 Estados de la República). De estos, 206 fueron personas que ocupan mandos medios y superiores (126 mujeres -61%- y 80 hombres -39%-).

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las 66 acciones se impartieron en los 4 temas siguientes:

1. Conoce el “Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género” del INE.

Objetivo: Que las y los participantes, conozcan el “Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género” y sepan que hacer en caso de que no se dé su cumplimiento.

Temario:

1. Introducción
2. Marco contextual
3. Marco normativo
4. Derechos de personas trans que laboran y prestan sus servicios en el Instituto
5. Procedimiento de rectificación de identidad en el Instituto
6. Acciones para prevenir la violencia y discriminación por expresión e identidad de género

2. Hostigamiento y Acoso Laboral y Sexual en el ámbito laboral.

Objetivo General: Que las y los participantes identifiquen que es el Hostigamiento y Acoso Sexual y el Acoso Laboral, y conozcan los mecanismos a seguir en caso de identificar estas prácticas para erradicarlas del INE.

Temario:

1. Hostigamiento y acoso sexual
2. Manifestaciones de HS y AS
3. Protocolo para prevenir, atender y sancionar el HS y AS y Acoso Laboral (AL)

3. Masculinidades.

Objetivo General: Que las y los participantes conozcan la importancia del género masculino en la construcción de una sociedad igualitaria y no discriminadora.

Temario:

1. La perspectiva de género, la igualdad sustantiva y las nuevas masculinidades
2. Masculinidad hegemónica
3. Los hombres y la perspectiva de género
4. Nuevas masculinidades

4. Equidad, Inclusión y No Discriminación.

Objetivo General: Que las y los participantes reconozcan las diferencias entre Equidad, igualdad y no discriminación e identifiquen las causas que las generan.

Temario:

1. ¿Qué es equidad?
2. Inclusión y no discriminación
3. Las fuentes de la discriminación

Con una duración de 8 horas cada uno repartidos en dos sesiones de 4 horas cada una).

Instructoras:

- Paola Schietekat Sedas: Maestría en Políticas Públicas (MPP) en la Blavatnik School of Government
- Iovana de los Ángeles Rocha Cano: Doctorado en Estudios Jurídicos, Políticos y de Gobierno
- Natalia Sofia Cruz Cruz: Comunicóloga, Activista Independiente y Defensora de Derechos Humanos.

---

## **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>
Debido a la contingencia sanitaria derivada por el Covid-19 no se pudieron impartir acciones presenciales, por lo que se tuvieron que programar acciones de capacitación en vivo transmitidas de manera electrónica a través de herramientas digitales en el último trimestre.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Otorgamiento de prerrogativas a partidos políticos, fiscalización de sus recursos y administración de los tiempos del estado en radio y televisión.

**Ramo:** 22 Instituto Nacional Electoral

**Clave de la UR:** 120

**Nombre de la UR:** Unidad Técnica de Fiscalización

**Clave del Pp:** R009

**Nombre del Pp:** Otorgamiento de prerrogativas a partidos políticos, fiscalización de sus recursos y administración de los tiempos del estado en radio y televisión.

**Tipo de acción:** 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):** 335 mujeres y 277 hombres, entre 23 a 67 años de edad.

##### Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización

Distribución por sexo	Hombres	Mujeres
Unidad Técnica de Fiscalización	54.7%	45.3%

- **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	244

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

La UTF planteó un proyecto encaminado a retroalimentar semestralmente a los partidos políticos respecto a la planeación y ejecución de los proyectos que conforman su Programa Anual de Trabajo (PAT) para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.

Dichas recomendaciones serán orientadas a cumplir con la normatividad aplicable y atendiendo a las recomendaciones establecidas en el "Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres", aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General el 12 de septiembre de 2018, con el propósito de fomentar y difundir:

1. El acceso de las mujeres a los recursos etiquetados de los partidos políticos, para la capacitación,

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.

2. La participación de las mujeres en los procesos de formación y especialización que les permita participar en la vida política y/o acceder en los puestos de toma de decisión.
3. El acceso de las mujeres a la información, capacitación y conocimiento en relación al marco jurídico de sus derechos humanos en materia político-electoral, la igualdad de género y la prevención y atención de la violencia política en razón de género.
4. Promover acciones que orienten a los partidos políticos hacia la correcta ejecución del gasto para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
5. Orientar la alineación de los PAT con el objetivo del rubro de gasto, conforme a la normatividad aplicable.
6. Incrementar la eficacia y calidad de los proyectos a través de buenas prácticas.
7. Fomentar la transversalización de la perspectiva de género.

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

No existen acciones afirmativas dentro de los proyectos que programó la UTF para el año 2020.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### 1. Capacitación

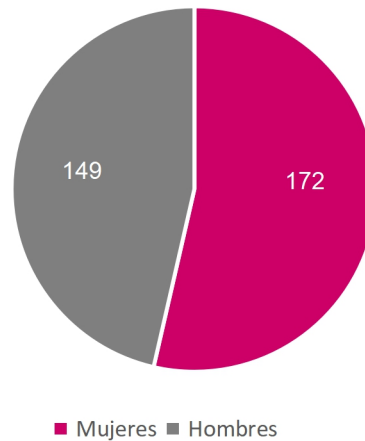
Como resultado de las acciones emprendidas por la UTF en temas de igualdad, el ejercicio de los derechos político electorales y la perspectiva de género enfocadas a la fiscalización de los recursos, desde 2011 se ha capacitado a los partidos políticos, así como al personal que integra la Unidad.

En el **primer trimestre**, el personal de la Coordinación Operativa de la UTF impartió el taller denominado "Planeación, diseño y ejecución del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020" a las y los representantes de finanzas y personas responsables de elaborar y ejecutar los Programas Anuales de Trabajo de Actividades Específicas, de Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y de Liderazgos Juveniles de los partidos políticos nacionales y locales.

Durante el **primer trimestre** de 2020 se impartieron 22 eventos de capacitación en la modalidad de "videoconferencia" dirigidos a los partidos políticos en los estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Ciudad de México, Guerrero, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora, Tlaxcala y Zacatecas, logrando una asistencia de 321 personas, de las cuales se identificaron 149 hombres y 172 mujeres.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Personas capacitadas 2020  
1er trimestre



Durante el **segundo trimestre**, debido a la contingencia del COVID-19 y como medida preventiva, en el periodo de abril a junio no se programaron capacitaciones referentes a la “Planeación, diseño y ejecución del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020” 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.

Los días 22 y 29 de mayo, la Junta Local Ejecutiva de Guanajuato, en coordinación con el Organismo Público Local, organizaron un foro a distancia denominado "Reformas en Materia de Violencia Política Contra las Mujeres en Razón de Género: consideraciones y retos", transmitido para la ciudadanía en general, grupos de interés, partidos políticos y/o autoridades en la materia. Su objetivo fue propiciar un espacio de reflexión en torno a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito político - electoral, los avances en la materia, los retos y las expectativas de avance en el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres en la participación política, en el marco de la reciente Reforma aprobada para prevenir, erradicar y sancionar la violencia política contra las mujeres en razón de género. En dicho foro participó la Maestra Fan Jua Rivas Maldonado, Coordinadora Operativa de la UTF, con el tema de “Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las mujeres en los Partidos Políticos”. Dado que el evento no lo realizó la UTF, no se contó con registro de participantes. Respecto al número de personas que siguió la transmisión, la Junta Local Ejecutiva de Guanajuato proporcionó informo que en la actividad realizada el 22 de junio, se contabilizaron a 2,711 personas, con 2,040 reproducciones, generando 2,195 interacciones –entre ellas 332 comentarios- y fue compartida 97 ocasiones.

Durante el **tercer trimestre**, debido a la contingencia del COVID-19 y como medida preventiva, en el periodo de julio a septiembre se programó la capacitación referente a la “Planeación, diseño y ejecución del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020” 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 con acreditación local en Chiapas y Veracruz, logrando una asistencia total de 23 personas, que acumuladas a los trimestres anteriores suman un total de 344 personas, de las cuales se identificaron 160 hombres y 184 mujeres.

Durante el **cuarto trimestre**, debido a la contingencia del COVID-19 y como medida preventiva, en el periodo de septiembre a diciembre se programó la capacitación referente a la “Planeación, diseño y ejecución del

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

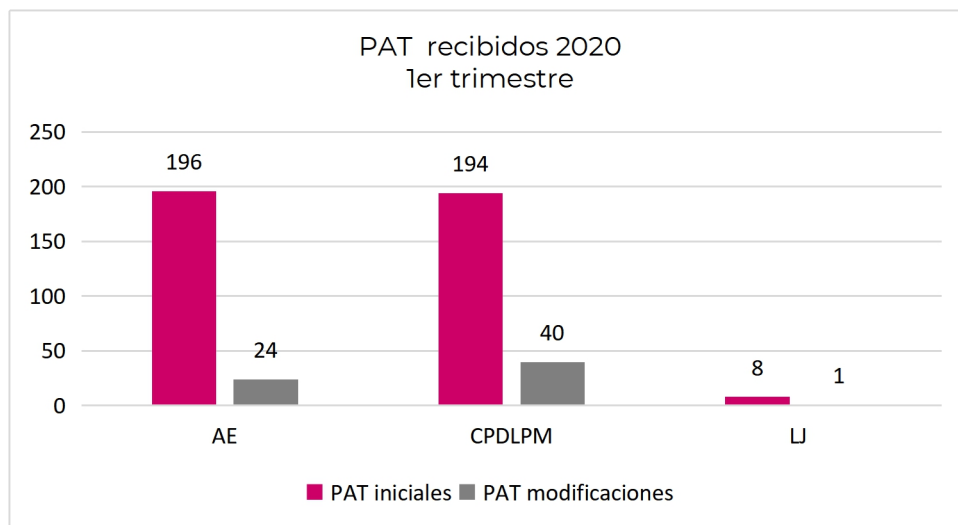
#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Programa Anual de Trabajo (PAT) 2021” a las y los representantes de finanzas y personas responsables de elaborar y ejecutar los Programas Anuales de Trabajo de Actividades Específicas, de Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de las Mujeres y de Liderazgos Juveniles de los partidos políticos con acreditación local en las 32 entidades y los Comités Ejecutivos Nacionales , logrando una asistencia total de 391 personas, que acumuladas a los trimestres anteriores suman un total de 735 personas, de las cuales se identificaron 325 hombres y 410 mujeres.

#### 2. Programas Anuales de Trabajo

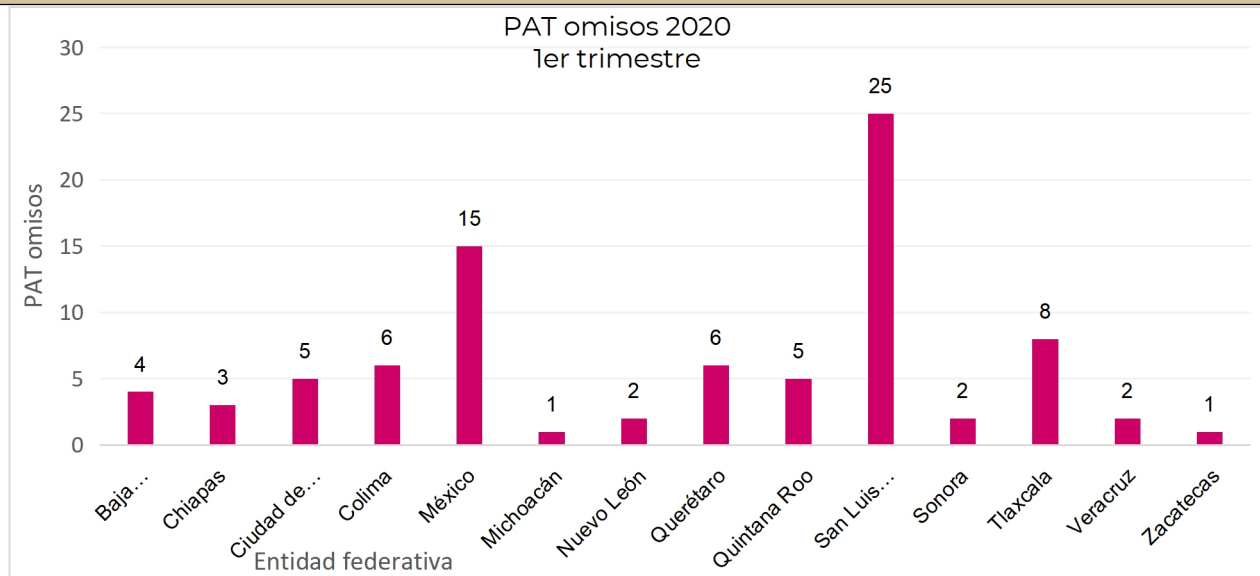
Al cierre del **primer trimestre**, la UTF recibió 398 Programas Anuales de Trabajo (PAT) iniciales y 65 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales.

En la siguiente gráfica, se observa el número de PAT recibidos por rubro de gasto:



Cabe señalar que, a la fecha de la presentación del primer informe, existían 42 partidos políticos locales omisos de presentar su PAT, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un total de 85, como se muestra a continuación:



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

**Partidos políticos omisos 2020  
1er trimestre**

Entidad	Partido	Omiso AE	Omiso LPM	Omiso LJ	Total Omisos
Baja California	Morena	1	1	0	2
	Partido del Trabajo	1	1	0	2
Chiapas	Partido Acción Nacional	0	0	1	1
	Partido de la Revolución Democrática	0	0	1	1
Ciudad de México	Morena	1	0	1	2
	Partido del Trabajo	1	1	1	3
Colima	Morena	1	1	0	2
	Nueva Alianza Colima	1	1	0	2
	Partido de la Revolución Democrática	1	1	0	2
México	Morena	0	1	0	1
	Movimiento Ciudadano	1	1	0	2
	Nueva Alianza Nuevo León	1	1	0	2
	Partido Acción Nacional	1	1	0	2
	Partido de la Revolución Democrática	1	1	0	2
	Partido del Trabajo	1	1	0	2
	Partido Revolucionario Institucional	1	1	0	2
Partido Verde Ecologista de México	1	1	0	2	
Michoacán	Partido Acción Nacional	0	1	0	1
Nuevo León	Partido Verde Ecologista de México	1	1	0	2
Querétaro	Partido Acción Nacional	1	1	0	2
	Partido del Trabajo	1	1	0	2
	Querétaro Independiente	1	1	0	2
Quintana Roo	Confianza por Quintana Roo	1	0	0	1
	Partido de la Revolución	1	1	0	2

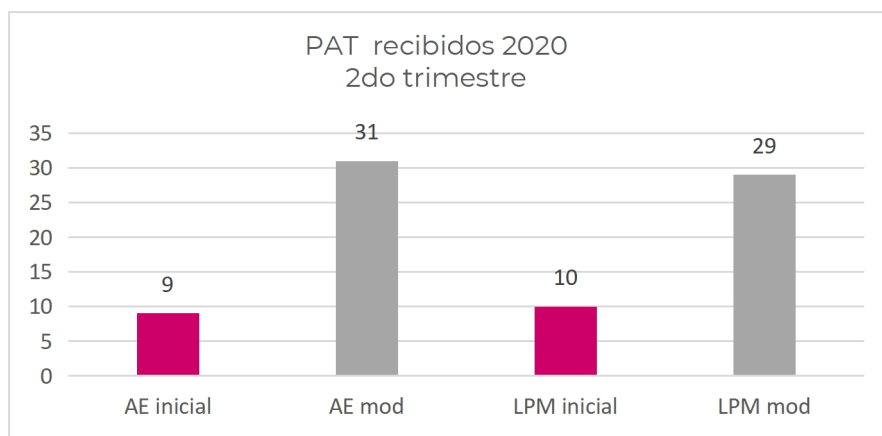
## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados					
	Democrática				
	Partido del Trabajo	1	1	0	2
	Morena	1	1	1	3
	Movimiento Ciudadano	1	0	1	2
	Nueva Alianza San Luis Potosí	1	1	1	3
	Partido Acción Nacional	1	1	1	3
	Partido Conciencia Popular	1	1	1	3
	Partido de la Revolución Democrática	1	1	1	3
	Partido del Trabajo	1	1	1	3
	Partido Revolucionario Institucional	1	0	1	2
	Partido Verde Ecologista de México	1	1	1	3
Sonora	Partido del Trabajo	1	1	0	2
	Encuentro Social Tlaxcala	1	1	0	2
	Impacto Social "SI"	1	1	0	2
	Partido Alianza Ciudadana	1	1	0	2
	Partido de la Revolución Democrática	1	1	0	2
Veracruz	Morena	1	1	0	2
Zacatecas	Partido Revolucionario Institucional	0	1	0	1
<b>Total</b>		<b>42</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>85</b>

Durante el **segundo trimestre**, la UTF recibió 19 Programas Anuales de Trabajo (PAT) iniciales y 60 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales.

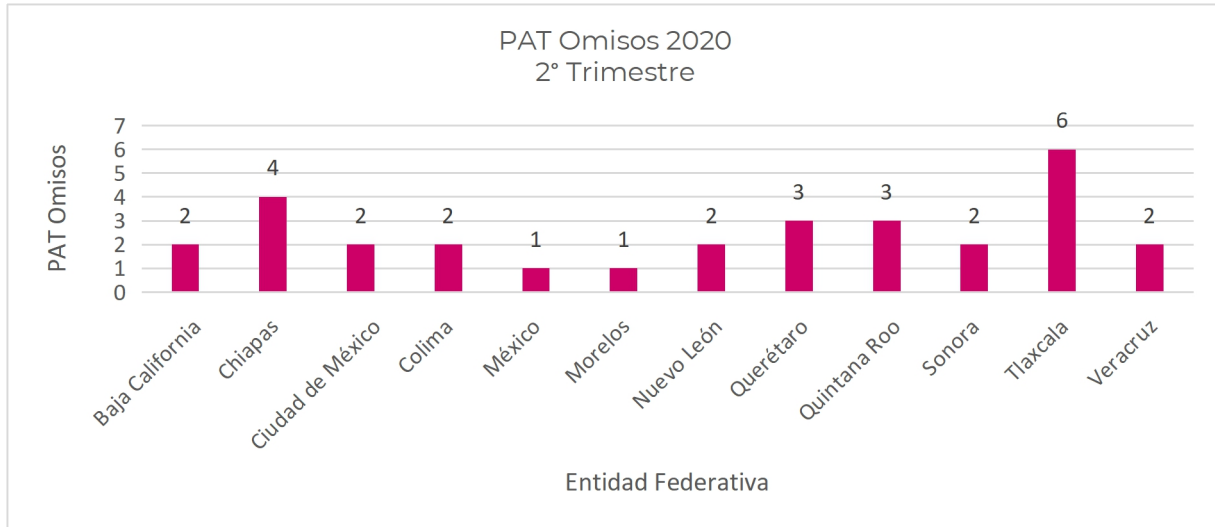
En la siguiente gráfica, se observa el número de PAT recibidos por rubro de gasto:



A la fecha del cierre del segundo informe, existían 17 partidos políticos locales omisos de presentar su PAT, por lo que la UTF emitió oficios recordatorios, exhortándolos a presentar sus programas faltantes que suman un

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

total de 30, como se muestra a continuación:



### Partidos políticos omisos 2020 2do trimestre

Entidad	Partido	Omiso AE	Omiso LPM	Omiso LJ	Total Omisos
Baja California	Morena	1	1	0	2
Chiapas	Partido Revolucionario Institucional	1	1	1	3
	Partido de la Revolución Democrática	0	0	1	1
Ciudad de México	Morena	0	1	1	2
Colima	Partido de la Revolución Democrática	1	1	0	2
México	Morena	0	1	0	1
Morelos	Partido Acción Nacional	1	0	0	1
Nuevo León	Partido Verde Ecologista de México	1	1	0	2
Querétaro	Partido del Trabajo	1	1	0	2
	Querétaro Independiente	0	1	0	1
Quintana Roo	Confianza por Quintana Roo	1	0	0	1
	Partido del Trabajo	1	1	0	2
Sonora	Partido del Trabajo	1	1	0	2
Tlaxcala	Encuentro Social Tlaxcala	1	1	0	2
	Impacto Social "SI"	1	1	0	2
	Partido de la Revolución Democrática	1	1	0	2
Veracruz	Morena	1	1	0	2
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>30</b>

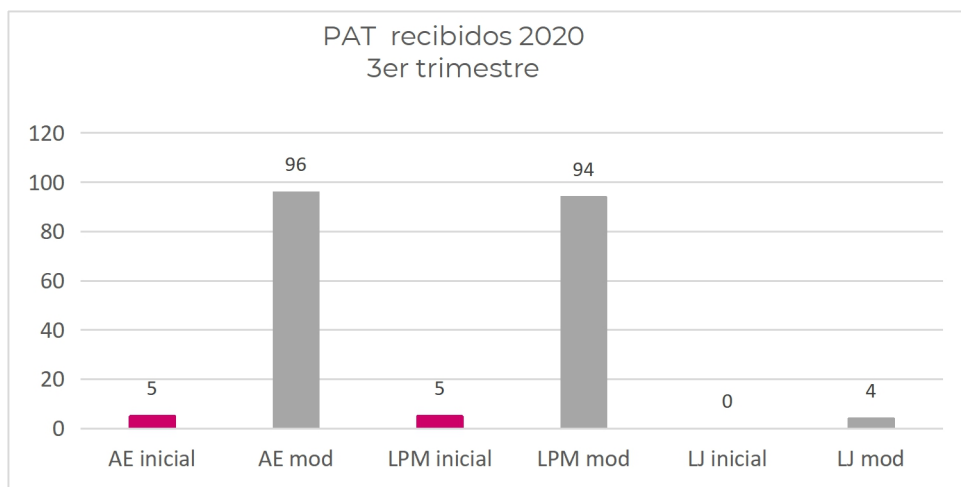
Durante el **tercer trimestre**, la UTF recibió 10 Programas Anuales de Trabajo (PAT) iniciales y 194 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. Adicionalmente, se recibieron 17 avisos de mecanismos de difusión de las tareas editoriales.

En la siguiente gráfica, se observa el número de PAT recibidos por rubro de gasto:

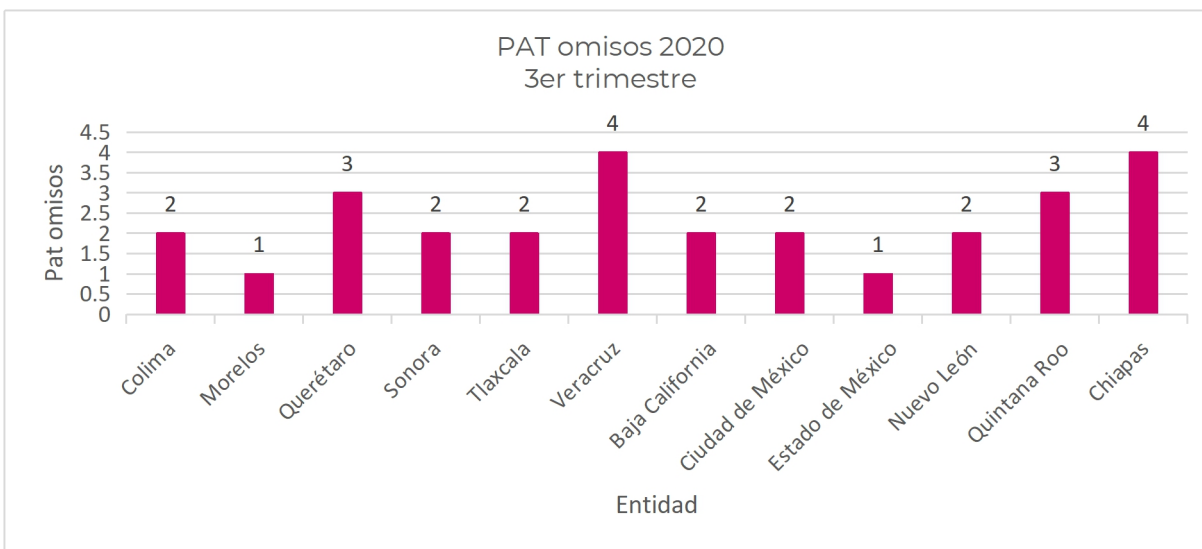
## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados



A la fecha de la presentación del tercer informe, existen 16 partidos políticos locales omisos de presentar su PAT, que suman un total de 28, como se muestra a continuación:



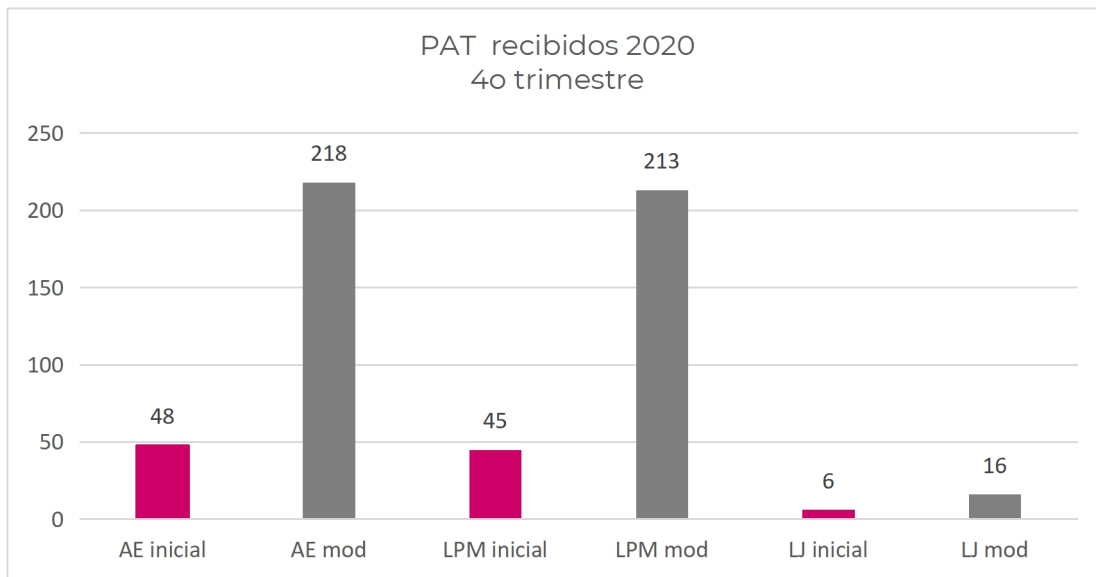
#### Partidos políticos omisos 2020 3er trimestre

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Entidad	Partido	Omiso AE	Omiso LPM	Omiso LJ	Total Omisos
Baja California	Morena	1	1	0	2
Chiapas	Partido Revolucionario Institucional	1	1	1	3
	Partido de la Revolución Democrática	0	0	1	1
Ciudad de México	Morena	0	1	1	2
Colima	Partido de la Revolución Democrática	1	1	0	2
México	Morena	0	1	0	1
Morelos	Partido Acción Nacional	1	0	0	1
Nuevo León	Partido Verde Ecologista de México	1	1	0	2
Querétaro	Partido del Trabajo	1	1	0	2
	Querétaro Independiente	0	1	0	1
Quintana Roo	Confianza por Quintana Roo	1	0	0	1
	Partido del Trabajo	1	1	0	2
Sonora	Partido del Trabajo	1	1	0	2
Tlaxcala	Partido de la Revolución Democrática	1	1	0	2
Veracruz	Morena	1	1	0	2
	Partido Unidad Ciudadana	1	1	0	2
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>28</b>

Durante el **cuarto trimestre**, la UTF recibió 99 Programas Anuales de Trabajo (PAT) iniciales y 447 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales. Adicionalmente, se recibieron 18 avisos de mecanismos de difusión de las tareas editoriales.

En la siguiente gráfica, se observa el número de PAT recibidos por rubro de gasto:



A la fecha de la presentación del cuarto informe, existen 68 partidos políticos locales omisos de presentar su PAT, que suman un total de 136, dicha situación se incrementó derivado de la acreditación de los partidos

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

políticos nacionales; Partido Encuentro Solidario, Redes Sociales Progresistas y Fuerza Social por México. Los casos en comento se muestra a continuación:

Partidos políticos omisos 2020 4o trimestre					
Entidad	Partido	Omiso AE	Omiso LPM	Omiso LJ	Total Omisos
Aguascalientes	Partido Encuentro Solidario	1			1
Aguascalientes	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Aguascalientes	Fuerza Social por México	1	1		2
Baja California	MORENA	1	1		2
Baja California	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Baja California	Fuerza Social por México	1	1		2
Baja California Sur	Partido Encuentro Solidario	1	1		2
Baja California Sur	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Baja California Sur	Fuerza Social por México	1	1		2
Chihuahua	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Chihuahua	Fuerza Social por México	1	1		2
Campeche	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Campeche	Fuerza Social por México	1	1		2
Ciudad de México	Partido Equidad, Libertad y Género	1	1	1	3
Ciudad de México	Redes Sociales Progresistas	1	1	1	3
Ciudad de México	Fuerza Social por México	1	1	1	3
Coahuila	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Coahuila	Partido Encuentro Solidario	1	1		2
Coahuila	Fuerza Social por México	1	1		2
Colima	Partido de la Revolución Democrática	1	1		2
Chiapas	Partido Revolucionario Institucional	1	1	1	3
Chiapas	Redes Sociales Progresistas	1	1	1	3
Chiapas	Partido Encuentro Solidario			1	1
Durango	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Durango	Fuerza Social por México	1	1		2
Estado de México	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Estado de México	Fuerza Social por México	1	1		2
Estado de México	MORENA		1		1
Guerrero	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Guerrero	Fuerza Social por México	1	1		2
Jalisco	Somos		1		1
Jalisco	Partido Encuentro Solidario	1			1
Jalisco	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Jalisco	Fuerza Social por México	1	1		2
Nuevo León	Redes Sociales Progresistas	1	1		2

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Nuevo León	Fuerza Social por México	1	1		2
Morelos	Movimiento Alternativa Social	1	1		2
Morelos	Sumando Voluntades Podemos Construir	1	1		2
Morelos	Morelos Progresa	1	1		2
Morelos	Bienestar Ciudadano	1	1		2
Morelos	Futuro, Fuerza, Trabajo y Unidad por el rescate oportuno de Morelos	1	1		2
Morelos	Fuerza Morelos Joven	1	1		2
Morelos	Más Más Apoyo Social	1	1		2
Morelos	Renovación Política Morelense	1	1		2
Morelos	Partido Encuentro Solidario	1	1		2
Michoacán	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Nayarit	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Nayarit	Fuerza Social por México	1	1		2
Oaxaca	Fuerza Social por México	1	1		2
Puebla	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Puebla	Fuerza Social por México	1	1		2
Querétaro	Partido del Trabajo	1	1		2
Querétaro	Querétaro Independiente		1		1
Quintana Roo	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Quintana Roo	Fuerza Social por México	1	1		2
Quintana Roo	Partido del Trabajo	1	1		2
Quintana Roo	PCQ	1			1
San Luis Potosí	Redes Sociales Progresistas	1	1	1	3
San Luis Potosí	Fuerza Social por México	1	1	1	3
Sinaloa	Fuerza Social por México	1	1		2
Sonora	Partido del Trabajo	1	1		2
Tabasco	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Tabasco	Partido Encuentro Solidario	1	1		2
Tamaulipas	Fuerza Social por México	1	1		2
Veracruz	Morena	1	1		2
Yucatán	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
Yucatán	Fuerza Social por México	1	1		2
Zacatecas	Redes Sociales Progresistas	1	1		2
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>8</b>
				<b>8</b>	<b>136</b>

### 3. Visitas de verificación

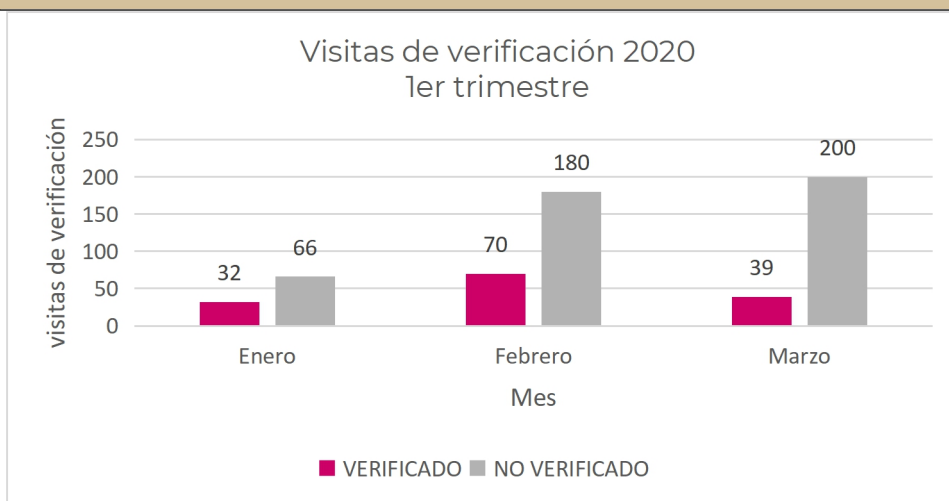
Derivado de los Programas Anuales de Trabajo presentados por los partidos políticos nacionales y locales, al **primer trimestre** se recibieron 435<sup>16</sup> escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales dieron aviso a la autoridad sobre la realización de 587 actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó 141 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 muestra en la siguiente gráfica.

<sup>16</sup> Se identificaron inconsistencias, respecto de las reportadas en el primer informe, mismas que son corregidas e incorporadas a partir del presente informe.

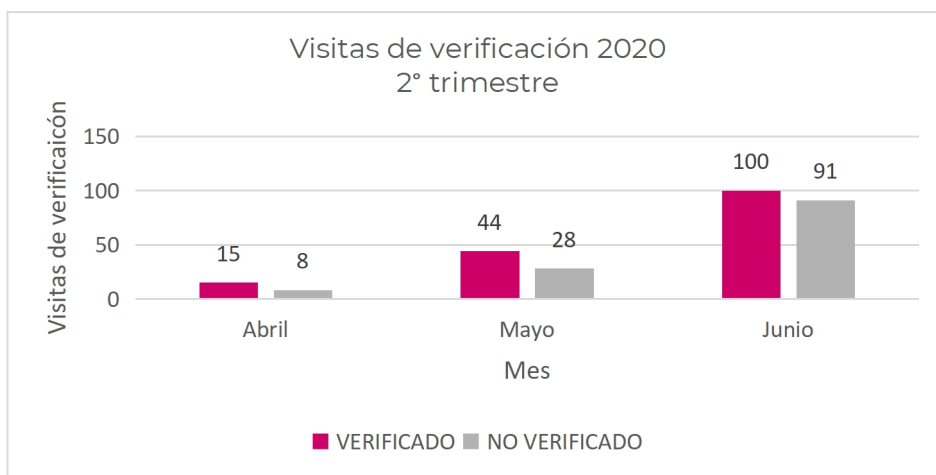
## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados



En el **segundo trimestre** se recibieron 109 escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales dieron aviso a la autoridad sobre la realización de 286 actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó 159 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 muestra a continuación:

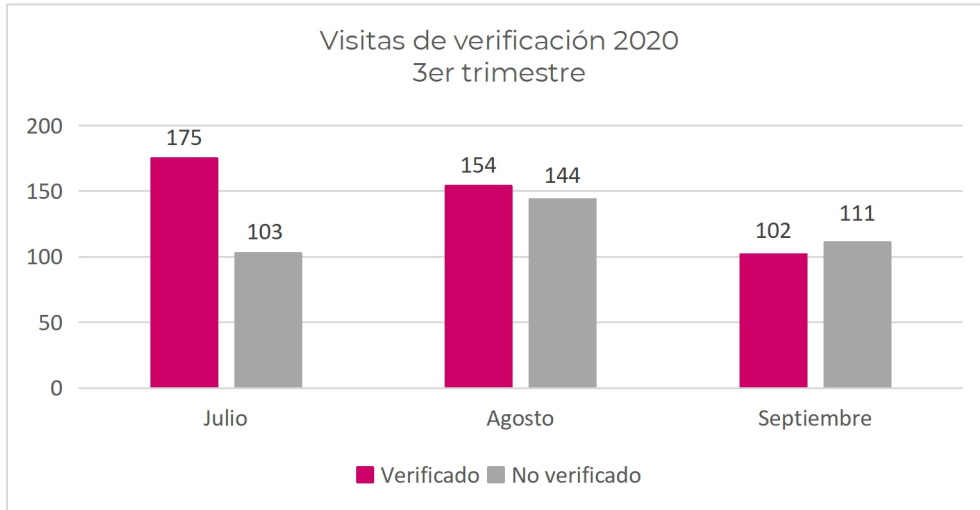


En el **tercer trimestre** se recibieron 430 escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales avisaron a la autoridad sobre la realización de 789 actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó 431 actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de

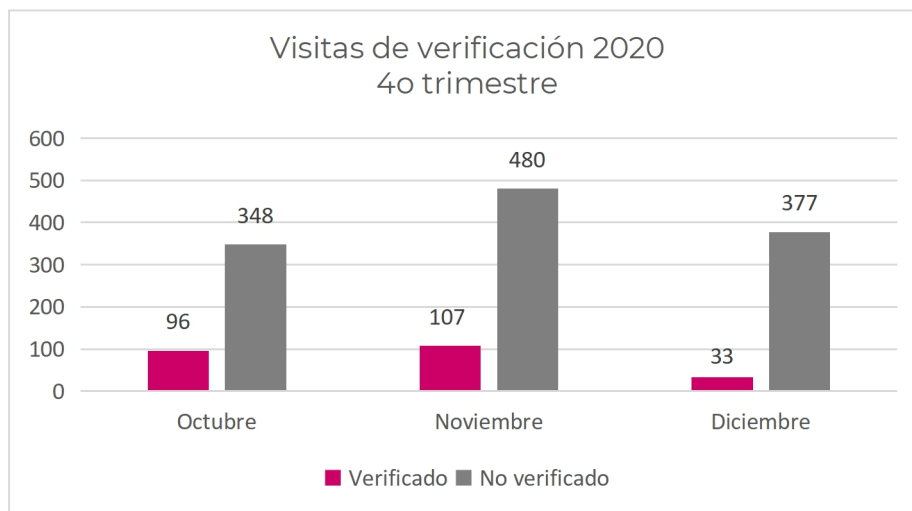


### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Fiscalización, como se muestra a continuación:



En el **cuarto trimestre** se recibieron 830 escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales avisaron a la autoridad sobre la realización de 1441 actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó 236 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 muestra a continuación:



A la fecha de presentación del cuarto informe, los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales presentaron un total de 1804 escritos informando a la autoridad electoral de la realización de 3103 actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó 967 actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización.

#### Informe por mes

Mes	Escritos recibidos	Actividades recibidas	Programados				Total	Actividades No programadas
			AE	LPM	LJ	Constancia		

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Enero	70	98	13	19	0	0	32	66
Febrero	160	250	37	31	2	0	70	180
Marzo	205	239	13	26	0	0	39	200
Abril	8	23	11	3	0	1	15	8
Mayo	26	72	13	22	9	0	44	28
Junio	75	191	26	53	20	1	100	91
Julio	149	278	89	74	11	1	175	103
Agosto	131	298	83	64	7	0	154	144
Septiembre	150	213	53	47	0	2	102	111
Octubre	245	444	37	58	1	0	96	348
Noviembre	360	587	55	52	0	0	107	480
Diciembre	225	410	14	19	0	0	33	377
<b>Total</b>	<b>1804</b>	<b>3103</b>	<b>444</b>	<b>468</b>	<b>50</b>	<b>5</b>	<b>967</b>	<b>2136</b>

Es importante mencionar que, mediante Acuerdo CF/011/2020 aprobado por la Comisión de Fiscalización en sesión extraordinaria de fecha 12 de mayo de 2020, se estableció que derivado de la contingencia sanitaria del COVID-19, la realización de actividades en modalidad virtual cumple con la normatividad aplicable, por lo que se consideró viable el uso de las herramientas digitales para dicho fin. En este sentido, para la fiscalización de las actividades realizadas del gasto programado, los partidos políticos deben presentar las evidencias necesarias que den certeza y demuestren la realización, control y ejecución de las mismas.

Ahora bien, en el 68.8% de eventos no verificados, se consideran los avisos que no se recibieron en los plazos establecidos en la normatividad, los que no contienen la totalidad de los requisitos de forma necesarios para programar su verificación, los que fueron cancelados por los partidos políticos, además de que no se verificaron por falta de recursos y personal de la UTF.

#### 4. Proyecto específico “D200010. Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género”

Para el ejercicio 2020, la UTF planteó el proyecto específico denominado “Acciones para el fortalecimiento de la fiscalización con perspectiva de género”, cuyo objetivo es identificar áreas de oportunidad e implementar acciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la rendición de cuentas del gasto programado que ejercen los partidos políticos, el cual contiene las actividades siguientes:

- Organizar un segundo encuentro nacional para promover y fortalecer los liderazgos juveniles mediante el gasto programado.
- Organizar un tercer encuentro para difundir los avances y logros en el ejercicio de los recursos del gasto programado, enfocados a la promoción de los liderazgos femeninos y la difusión de la cultura democrática con perspectiva de género.
- Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

8. 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 2020.

Cabe destacar, que las actividades 1 y 2 corresponden al programa presupuestario "R009. Otorgamiento de prerrogativas a partidos políticos, fiscalización de sus recursos y administración de los tiempos del estado en radio y televisión"; la actividad 3, se compone de recursos de ambos programas presupuestarios "R009 y R011"; mientras que las actividades 4 y 5 son parte del programa presupuestario "R011. Tecnologías de información y comunicaciones". Por lo tanto, aun cuando el avance se reporte de manera separada por programa presupuestario, la población beneficiada y la información cualitativa serán vinculantes, entre ambos programas presupuestarios.

- **Actividad 1** "Organizar un segundo encuentro nacional para promover y fortalecer los liderazgos juveniles mediante el gasto programado".
- **Actividad 2** "Organizar un tercer encuentro para difundir los avances y logros en el ejercicio de los recursos del gasto programado, enfocados a la promoción de los liderazgos femeninos y la difusión de la cultura democrática con perspectiva de género."

Durante el **primer trimestre**, por lo que respecta a las actividades 1 y 2, la UTF realizó el diseño del contenido y temas a abordar en los encuentros programados, la población objetivo de los eventos, el personal que integrará los paneles y la logística para su contratación. Asimismo, de conformidad con el cronograma establecido, las actividades comienzan a ejecutarse en el mes de mayo.

En el **segundo trimestre**, derivado de las necesidades y las problemáticas detectadas a raíz de la contingencia sanitaria COVID-19, como la inviabilidad de organizar foros en modalidad presencial, con una cantidad numerosa de personas, se definió realizar una modificación de inicio de actividad, la cual se presentará a la Dirección Ejecutiva de Administración, para su impacto en el "Formato 1" del proyecto específico, de conformidad con los Lineamientos de la Cartera Institucional de Proyectos. Posteriormente, se elaborará el anexo técnico para establecer las bases de la contratación del servicio.

En el **tercer trimestre**, derivado de las necesidades y las problemáticas detectadas a raíz de la contingencia sanitaria COVID-19, como la inviabilidad de organizar foros en modalidad presencial, con una cantidad numerosa de personas, se presentó a la Dirección Ejecutiva de Administración el formato de cambio de actividades, de conformidad con los Lineamientos de la Cartera Institucional de Proyectos, dichas modificaciones consisten en:

- Cancelar la actividad 1 "Organizar un segundo encuentro nacional para promover y fortalecer los liderazgos juveniles mediante el gasto programado"
- Cancelar la actividad 2 "Organizar un tercer encuentro para difundir los avances y logros en el ejercicio de los recursos del gasto programado, enfocados a la promoción de los liderazgos femeninos y la difusión de la cultura democrática con perspectiva de género".
- Incorporar la actividad 5 "1 Curso, 1 ciclo de 10 conferencias y 3 talleres".
- Incorporar la actividad 6 "Impresión del Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres".
- Ampliar el contrato del personal de honorarios en el capítulo 1000 TIC para la implementación y desarrollo de mejoras detectadas en las pruebas del Sistema PAT-SIF.

La Unidad Técnica de Fiscalización (UTF) para el debido cumplimiento de sus facultades, requirió capacitar a los colaboradores adscritos en la Coordinación Operativa; Dirección de Auditoría, Agrupaciones Políticas y Otros, y Dirección de Resoluciones y Normatividad, con el objetivo de fortalecer sus competencias y conocimientos en materia de perspectiva de género y violencia política contra las mujeres en razón de género. Con ello, el personal contará con los elementos necesarios para realizar con mayor calidad y eficiencia la revisión del gasto etiquetado que reciben los partidos políticos para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres y actividades específicas.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Dicha necesidad surge por la aprobación de la reciente Reforma en materia de Violencia Política en Razón de Género y las propias modificaciones al Reglamento de Fiscalización en dicha materia, para que la UTF pueda cumplir cabalmente con sus atribuciones de recibir y revisar de manera integral los informes de ingresos y gastos que presenten los institutos políticos, con una sensibilización y perspectiva de género.

Asimismo, se planteó la impresión del “Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres”, con la finalidad de que sea una herramienta de fácil acceso para los partidos políticos y el personal de la Unidad Técnica de Fiscalización.

Aunado a lo anterior, en la implementación y desarrollo del Sistema PAT-SIF y la Plataforma Digital, se detectaron mejoras en el proceso y desarrollo, por lo que se solicitó la ampliación del contrato del personal contratado para esta actividad para dar seguimiento al desarrollo de funcionalidades que permitirían realizar las acciones de mejora en ambos sistemas.

En el **cuarto trimestre**, respecto a la actividad 5 “1 Curso, 1 ciclo de 10 conferencias y 3 talleres”, se realizaron actividades en modalidad virtual, que permitieron cumplir con el objetivo de involucrar al personal de la Unidad Técnica de Fiscalización (UTF) y de algunas áreas del Instituto Nacional Electoral (INE) en la aplicación de acciones afirmativas, para el reconocimiento y respeto de los derechos políticos de las mujeres, así como del quehacer institucional con perspectiva de género. Las actividades en comento se señalan a continuación:

- Conferencias sobre el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos con perspectiva de género, respecto de la violencia política contra las mujeres en el ámbito de las funciones de la Unidad Técnica de Fiscalización, en el cual se capacitó a 48 mujeres y 42 hombres, siendo un total de 90 funcionarias y funcionarios de la UTF impartida los días 29 de septiembre y 01, 06, 08, 13, 15, 20, 22, 27 y 29 de octubre de 2020.
- Taller: “Acceso a la justicia”. En el cual se capacitó a 66 mujeres y 34 hombres, siendo un total de 100 funcionarias y funcionarios de la UTF y del INE impartida los días 03, 05 y 10 de noviembre de 2020
- Taller: “Diseño y programación de políticas y programas para prevenir y erradicar la violencia política contra las mujeres”. En el cual se capacitó a 66 mujeres y 34 hombres, siendo un total de 100 funcionarias y funcionarios de la UTF y del INE impartida los días 12, 17 y 19 de noviembre de 2020.
- Taller: “Presupuesto y el seguimiento de su ejercicio para cumplir con las obligaciones en materia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia”. En el cual se capacitó a 66 mujeres y 34 hombres, siendo un total de 100 funcionarias y funcionarios de la UTF y del INE impartida los días 24 y 26 de noviembre y 03 de diciembre de 2020.
- Taller: “Formando para la igualdad”. En el cual se capacitó a 156 mujeres y 185 hombres, siendo un total de 341 funcionarias y funcionarios de la UTF impartida de forma virtual autoadministrada, a partir del día 09 de noviembre al 28 de diciembre de 2020.

Respecto a la actividad 6 “Impresión del Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo po de las mujeres”, con motivo de la contingencia sanitaria del COVID-19 y el incremento de contagios y efectos adversos en la población, se privilegió salvaguardar la salud del personal y evitar exponerlo en la recepción y distribución del material impreso, por lo que se solicitó a la Dirección Ejecutiva de Administración la cancelación de dicha actividad, poniendo a su disposición los recursos.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Actividad 3** “Realizar el análisis cualitativo y cuantitativo de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado presentados por los partidos políticos en el ejercicio 2020”.

Para esta actividad se contrataron un total de 10 personas, de las cuales 3 desempeñaron el puesto de “Líder de Fiscalización con perspectiva de género” y 7 el puesto de “Analista de Apoyo a la Fiscalización y Proyectos”, quienes colaboraron con el personal de la Coordinación Operativa de la UTF, para realizar el análisis cualitativo y cuantitativo, gestión y verificación de la información contenida en los Programas Anuales de Trabajo del gasto programado que presenten los partidos políticos nacionales y locales en el ejercicio 2020.

Para el análisis y seguimiento de la información contenida en los PAT, la Coordinación Operativa desarrolló 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.

En ese sentido, en **el primer trimestre**, se revisaron un total de 398 Programas Anuales de Trabajo iniciales y 65 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, que suman 463, de los cuales se emitieron recomendaciones a dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

Partidos políticos	Núm. PP	Total PAT	PAT presentados	Modificaciones PAT
Partidos Políticos Nacionales (CEN)	7	14	12	6
Partidos Políticos Locales (CEE)	244	512	398	59
<b>TOTAL</b>	<b>251</b>	<b>526</b>	<b>410</b>	<b>65</b>
<i>Nota. Los partidos políticos que no recibieron financiamiento público, no están obligados a presentar PAT.</i>				

En el **segundo trimestre**, se revisaron un total de 19 Programas Anuales de Trabajo iniciales y 60 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, de los cuales se emitieron recomendaciones a dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

En el **tercer trimestre**, se revisaron un total 10 Programas Anuales de Trabajo (PAT) iniciales y 194 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, de los cuales se emitieron recomendaciones a dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

En el **cuarto trimestre**, se revisaron un total 99 Programas Anuales de Trabajo (PAT) iniciales y 447 modificaciones presentadas por los partidos políticos nacionales y locales, de los cuales se emitirán recomendaciones a dichos institutos políticos, para la mejora en su planeación, ejecución y aplicación de los recursos durante el ejercicio.

Durante el ejercicio 2020, se notificaron 364 oficios de observaciones y recomendaciones a los programas anuales de trabajo 2020, mismas que serán objeto de análisis y valoración en el marco de la revisión del Informe Anual 2020, por la Dirección de Auditoría en el año 2021.

Como una acción de mejora en cuanto a tiempos, ahorro en gastos de mensajería y de recursos humanos, las observaciones y recomendaciones emitidas por la UTF fueron notificadas vía oficio a las y los responsables de finanzas de los partidos políticos nacionales y locales a través del Sistema Integral de Fiscalización.

---

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

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

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

Es importante mencionar que la reducción presupuestal al Instituto Nacional Electoral se reflejó en disminuir los gastos por concepto de viáticos y pasajes del personal designado por la Unidad para realizar las visitas de verificación de los eventos realizados por los partidos políticos nacionales y locales y para realizar capacitaciones presenciales a los partidos políticos en materia de gasto programado, situación que propició la implementación de las TIC's, para impartir las capacitaciones a distancia a través de una sala virtual, además de sistematizar la información, agilizar la entrega y recopilación de la misma, así como eficientar su procesamiento y disminución de los costos de envío de paquetería de los documentos en físico.

**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):** 335 mujeres y 277 hombres, entre 23 a 67 años de edad.

##### Porcentaje del personal que labora en la Unidad Técnica de Fiscalización

Distribución por sexo	Hombres	Mujeres
Unidad Técnica de Fiscalización	54.7%	45.3%

- **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	244

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

La UTF planteó un proyecto encaminado a retroalimentar trimestralmente a los partidos políticos respecto a la planeación y ejecución de los proyectos que conforman su Programa Anual de Trabajo (PAT) para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.

Dichas recomendaciones serán orientadas a cumplir con la normatividad aplicable y atendiendo a las recomendaciones establecidas en el "Protocolo para la implementación de buenas prácticas en el ejercicio de los recursos del gasto programado: capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres", aprobado en sesión extraordinaria del Consejo General el 12 de septiembre de 2018, con el propósito de fomentar y difundir:

1. El acceso de las mujeres a los recursos etiquetados de los partidos políticos, para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
2. La participación de las mujeres en los procesos de formación y especialización que les permita participar en la vida política y/o acceder en los puestos de toma de decisión.

## 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. El acceso de las mujeres a la información, capacitación y conocimiento en relación con el marco jurídico de sus derechos humanos en materia político-electoral, la igualdad de género y la prevención y atención de la violencia política en razón de género.
4. Promover acciones que orienten a los partidos políticos hacia la correcta ejecución del gasto para la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.
5. Orientar la alineación de los PAT con el objetivo del rubro de gasto conforme a la normatividad aplicable.
6. Incrementar la eficacia y calidad de los proyectos a través de buenas prácticas.
7. Fomentar la transversalización de la perspectiva de género.

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

No existen acciones afirmativas dentro de los proyectos que programó la UTF para el año 2020.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### 3. Visitas de verificación

Derivado de los Programas Anuales de Trabajo presentados por los partidos políticos nacionales y locales, a la fecha del presente informe (**cuarto trimestre**), los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales presentaron un total de 1804 escritos informando a la autoridad electoral de la realización de 3103 actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó 967 actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización.

##### Informe por mes

Mes	Escritos recibidos	Actividades recibidas	Programados					Actividades No programadas
			AE	LPM	LJ	Constancia	Total	
Enero	70	98	13	19	0	0	32	66
Febrero	160	250	37	31	2	0	70	180
Marzo	205	239	13	26	0	0	39	200
Abril	8	23	11	3	0	1	15	8
Mayo	26	72	13	22	9	0	44	28
Junio	75	191	26	53	20	1	100	91
Julio	149	278	89	74	11	1	175	103
Agosto	131	298	83	64	7	0	154	144
Septiembre	150	213	53	47	0	2	102	111
Octubre	245	444	37	58	1	0	96	348
Noviembre	360	587	55	52	0	0	107	480
Diciembre	225	410	14	19	0	0	33	377



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

<b>Total</b>	<b>1804</b>	<b>3103</b>	<b>444</b>	<b>468</b>	<b>50</b>	<b>5</b>	<b>967</b>	<b>2136</b>
--------------	-------------	-------------	------------	------------	-----------	----------	------------	-------------

Cabe mencionar que, mediante Acuerdo CF/011/2020 aprobado por la Comisión de Fiscalización en sesión extraordinaria de fecha 12 de mayo de 2020, se estableció que derivado de la contingencia sanitaria del COVID-19, la realización de actividades en modalidad virtual cumple con la normatividad aplicable, por lo que se autorizó la viabilidad del uso de las herramientas digitales para dicho fin. En este sentido, para la fiscalización de las actividades realizadas del gasto programado, los partidos políticos deben presentar las evidencias necesarias que den certeza y demuestren la realización, control y ejecución de las mismas.

Ahora bien, en el 68.8 % de eventos no verificados, se consideran los avisos que no se recibieron en los plazos establecidos en la normatividad, los que no contienen la totalidad de los requisitos de forma necesarios para programar su verificación, los que fueron cancelados por los partidos políticos, además de que no se verificaron por falta de recursos y personal de la UTF.

**4. Proyecto específico “D200110. Acciones para el fortalecimiento de la Fiscalización con Perspectiva de Género”**

Para el ejercicio 2020, la UTF planteó el proyecto específico denominado “Acciones para el fortalecimiento de la fiscalización con perspectiva de género”, cuyo objetivo es identificar áreas de oportunidad e implementar acciones de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la rendición de cuentas del gasto programado que ejercen los partidos políticos, el cual contiene las actividades siguientes:

9. Organizar un segundo encuentro nacional para promover y fortalecer los liderazgos juveniles mediante el gasto programado.
10. Organizar un tercer encuentro para difundir los avances y logros en el ejercicio de los recursos del gasto programado, enfocados a la promoción de los liderazgos femeninos y la difusión de la cultura democrática con perspectiva de género.
11. Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.
12. 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 2020.

Cabe destacar, que las **actividades 1 y 2** corresponden al programa presupuestario “R009. Otorgamiento de prerrogativas a partidos políticos, fiscalización de sus recursos y administración de los tiempos del estado en radio y televisión”; las **actividades 3 y 4**, se compone de recursos de ambos programas presupuestarios “R009 y R011-UR109 / Tecnologías de información y comunicaciones - Unidad de Servicios Informáticos”; mientras que **la actividad 5** corresponde al programa presupuestario “R011-UR120 / Tecnologías de información y comunicaciones - Unidad Técnica de Fiscalización”. Por lo tanto, aun cuando el avance se reporte de manera separada por programa presupuestario, la población beneficiada y la información cualitativa serán vinculantes, entre ambos programas presupuestarios.

➤ **Actividad 5 “Disponer del servicio integral de la aplicación en dispositivos móviles y la plataforma de visitas de verificación del gasto programado.”**

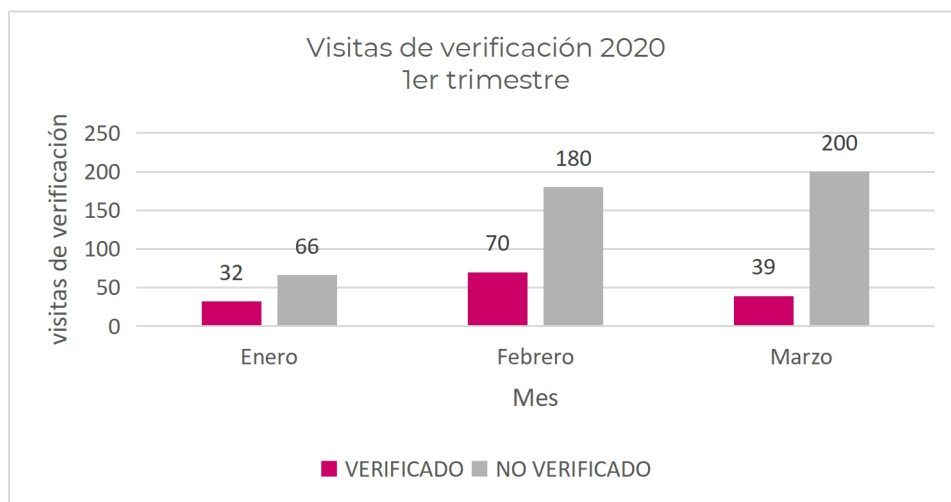
El 22 de marzo del 2019, la UTF realizó la adjudicación del “Servicio Integral bajo la modalidad de Software como servicio (SaaS)”, a la empresa “Grupo Caprinet S.C.”, para realizar las actividades correspondientes al monitoreo de espectaculares y demás propaganda colocada en vía pública, medios impresos e internet y levantamiento de actas para las visitas de verificación, de la cual se desprende el servicio de 60 dispositivos móviles con datos del 01 de enero al 31 de diciembre de 2020, para la verificación de las actividades del gasto programado en las 32 entidades federativas.

Durante el **primer trimestre** la UTF recibió 435 escritos de invitación para 587 actividades del gasto programado, de los cuales verificó mediante el aplicativo en dispositivos móviles 141 actividades notificadas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

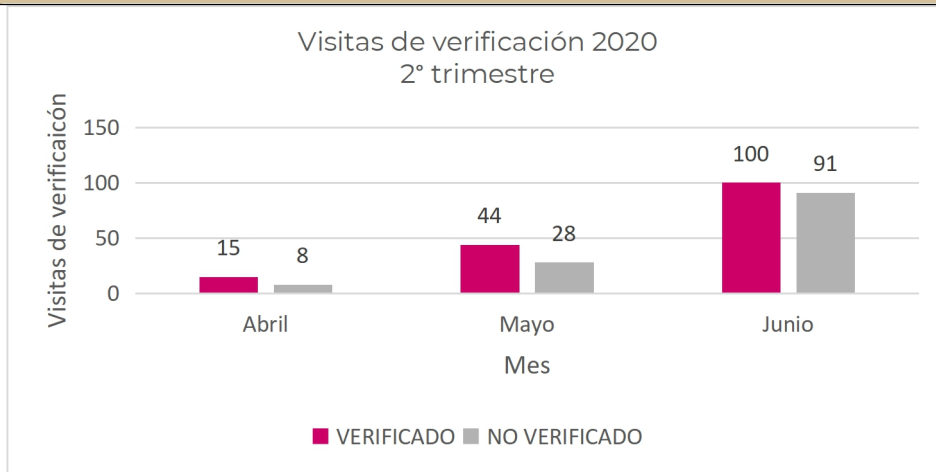
#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados



Es importante mencionar que, en los 446 eventos no verificados, se incluyen los avisos que no se recibieron en los plazos establecidos en la normatividad, los que no contienen la totalidad de los requisitos de forma necesarios para programar su verificación, los que fueron cancelados por los partidos políticos, además de los que no se verificaron por falta de personal de la UTF.

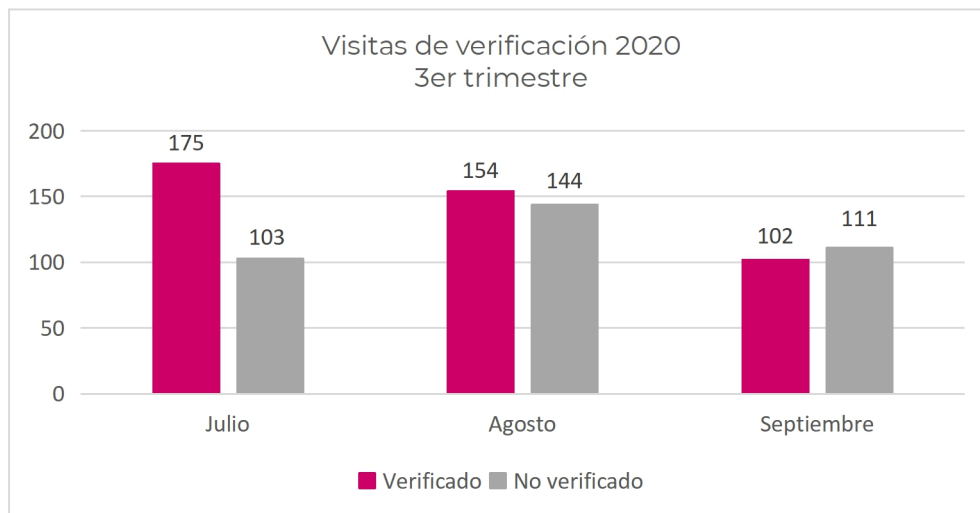
En el **segundo trimestre** se recibieron 109 escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales avisan a la autoridad respecto de la realización de 286 actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó 159 actividades recibidas en tiempo y forma, de conformidad con los artículos 166, numeral 2 y 277, numeral 1, inciso a) del Reglamento de Fiscalización.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**



Es importante mencionar que, en los 127 eventos no verificados, se incluyen los avisos que no se recibieron en los plazos establecidos en la normatividad, los que no contienen la totalidad de los requisitos de forma necesarios para programar su verificación, los que fueron cancelados por los partidos políticos.

En el **tercer trimestre** se recibieron 430 escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales dieron aviso a la autoridad sobre la realización de 789 actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó 431 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 muestra a continuación:



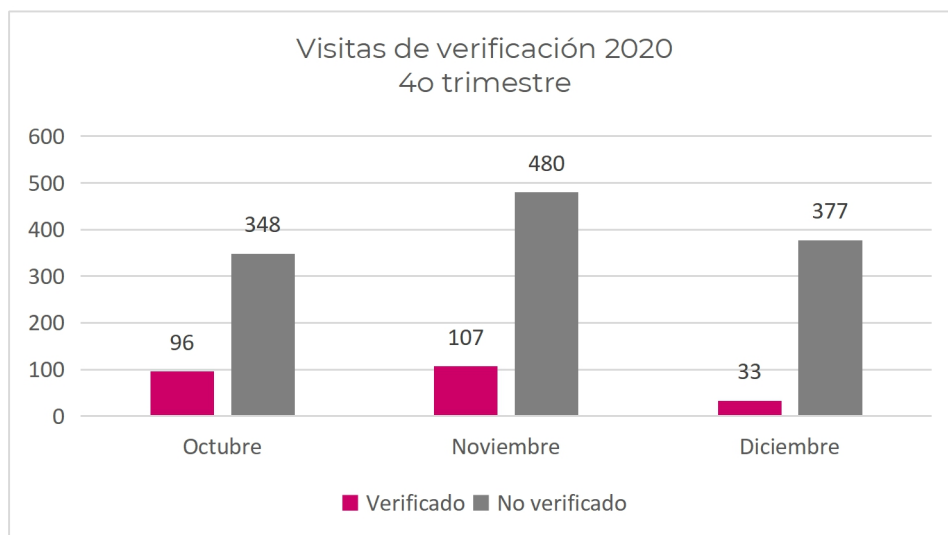
En los 358 eventos no verificados, se incluyen los avisos que no se recibieron en los plazos establecidos en la normatividad, los que no contienen la totalidad de los requisitos de forma necesarios para programar su verificación, los que fueron cancelados por los partidos políticos.

En el **cuarto trimestre** se recibieron 830 escritos de los Comités Ejecutivos Nacionales y Comités Directivos Estatales, por medio de los cuales avisaron a la autoridad sobre la realización de 1441 actividades de capacitación y formación, así como de divulgación y difusión. La UTF verificó 236 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 muestra 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



Cabe mencionar que, en los 1205 eventos no verificados, se incluyen los avisos que no se recibieron en los plazos establecidos en la normatividad, los que no contienen la totalidad de los requisitos de forma necesarios para programar su verificación, los que fueron cancelados por los partidos políticos.

Los eventos verificados estuvieron a cargo del personal de la Coordinación Operativa y el adscrito en las entidades federativa, por medio del aplicativo en dispositivos móviles.

El resultado de realizar las visitas de verificación del gasto programado mediante un aplicativo en dispositivos móviles ha generado diversos beneficios económicos y operativos para la Unidad Técnica de Fiscalización de la Comisión de Fiscalización del Instituto Nacional Electoral, entre los cuales destacan los siguientes:

1. Verificar oportunamente y con mayor calidad que los partidos políticos nacionales y locales realicen sus actividades contenidas en sus proyectos de los Programas Anuales de Trabajo para actividades específicas; de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres; y de liderazgos juveniles, apegándose a los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, transparencia y máxima publicidad, control, rendición de cuentas y criterios de equidad de género, establecidos en el artículo 165, numeral 3 del Reglamento de Fiscalización.

2. Dar cumplimiento a los objetivos de austeridad, eficacia y eficiencia en el manejo de recursos materiales y financieros del Instituto Nacional Electoral, mediante la reducción de gastos para la compra de material de papelería para la integración de los legajos de visitas de verificación y el gasto en guías postales para el envío y recepción de dichos legajos de verificación, los cuales contienen toda la evidencia recabada en los eventos que realizan los partidos políticos en las entidades federativas. En el aplicativo de los dispositivos móviles, se genera un expediente electrónico del evento verificado, que contiene tanto el acta de verificación como la evidencia recabada, el cual puede ser consultado, aprobado y descargado desde el portal electrónico en un

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

equipo de cómputo, además de concentrar toda la información en un solo repositorio.

3. La capacidad operativa del personal de la Unidad Técnica de Fiscalización se eficientó respecto al tiempo destinado para la integración del legajo o expediente de verificación en físico, con la totalidad de la evidencia que soporta las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizaron los eventos del gasto programado verificados; disminuyendo tareas como escaneado, foliado y archivado.

4. Contar con la información oportuna y en un sólo expediente electrónico, el cual se notifica de manera electrónica al partido político en tiempo y forma, de conformidad con el artículo 167 del Reglamento mencionado, el cual establece que la Unidad Técnica de Fiscalización expedirá una copia del acta de verificación al partido involucrado a más tardar, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se realizó la actividad.

5. La información de los eventos verificados contenida en el portal electrónico VVGP del SIMEI (Sistema integral para el monitoreo de propaganda en la vía pública, así como medios impresos), puede ser consultada en tiempo real por el personal encargado de la fiscalización del gasto realizado por los partidos políticos.

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

La reducción presupuestal al Instituto Nacional Electoral se reflejó en una disminución en los gastos por concepto de viáticos y pasajes del personal designado por la Unidad para realizar las visitas de verificación de los eventos realizados por los partidos políticos nacionales y locales. Esta situación propició la implementación de las TIC's, para agilizar la entrega y recopilación de la información que deriva de dichas visitas de verificación, así como la disminución de los costos de envío de paquetería de los documentos en físico con el objetivo de sistematizar y procesar la información de manera oportuna.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Dirección, soporte jurídico electoral y apoyo logístico

**Ramo:** 22 Instituto Nacional Electoral

**Clave de la UR:** 122

**Nombre de la UR:** Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación

**Clave del Pp:** R008

**Nombre del Pp:** Dirección, soporte jurídico electoral y apoyo logístico

**Tipo de acción:** 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 Instituto Nacional Electoral (INE) es el organismo público autónomo encargado de organizar las elecciones federales, es decir, la elección de la Presidencia de la República, Diputados/as y Senadores/as que integran el Congreso de la Unión, así como organizar, en coordinación con los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLEs) de las entidades federativas, las elecciones locales en los estados de la República y la Ciudad de

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

México.

El 8 de noviembre de 2017, el Consejo General del INE aprobó el acuerdo identificado con el número INE/CG508/2017 mediante el que se establecen los criterios aplicables para el registro de candidaturas a cargos de elección popular federales para el proceso electoral federal 2017-2018, entre los que se encuentran lineamientos de paridad y una acción afirmativa para pueblos y comunidades indígenas. Por ello, la UTIGyND tiene la tarea de monitorear el cumplimiento de las reglas de paridad definidos para las elecciones federales.

Los resultados del Proceso Electoral 2017-2018 son:

- De las 500 curules de la Cámara Baja, el 48.2% (241) fue obtenido por mujeres, mientras el 51.8% (259) fue ganado por hombres. Lo anterior, implica que, aun cuando la composición no es completamente paritaria, la brecha de género entre mujeres y hombres es de apenas 3.6 puntos porcentuales, que se traduce en 18 curules, teniendo como resultado la integración más acercada a la paridad de género que se haya tenido en la historia de México.
- De los 128 escaños de la Cámara Alta, las mujeres fueron electas para el 49.2% (63) y los hombres para el 50.8% (65), lo que se traduce en una brecha de género de apenas 1.6 puntos porcentuales, que representa una diferencia de sólo 2 escaños.
- De las 9 entidades federativas en las que se renovó el Poder Ejecutivo Estatal (Chiapas, Ciudad de México, Guanajuato, Jalisco, Morelos, Puebla, Tabasco, Veracruz y Yucatán), únicamente en 2 resultaron electas mujeres, lo que representa el 22.2%. Los estados en donde fueron electas gobernadoras son Puebla y la Ciudad de México. Lamentablemente, la gobernadora de Puebla falleció y, en consecuencia, solo es 1 mujer y corresponde a la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México.
- Se renovaron 972 diputaciones locales por ambos principios de representación en 27 entidades federativas, de las cuales 484 fueron ganadas por mujeres, lo que representa el 49.79%, mientras los hombres obtuvieron el 50.21% de las mismas, que se traduce en 488 curules.
- Se renovaron 1,612 Presidencias Municipales en 25 entidades federativas, de las cuales, 437 son para mujeres y 1,169 para hombres, representando el 27.11% y 72.52%, respectivamente.
- De los 1,774 cargos de sindicaturas que se renovaron en las 25 entidades federativas, 1,147 son mujeres (64.66%) y 627 son hombres (35.34%). El mayor número de candidaturas electas correspondió a mujeres, esto se debe a la implementación que hicieron algunas entidades federativas para que las planillas de ayuntamientos fueran integradas de manera alternada entre el género de las fórmulas, por lo que, a mayor número de hombres electos en presidencias municipales, mayor será el número de mujeres síndicas electas, pues estas dos figuras son electas en la misma planilla.
- En las 25 Entidades donde se eligieron regidurías para integrar los Ayuntamientos, existe una mayor igualdad en el acceso al cargo por parte de las mujeres, pues se presenta una diferencia de 1.89% en favor de las mujeres que tienen el 50.95% y los hombres el 49.05% del total de este tipo de cargos.

De igual forma, considerando que el principio de paridad tiene alcances más amplios que la postulación para puestos de elección popular de 50-50 entre mujeres y hombres, el INE evalúa aspectos que influyen en las contiendas electorales, como es el caso de la aparición de las y los candidatos en los medios de comunicación, por lo que deben generarse herramientas para que medios de comunicación y partidos políticos propicien que las contiendas electorales, en los medios de comunicación, se realicen con un enfoque de igualdad, libres de estereotipos de género y mostrando la diversidad social en los mensajes dirigidos a la ciudadanía.

Al interior del INE, en 2015, la UTIGyND llevó a cabo un proyecto denominado "Investigación sobre los obstáculos que enfrentan las mujeres que trabajan en el INE en el acceso a cargos de dirección", cuyos principales hallazgos son:

- En el Servicio Profesional se encontró que, cuando en una vacante se solicita cambiar de residencia, existe un sesgo genérico ya que solamente podrán acceder a esa vacante hombres o bien, mujeres solteras que no tengan a cargo una familia o personas a quién cuidar. La disparidad entre sexos es

## 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

- notoria en esta Rama del Instituto, 28.2% son mujeres.
- Para la Rama Administrativa, los puestos dependen (en su mayoría), de la designación del superior inmediato. En este ámbito, existen números casi iguales entre mujeres y hombres, 47.3% son mujeres.
  - En el caso del personal de honorarios, los puestos de “Operador” y “Auxiliar” son en los que mayor participación tienen las mujeres respecto a los hombres (más del 55%), en cambio en el puesto de “Responsable”, los hombres representan más del 60%.
  - Se encontró que existen puestos con mayor participación de mujeres, tales como: edecanes, psicólogas, archivistas, redactoras, secretarias, e intendentes. Generalmente corresponden a los sueldos más bajos.
  - Mismo cargo, sueldo distinto en el caso del puesto de “Líder” por honorarios.
  - Puestos “masculinos” y “femeninos” altamente diferenciados en el personal de la Rama Administrativa.
  - La mayoría de los puestos de la Rama Administrativa son “masculinos” con 60.7% del total, mientras que los “femeninos” representan el 19.6%. El resto se consideran “mixtos”.
  - 62% del personal femenino de la RA es el principal proveedor de su hogar.
  - Entre los hallazgos de las entrevistas, resalta que las mujeres consideran que escalar ha significado retos para conciliar su vida familiar y laboral.
  - Todas las mujeres entrevistadas hicieron referencia a la tensión que se vive en procesos electorales, que impacta en todas las áreas de su vida.
  - Dificultad de las mujeres para capacitarse por los horarios, lo que les impide estar en constante actualización.
  - La mayoría de las mujeres entrevistadas expresaron haber vivido situaciones de acoso u hostigamiento sexual y laboral.

Por lo anterior, se observa que prevalecen barreras estructurales para lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres al interior del INE.

Aunado a lo anterior, desde la entrada en vigor del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el INE, se han presentado un total de 650 casos: 33 en 2014, 184 en 2015, 143 en 2016, 127 en 2017, 129 en 2018 y 34 en 2019.

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

Con el Acuerdo INE/CG569/2020 del 6 de noviembre de 2020, el Consejo General del INE aprobó los criterios para garantizar el principio de paridad de género en la postulación de candidaturas a las gubernaturas en los procesos electorales locales 2020-2021. Lo anterior, con el objetivo de que los partidos políticos y coaliciones en sus procesos de selección y postulación de las 15 candidaturas a los cargos de gubernaturas que se elegirán en dichos comicios, al menos 7 se asignen a mujeres.

Esta medida, pretendió resarcir la evidente brecha de género en la ocupación de este puesto de elección popular, para el cual únicamente han sido electas siete mujeres a lo largo de la historia democrática del país (Griselda Álvarez Ponce de León en Colima, Beatriz Paredes Rangel en Tlaxcala, Amalia Dolores García Medina



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

en Zacatecas, Ivonne Aracelly Ortega Pacheco en Yucatán, Claudia Artemiza Pavlovich Arellano en Sonora, Martha Érika Alonso Hidalgo en Puebla y Claudia Sheinbaum Pardo en Ciudad de México).

El 14 de diciembre de 2020, mediante el recurso de apelación SUP-RAP-116/2020 y Acumulados, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación revocó el Acuerdo INE/CG569/2020, por lo que no será posible la aplicación del principio de paridad de género en las gubernaturas para el Proceso Electoral 2020-2021.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### INDICADOR 1:

Originalmente, el indicador 1 se componía de las siguientes variables:

- A1 = Capacitación áreas HASL (DEA, DESPEN, DJ, UTIGyND) =  $A1 \cdot 0.11 = \%A1$
- A2 = Difusión de la reforma al Protocolo HASL =  $A2 \cdot 0.11 = \%A2$
- A3 = Sensibilización en materia de la reforma al Protocolo HASL =  $A3 \cdot 0.11 = \%A3$
- A4 = Estrategia de sinergia laboral con igualdad sustantiva para 5 Unidades Responsables =  $A4 \cdot 0.11 = \%A4$
- A5 = Programa de formación para desarrollar ambientes laborales libres de violencia y discriminación en los órganos desconcentrados =  $A5 \cdot 0.11 = \%A5$
- A6 = Sensibilización para la implementación del Protocolo Trans interno, personal de honorarios y temporales =  $A6 \cdot 0.11 = \%A6$
- A7 = Sensibilización en materia de Derechos Humanos y Perspectiva de Género para altos mandos =  $A7 \cdot 0.11 = \%A7$
- A8 = Estrategias para el liderazgo de mujeres en el INE (medidas para la implementación de la reforma de paridad en todo) =  $A8 \cdot 0.11 = \%A8$
- A9 = Grupo de Trabajo de Igualdad y No Discriminación =  $A9 \cdot 0.11 = \%A9$

Después de realizar un análisis sobre la viabilidad de llevar a cabo las actividades planeadas en el marco de la pandemia mundial por COVID-19, se determinó hacer cambios en las mismas, a efecto de contribuir al cumplimiento del objetivo con acciones diseñadas para atender las medidas de distanciamiento social.

#### Avance:

#### **A1 = Capacitación áreas HASL (DEA, DESPEN, DJ, UTIGyND) = $A1 \cdot 0.11 = \%A1$**

El 10 de julio de 2020 el Consejo General aprobó el Nuevo Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, determinando que, a partir de la fecha de publicación de dicho instrumento:

- El área de atención y orientación del personal del Instituto, adscrita a la Dirección Jurídica, será la instancia encargada de la recepción y atención de aquellas denuncias relacionadas con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
- Dicha área será la autoridad de primer contacto y tendrá la responsabilidad de establecer la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada sobre relatos de hechos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, a efecto de brindarle orientación respecto a las vías legales para su atención.

Como consecuencia, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND) únicamente conservó la atribución de "Propiciar espacios laborales libres de violencia (...)". Por estas razones no se llevó a cabo la actividad.

En este marco, dicha actividad se canceló y se buscó diseñar una nueva actividad para proporcionar una

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

contención al personal sobre los efectos de la pandemia, con especial atención en el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como en la paternidad responsable. No obstante, no fue posible realizarla debido a que fue necesario priorizar la capacitación en materia de violencia política contra las mujeres por razón de género del funcionariado del Instituto con miras al Proceso Electoral 2020-2021, como consecuencia de la reforma aprobada por la Cámara de Diputadas y Diputados en 2020.

**El avance de la actividad es del 0%, equivalente a 11.0% del indicador =  $0\% \times .11 = 0\%$**

**A2 = Difusión de la reforma al Protocolo HASL =  $A2 \times 0.11 = \%A2$**

Aunque esta actividad se encontraba programada a partir del mes de febrero hasta el mes de abril, no se había realizado debido a que la modificación al Protocolo HASL dependía de la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa. El 10 de julio de 2020 el Consejo General aprobó el Nuevo Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, determinando que la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación debe presentar una propuesta del "Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral" en un plazo no mayor a 11 meses a partir de su entrada en vigor.

En este sentido, para el segundo semestre del año se contrató a un grupo de especialistas para elaborar una propuesta del Protocolo HASL, que incluye tres herramientas:

1. Nueva versión del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral (HASL). Documento orientativo que refiera un procedimiento estandarizado para la atención de los casos, desde el establecimiento del primer contacto con la presunta víctima, la identificación de afectaciones psicológicas, el levantamiento de la queja o denuncia, la investigación y conformación del expediente de la denuncia, la identificación de pruebas, el seguimiento a la presunta víctima, la resolución y la ejecución de la sanción.
2. Guía práctica para presentar una queja. Documento de fácil consulta dirigido a todo el personal, que tiene como objetivo proporcionar los elementos necesarios para conocer el procedimiento completo desde el levantamiento de la queja o denuncia hasta la resolución y/o ejecución de la sanción.
3. Guía de herramientas para el área resolutora. Instrumento que permita a las personas que atienden e investiguen casos, proporcionar el tratamiento adecuado a las presuntas víctimas de conformidad con los estándares más altos de derechos humanos.

Estos documentos fueron entregados en diciembre de 2020 y durante enero de 2021 serán socializados con las áreas que tienen o tuvieron parte en el proceso de atención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual, a fin de recibir retroalimentación sobre los documentos de manera previa a su presentación en la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación.

Por lo anteriormente expuesto, esta actividad se transformó y su presupuesto se destinó a la generación de una nueva versión del "Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral", que considera los tres elementos mencionados. La difusión de estos materiales se realizará en 2021.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**El avance de la actividad es del 100%, equivalente a 11.0% del indicador =  $100\% \times .11 = 11\%$**

**A3 = Sensibilización en materia de la reforma al Protocolo HASL =  $A3 \times 0.11 = \%A3$**

Aunque esta actividad se encontraba programada a partir del mes de febrero hasta el mes de octubre, no se había realizado debido a que la modificación al Protocolo HASL dependía de la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa.

El 10 de julio de 2020 el Consejo General aprobó el Nuevo Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, determinando que la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación debe presentar una propuesta del “Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral” en un plazo no mayor a 11 meses a partir de su entrada en vigor.

En este sentido, para el segundo semestre del año se contrató a un grupo de especialistas para elaborar una propuesta del Protocolo HASL, que incluye tres herramientas:

1. Nueva versión del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral (HASL). Documento orientativo que refiera un procedimiento estandarizado para la atención de los casos, desde el establecimiento del primer contacto con la presunta víctima, la identificación de afectaciones psicológicas, el levantamiento de la queja o denuncia, la investigación y conformación del expediente de la denuncia, la identificación de pruebas, el seguimiento a la presunta víctima, la resolución y la ejecución de la sanción.
2. Guía práctica para presentar una queja. Documento de fácil consulta dirigido a todo el personal, que tiene como objetivo proporcionar los elementos necesarios para conocer el procedimiento completo desde el levantamiento de la queja o denuncia hasta la resolución y/o ejecución de la sanción.
3. Guía de herramientas para el área resolutora. Instrumento que permita a las personas que atienden e investiguen casos, proporcionar el tratamiento adecuado a las presuntas víctimas de conformidad con los estándares más altos de derechos humanos.

Estos documentos fueron entregados en diciembre de 2020 y durante enero de 2021 serán socializados con las áreas que tienen o tuvieron parte en el proceso de atención, investigación y sanción de los casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual, a fin de recibir retroalimentación sobre los documentos de manera previa a su presentación en la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación. En este sentido, no se contará con una versión del Protocolo para difundir hasta el siguiente año, por lo que no podrá realizarse esta actividad.

En consecuencia, esta actividad se transformó y su presupuesto se destinó a la generación de una nueva versión del “Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral”, que considera los tres elementos mencionados.

**El avance de la actividad es del 100%, equivalente a 11.0% del indicador =  $100\% \times .11 = 11\%$**

**A4 = Estrategia de sinergia laboral con igualdad sustantiva para 5 Unidades Responsables =  $A4 \times 0.11 = \%A4$**

Esta actividad se encontraba calendarizada de abril a agosto y consistía en la generación de un diagnóstico del personal de cinco Unidades Responsables desagregado por sexo y área, que permita identificar las barreras que enfrentan las trabajadoras de INE en el ejercicio de su puesto. De manera posterior, se organizarían una serie de capacitaciones para fortalecer la dinámica interna de las áreas, con miras a la prevención de los conflictos laborales y posibles casos de acoso u hostigamiento laboral y sexual. Asimismo, se aborda la mejora del clima laboral desde la perspectiva de la igualdad sustantiva.

## ANEXO 2 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 actividad fue planeada de forma presencial, por lo que se esperaba la finalización de la contingencia sanitaria para su realización. No obstante, debido a la continuidad de las medidas de distanciamiento social, se determinó la cancelación de la actividad y los recursos se destinaron a una nueva actividad denominada "Programa de formación en materia de participación política y violencia política contra las mujeres en razón de género en modalidad virtual" que tiene como objetivo establecer bases sólidas para que el personal con obligaciones ante la violencia política contra las mujeres en el Instituto Nacional Electoral pueda operarlas conforme a los estándares más altos en derechos humanos con perspectiva de género.

Lo anterior, debido a que en abril de 2020 se aprobaron reformas en el ámbito general y federal que reconocen la violencia política contra las mujeres, y establecen obligaciones reforzadas para prevenir y erradicar esta forma de violencia que tiene como causa y consecuencia la discriminación, en particular para las instituciones que tienen como parte de sus funciones los derechos políticos. Las obligaciones definidas abarcan aspectos tanto de investigación, sanción y reparación del daño, como de prevención, información, participación, fiscalización y de acciones para la institucionalización, lo que implica una visión interdependiente e interdisciplinaria para el personal del Instituto Nacional Electoral. Por esta razón, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación consideró necesario formar a un grupo de profesionistas de las áreas de oficinas centrales y en las Juntas Locales Ejecutivas, a efecto de que cuenten con los conocimientos básicos sobre la prevención, registro, sanción y reparación del daño de la violencia política contra las mujeres por razón de género.

El programa de formación estuvo dirigido a 100 personas, con la distribución que se presenta a continuación:

Núm.	Dirección Ejecutiva / Unidad Técnica / Órgano Desconcentrado	Lugares
1.	Presidencia del Consejo General	2
2.	Secretaría Ejecutiva	3
3.	Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores	2
4.	Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos	3
5.	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral	2
6.	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional	2
7.	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	3
8.	Dirección Ejecutiva de Administración	2
9.	Unidad Técnica de Fiscalización	2
10.	Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral	3
11.	Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales	2
12.	Coordinación Nacional de Comunicación Social	2
13.	Coordinación de Asuntos Internacionales	2
14.	Dirección Jurídica	2
15.	Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales	2
16.	Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación	2
17.	Juntas Locales Ejecutivas (32)	64
	<b>Total</b>	<b>100</b>

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El programa se integra por dos etapas:

- **Primera Etapa: Elementos básicos para entender la violencia política contra las mujeres por razón de género (del 28 de septiembre al 28 de octubre).**

Temario:

- Género y perspectiva de género
  - Derechos Humanos y los derechos humanos de las mujeres
  - Principios de igualdad, no discriminación y equidad desde la perspectiva de género. Fundamentos de la paridad
  - Relación entre discriminación y privilegios, reflexiones sobre las Masculinidades
  - Los fundamentos de teoría política de la Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia
  - Tipos, modalidades y el continuo de violencia contra las mujeres
  - Principio pro persona y orden social de género
  - Derechos de las víctimas y la reparación del daño integral
  - Metodología para investigar, litigar y juzgar con perspectiva de género
  - Indicadores de cumplimiento progresivo de obligaciones en materia de derechos humanos
- **Segunda Etapa: La violencia política contra las mujeres, elementos para su prevención, registro, investigación y reparación del daño (del 9 de noviembre al 4 de diciembre). Esta etapa estuvo conformada por tres talleres con nueve horas efectivas cada uno, para efectos pedagógicos las 100 personas fueron divididas en tres grupos.**

Temario:

- Taller 1. "Acceso a la justicia".
- Taller 2. "Diseño y programación de políticas y programas para prevenir y erradicar la violencia política contra las mujeres".
- Taller 3. "Presupuesto y el seguimiento de su ejercicio para cumplir con las obligaciones en materia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia".

En total, se inscribieron 100 personas de las cuales 70 son mujeres y 30 son hombres. Esta actividad inició el 28 de septiembre y finalizó el 10 de diciembre del año en curso.

**El avance de la actividad es del 100%, equivalente a 11.0% del indicador =  $10\% \times .11 = 11\%$**

**A5 = Programa de formación para desarrollar ambientes laborales libres de violencia y discriminación en los órganos desconcentrados =  $A5 \times 0.11 = \%A5$**

Esta actividad se pensó como la continuación del programa de capacitación dirigido a Juntas Locales y Juntas Distritales Ejecutivas que fue implementado en 2019. Su objetivo era desarrollar en el personal de mando superior habilidades para promover conductas asertivas, dirigidas a disminuir algunas de las causas que dan lugar al acoso y hostigamiento en sus equipos 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

El programa tiene como población objetivo a aquellos órganos desconcentrados del INE que tuvieron un mayor número de relatos de hecho (quejas de personas que consideraban que estaban viviendo una situación de acoso y/u hostigamiento laboral o sexual) reportados durante el 2019.

En abril de 2020 se tenía considerada la realización del diagnóstico sobre los órganos desconcentrados con mayor número de relatos de hecho, a efecto de integrar el calendario para la ejecución de la actividad entre los meses de abril y agosto. No obstante, derivado de la pandemia por COVID-19, se identificó como susceptible de modificación, toda vez que su realización fue planeada de menara presencial.

El 10 de julio de 2020 el Consejo General aprobó el Nuevo Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Este documento determinó que la atención, prevención, capacitación y sanción en materia de HASL quedaría a cargo de la Dirección Jurídica. Asimismo, coincidió con la reanudación del Proceso Electoral 2019-2020 y el inicio del Proceso Electoral Federal 2020-2021. Por los motivos anteriores, esta actividad se canceló.

**El avance de la actividad es del 0%, equivalente a 11.0% del indicador =  $0\% \times .11 = 0\%$**

**A6 = Sensibilización para la implementación del Protocolo Trans interno, personal de honorarios y temporales =  $A6 \times 0.11 = \%A6$**

En 2019 en INE aprobó el Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral, un documento que tiene como propósito establecer criterios orientadores y acciones específicas para propiciar que el Instituto siga siendo un espacio libre de discriminación, en el que la identidad y la expresión de género de las personas trans que laboran y prestan sus servicios en él, sea respetada.

Este instrumento establece las acciones que deberán seguir las diferentes áreas del Instituto para la rectificación de datos y documentos institucionales de las personas trans que presentan sus servicios en él, así como identificar las actividades transversales para institucionalizar la cultura de respeto para las personas trans que laboran y prestan sus servicios en el INE.

En este marco, el citado Protocolo mandata a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación realizar una sensibilización al año para el personal de honorarios que presta sus servicios en el INE, sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas trans y para dar a conocer las medidas institucionales implementadas en esta materia.

Durante el primer trimestre del año se evaluó la contratación de algún proveedor o proveedora externa que pudiera dar la sensibilización al personal de honorarios de manera presencial. No obstante, por la contingencia sanitaria se consideró pertinente realizar la actividad en línea con el apoyo de dos activistas trans.

Los objetivos específicos de la sensibilización son:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

1. Resaltar la importancia del Protocolo para garantizar el derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en Instituto Nacional Electoral.
2. Concientizar sobre el amplio y complejo proceso por el cual se debería transitar para la plena inclusión laboral de las personas trans.
3. Reflexionar sobre la complicada situación que enfrentan las personas trans en materia laboral en México.

En este marco, la actividad se realizó el 24 de septiembre de 2020 en un horario de 10:00 a 12:00 horas a través de la Plataforma Cisco Webex y fue transmitido en las redes sociales del INE, con el objetivo de llegar a un público más amplio sobre complejo proceso de inclusión plena de las personas trans en materia laboral.

Para lo anterior, se contó con la participación de:

- Izack Alberto Zacarías Najar (Activista y Fundador de Impulso Trans A.C.)
- Jesús Israel Vera Gómez (Activista Muxe e integrante de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Instituto Nacional Electoral)



**El avance de la actividad es del 100%, equivalente a 11.0% del indicador =  $100\% \times .11 = 11\%$**

**A7 = Sensibilización en materia de Derechos Humanos y Perspectiva de Género para altos mandos =  $A7 \times 0.11 = \%A7$**

Esta sensibilización estuvo dirigida a los dos órganos colegiados que son las máximas autoridades del INE: el Consejo General del INE, compuesto por 11 Consejeras y Consejeros Electorales; y la Junta General Ejecutiva, integrada por 17 Titulares de Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas.



## ANEXO 2 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 objetivo de esta sensibilización es proporcionar a las personas que integran la alta dirección del INE, información respecto de la importancia de los derechos humanos desde la perspectiva de la función electoral, así como analizar los retos del INE en materia de derechos laborales e igualdad entre mujeres y hombres.

La actividad se llevó a cabo el 21 y 29 de octubre de 2020, en un horario de 17:00 a 19:00 horas en modalidad Virtual a través de la plataforma Cisco Webex. Los objetivos específicos de la sensibilización son:

- Identificar las áreas de oportunidad para fortalecer el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia de las mujeres en el trabajo desde la perspectiva de género y los derechos humanos.
- Comprender la importancia de la conciliación de la vida familiar y laboral en el contexto del cuidado de las personas y la paternidad.

Para lo anterior, se contó con la participación de la Dra. Marcela Lagarde y de los Ríos, especialista en igualdad de género y con el Dr. Miguel Carbonell Sánchez, especialista en derechos humanos.

En las dos sensibilizaciones participaron en total 37 personas, 17 mujeres y 20 hombres.

**El avance de la actividad es del 100%, equivalente a 11.0% del indicador =  $100\% \times .11 = 11\%$**

**A8 = Estrategias para el liderazgo de mujeres en el INE =  $A8 \times 0.11 = \%A8$**

Como parte del Plan de Trabajo de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, en febrero de 2020 se organizó el grupo denominado "Círculo de Mujeres", un mecanismo intrainstitucional que tiene como objetivo contar con un espacio informal en el cual las mujeres que ocupan puestos directivos en oficinas centrales puedan intercambiar experiencias laborales, reconocer los obstáculos en el ascenso profesional, compartir estrategias para superar barreras estructurales y crear vínculos para impulsar acciones que contribuyan a la igualdad laboral de las mujeres que trabajan en el Instituto. El Círculo de Mujeres se integra por las mujeres titulares de las Direcciones Ejecutivas o Unidades Técnicas del INE, las Directoras de Área y por Subdirectorías (este último puesto cuando un área no cuenta con mujeres en puestos de nivel de mando superior).

Actualmente, el grupo se integra por 20 mujeres provenientes de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral y Educación Cívica, la Dirección Ejecutiva de Administración, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, la Dirección del Secretariado, la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales, la Coordinación Nacional de Comunicación Social, la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos y la Unidad Técnica de Fiscalización.

Durante 2020, el Círculo de Mujeres sesionó en cinco ocasiones:

- Primera Sesión (12 de febrero de 2020)
- Segunda Sesión (28 de febrero de 2020)



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Tercera Sesión (13 de marzo de 2020)
- Cuarta Sesión (24 de abril de 2020)
- Quinta Sesión (5 de junio de 2020)

Las reuniones del Circulo de Mujeres se realizan mensualmente y consideran la participación de personas especialistas con temas que permitan fortalecer el liderazgo de las mujeres que ocupan puestos de dirección. También se invita a mujeres con trayectorias destacadas para que puedan compartir sus experiencias profesionales y personales en el ejercicio de puestos de toma de decisiones con las integrantes.

En la sesión del 13 de marzo de 2020 se contó con la asistencia de 14 mujeres y se tuvo la participación de la Mtra. Virginia Archundia Bañuelos con un taller sobre herramientas prácticas para el establecimiento de límites, como medio para prevenir el desgaste laboral.

Asimismo, en la sesión del 24 de abril de 202 se tuvo la presencia de la Consejera Electoral, Mtra. Dania Paola Ravel Cuevas, quien compartió su experiencia profesional enfrentando barreras estructurales que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones.

Por otra parte, el 5 de junio de 2020 se tuvo una sesión con la Dra. Alejandra Betanzo de la Rosa con una capacitación sobre la construcción de procesos de diálogo para la creación de espacios de colaboración. A esta sesión asistieron 14 mujeres que ocupan puestos de dirección.

En las sesiones del 3 y el 24 de julio se contó con la asistencia de las Consejeras Electorales Dra. Adriana Favela Herrera y Mtra. Claudia Zavala Pérez, respectivamente. Ambas compartieron sus experiencias profesionales y trayectoria en el ámbito electoral, a fin de compartir con las integrantes del Círculo de Mujeres estrategias para el fortalecimiento de su liderazgo.

Este grupo ha impulsado importantes acciones al interior del INE, por ejemplo: en el marco del 8 de marzo de 2020, organizó el paro de mujeres trabajadoras del INE para sumarse a la protesta "Un día sin mujeres"; también está impulsando la creación de una ludoteca para hijas e hijos de madres y padres del INE, así como la modificación del catálogo de puesto institucional para que considere lenguaje incluyente.

Derivado de las cargas laborales, no fue posible agendar reuniones del Círculo de Mujeres durante el segundo semestre, sin embargo, se dará continuidad a estas acciones en 2021.

**El avance de la actividad es del 50%, equivalente a 11.0% del indicador =  $50\% \times .11 = 5.5\%$**

**A9 = Grupo de Trabajo de Igualdad y No Discriminación =  $A9 \times 0.11 = \%A9$**

El Grupo de Trabajo de Igualdad y No Discriminación no ha sesionado en 2020. Durante el año que abarca este reporte, no se realizaron sesiones del Grupo de Trabajo por diferentes motivos, entre ellos, las cargas laborales que implicó la organización del Proceso Electoral Local 2019-2020, así como el inicio del Proceso Electoral Federal 2020-2021.

Asimismo, se tiene pendiente la generación de una estrategia para transversalizar la igualdad de género y no discriminación en el marco del Modelo de Planeación Institucional, misma que se trabajará durante el primer trimestre de 2021.

Por otra parte, se tenía programado realizar la primera sesión ordinaria una vez finalizada la contingencia sanitaria. No obstante, se explorará que en 2021 las sesiones se realicen de manera virtual.

**El avance de la actividad es del 0%, equivalente a 11.0% del indicador =  $0\% \times .11 = 0\%$**

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### AVANCE DEL INDICADOR 1 = 60.5%

#### INDICADOR 2:

##### Avance:

El indicador 2 refiere el número de personas sensibilizadas en la promoción de la igualdad en el ejercicio de los derechos político-electorales. Dentro de las actividades de sensibilización se encuentran considerados los siguientes eventos y/o proyectos que se realizarán en el transcurso del año:

1. Eventos conmemorativos en materia de igualdad y no discriminación
2. Libro infantil sobre participación política de las mujeres desde una perspectiva interseccional
3. Foros para promover la paridad y elecciones incluyentes en los PEL 2020 (Coahuila e Hidalgo)
4. Cuarto Encuentro entre Consejeras y Consejeros del INE y OPLS
5. Actividades de promoción de acciones afirmativas en la participación política
6. Talleres "Participación política de las mujeres, por un derecho con reconocimiento mediático"

#### 1. Eventos conmemorativos en materia de igualdad y no discriminación

- a) Día Internacional de la Lengua Materna

Durante el primer trimestre se llevó a cabo la presentación de la campaña "Voces de la Comunidad" en el marco del Día Internacional de la Lengua Materna. El evento se realizó el 24 de febrero de 11:00 a 12:30 horas, en la Universidad Intercultural del Estado de Hidalgo, ubicada en el Municipio de Tenango de Doria en Hidalgo.

El objetivo de la campaña es incentivar la participación política de mujeres y hombres indígenas en la renovación de las autoridades municipales del estado de Hidalgo. La campaña consistió en la generación de una serie de carteles y spots en radio que fueron traducidos a Náhuatl, Tepehua y Hñähñu, que serán difundidos en redes sociales, de manera física y en las estaciones de radio locales.

El evento de lanzamiento contó con la asistencia de 152 personas, de las cuales 79 fueron mujeres y 73 hombres.

- b) Evento Conmemorativo por el 67° Aniversario del Voto de las Mujeres en México

El Instituto Nacional Electoral conmemora el día 19 de octubre de cada año el voto de las mujeres en México. Durante ese día se reflexiona y debate sobre la importancia del sufragio de las mujeres, los retos institucionales para garantizar y proteger sus derechos políticos, las políticas públicas para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la democracia, entre otros.

En 2020, se presentaron entornos particularmente difíciles para el ejercicio de los derechos políticos de las

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

mujeres, ya que, aunada a la discriminación histórica de las mujeres en razón de género, la pandemia mundial por el COVID-19 ha incrementado tanto la violencia contra las mujeres en los hogares, como el trabajo de cuidado no remunerado.

A lo anterior, se suma que en abril de este se aprobaron reformas en el ámbito general y federal que reconocen la violencia política contra las mujeres, y establecen obligaciones reforzadas para prevenir y erradicar esta forma de violencia que tiene como causa y consecuencia la discriminación, en particular para las instituciones que tienen como parte de sus funciones lo derechos políticos. Las obligaciones definidas abarcan aspectos tanto de investigación, sanción y reparación del daño, como de prevención, información, participación, fiscalización y de acciones para la institucionalización de la lucha contra la violencia política por razones de género.

En este contexto, resulta indispensable que las instituciones y representantes del Estado mexicano identifiquen los retos y se establezcan los compromisos necesarios para garantizar y proteger los derechos políticos de las mujeres. Por lo anterior se convocó a personas representantes del Congreso de la Unión, la Secretaría de Gobernación, el Instituto Nacional de las Mujeres, ONU Mujeres en México y el Tribunal Electoral del Poder Judicial, para entablar un diálogo y reflexionar en torno a las barreras que enfrentan las mujeres en el ejercicio del voto frente a entornos discriminatorios, de violencia y en contingencia sanitaria. El evento estuvo conformado por dos paneles que realizaron de conformidad con el siguiente programa:

**POSICIONAMIENTOS CON RELACIÓN A LOS COMPROMISOS Y RETOS DEL VOTO DE LAS MUJERES EN MÉXICO ANTE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA Y CONTINGENCIA SANITARIA**

**12:00 – 12:10 h**

- **Dip. Dulce María Sauri Riancho**  
Presidenta de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputadas y Diputados

**12:10 – 12:20 h**

- **Sen. Eduardo Ramírez Aguilar**  
Presidente de la Mesa Directiva del Senado de la República

**12:20 – 12:30 h**

- **Magdo. Felipe Alfredo Fuentes Barrera**  
Presidente de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

**12:30 – 12:40 h**

- **Dr. Lorenzo Córdova Vianello**  
Consejero Presidente del Instituto Nacional Electoral

---

**PANEL: "EL DERECHO A VOTAR DE LAS MUJERES EN ENTORNOS DISCRIMINATORIOS Y DE PANDEMIA"**

**12:40 – 12:50 h**

- **Mtra. Carla Astrid Humphrey Jordan**  
Presidenta de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral

**12:50 – 13:00 h**

- **Sra. Belén Sanz Luque**  
Representante de ONU Mujeres en México

**13:00 – 13:10 h**

- **Dra. Nadine Flora Gasman Zylbermann**  
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

**13:10 – 13:20 h**

- **Mtra. Mónica Aralí Soto Fregoso**  
Magistrada de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

---

**13:20 – 13:40 h | Preguntas y respuestas**

---

**13:40 – 14:00 h | Reflexión y cierre de la reunión**

**PANEL: "LOS RETOS DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES RUMBO AL PROCESO ELECTORAL 2020-2021"**

**17:00 – 17:10 h**

- **Mtra. Dania Paola Ravel Cuevas**  
Integrante de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral

**17:10 – 17:20 h**

- **Lic. Gloria Alcocer Olmos**  
Directora Ejecutiva de la Organización Fuerza Ciudadana A.C.

**17:20 – 17:30 h**

- **Dra. Adriana Favela Herrera**  
Integrante de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral

**17:30 – 17:40 h**

- **Mtra. Blanca Olivia Peña Molina**  
Activista de los derechos de las mujeres

**17:40 – 17:50 h**

- **Mtra. Norma Irene de la Cruz Magaña**  
Integrante de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral

**17:50 – 18:00 h**

- **Mtra. María del Carmen Alanís Figueroa**  
Presidenta de 12624 Consultoras

**18:00 – 18:10 h**

- **Mtra. Claudia Zavala Pérez**  
Consejera Electoral del Instituto Nacional Electoral

---

**18:10 – 18:20 h | Preguntas y respuestas**

---

**18:20 – 18:30 h | Comentarios finales**

**12:00 h a 14:00 h**

**Moderación:**

- **Lic. Edmundo Jacobo Molina**  
Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral



**17:00 h a 18:30 h**

**Moderación:**

- **Mtro. José Martín Fernando Faz Mora**  
Integrante de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación del Instituto Nacional Electoral

Se contó con la participación de la Dip. Dulce María Sauri Riancho, Presidenta de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputadas y Diputados; el Sen. Eduardo Ramírez Aguilar, Presidente de la Mesa Directiva del

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Senado de la República; el Magdo. Felipe Alfredo Fuentes Barrera, Presidente de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial; la Dra. Nadine Flora Gasman Zylbermann, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres; Sra. Belén Sanz Luque, Representante de ONU Mujeres en México; las Consejeras y Consejero integrantes de la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, así como mujeres activistas por los derechos de las mujeres y representantes de la Sociedad Civil.

La transmisión se realizó por *Facebook Live* y *YouTube*. De conformidad con las estadísticas se tuvieron a 141 personas dando seguimiento al evento en vivo a través de redes sociales, la publicación registró 218 reacciones, 80 comentarios y fue compartida 144 veces. No obstante, no fue posible identificar el sexo de las personas usuarias.

#### 2. Libro infantil sobre participación política de las mujeres desde una perspectiva interseccional

Se remitió la postulación de la obra al Comité Editorial con el nombre preliminar “Fue así como se creó el arcoíris”. Este título tiene como objetivo difundir entre el público infantil, particularmente niñas y niños entre 10 y 12 años, la importancia de la interculturalidad e interseccionalidad para ejercer los derechos a la participación. A través de cuatro historias, el libro aborda conceptos como la autoadscripción, el sentido de pertenencia cultural, el vínculo comunitario de los pueblos y comunidades indígenas y la igualdad entre mujeres y hombres.

La obra se compone de cuatro historias. Cada una de ellas se tradujo a una de las lenguas indígenas más habladas: náhuatl, maya, mixteco y tseltal, con el fin de impulsar canales de participación activa a través de la lengua materna y reconocer el derecho de todas las personas a incidir en la vida pública y la importancia de la participación ciudadana.

Asimismo, el 29 de octubre de 2020, en la Cuarta Sesión Ordinaria del Comité Editorial del INE, se aprobó la incorporación de tres obras infantiles a la colección “Árbol”, los cuales fueron aprobadas con los títulos tentativos:

- Mi propia raíz
- No mires a otro lado
- Y... si aceptamos que cada quien lo que quiera ser

Estos libros fueron propuestos en el marco de la reforma en materia de violencia política contra las mujeres de 2020, a efecto de coadyuvar con el diseño e instrumentación de obras que buscan promover entre la población de entre 10 y 14 años la educación cívica, la cultura democrática del país e información con igualdad de género, no discriminación, derechos humanos y lenguaje incluyente.

Posteriormente, el 17 de diciembre de 2020 se celebró de manera virtual por videoconferencia la Quinta Sesión Ordinaria del Comité Editorial del INE, en la cual se aprobó el cambio de nombre de las obras, quedado como sigue:

- “Fue así como se creó el arcoíris” cambió a “El tejido de nuestras voces”

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- “Mi propia raíz” cambió a “La hamaca roja”
- “No mires a otro lado” cambió a “Dos veranos”
- “Y... si aceptamos que cada quien lo que quiera ser” cambió a “Me gusta”

Asimismo, se aprobaron los textos con formación editorial, por lo que al corte del cuarto trimestre de 2020 se tienen las publicaciones en versión digital de los cuatro títulos. En 2021 se realizará la difusión de las obras a través de forma digital y análoga en las Feria Internacional del Libro del Palacio de Minería, la Feria del Libro Infantil y Juvenil, así como la Feria Internacional del Libro de Guadalajara.

### 3. Foros para promover la paridad y elecciones incluyentes en los PEL 2020 (Coahuila e Hidalgo)

Estos foros se realizan en las entidades con proceso electoral, a efecto de proporcionar herramientas a las y los diversos actores institucionales y políticos para cumplir con su obligación de garantizar la participación política efectiva de las mujeres y de grupos de atención prioritaria; la promoción del liderazgo político de las mujeres y la prevención de la violencia política en razón de género, así como divulgar las acciones impulsadas y los resultados obtenidos en estos temas.

En 2020, se planeó la realización de dos foros, uno en Saltillo, Coahuila, que se llevó a cabo el jueves 27 de febrero de 2020; y en Pachuca, Hidalgo, que se realizó el jueves 27 de febrero de 2020. Ambos foros se realizaron en las instalaciones de la Junta Local del INE en esas entidades federativas.

De manera específica, los foros consistieron en dar a conocer a los actores políticos, mujeres que están interesadas a postularse a un cargo de elección popular, personas con discapacidad, personas trans, ciudadanía en general y medios de comunicación el avance que se tiene en los siguientes temas:

- Paridad de género y acciones afirmativas
- Instrumentos y precedentes para prevenir la violencia política contra las mujeres en razón de género
- Inclusión en la participación política de grupos históricamente discriminados
- Acciones para la promoción de la participación y el ejercicio del voto en condiciones de igualdad

Asimismo, se realizaron ejercicios de demostración para precisar información respecto de:

- El procedimiento para tramitar la credencial para votar con fotografía en un Módulo de Atención Ciudadana (MAC) para personas con discapacidad.
- El procedimiento para tramitar la credencial para votar con fotografía en un MAC para personas trans.
- La atención que se dará a las personas con discapacidad en las casillas que se instalarán en la jornada electoral.
- La atención que se dará a las personas trans durante la jornada electoral.

Sobre la participación, en el foro de Coahuila se registró la asistencia de 95 personas, de las cuales 49 fueron mujeres y 46 hombres. Por su parte, en el foro de Hidalgo, se contó con la asistencia de 101 personas, 52 mujeres y 49 hombres.

### 4. Cuarto Encuentro entre Consejeras y Consejeros del INE y OPL

Esta actividad se tenía considerada para el cuarto trimestre del año, sin embargo, no fue posible llevarla a cabo debido a la suspensión de plazos administrativos y el empalme en los tiempos del calendario del Proceso Electoral Local 2019-2020, así como los Proceso Electoral Federal y Concurrentes 2020-2021.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### 5. Actividades de promoción de acciones afirmativas en la participación política

Las actividades de promoción de acciones afirmativas se tenían consideradas para el segundo semestre del año, sin embargo, no fue posible llevarlas a cabo debido a la suspensión de plazos administrativos y el empalme en los tiempos del calendario del Proceso Electoral Local 2019-2020, así como los Proceso Electoral Federal y Concurrentes 2020-2021.

##### 6. Talleres “Participación política de las mujeres, por un derecho con reconocimiento mediático”

Estos talleres se definieron como parte de las actividades en el marco del Proceso Electoral 2019-2020 y tuvieron como objetivo brindar elementos de análisis para la identificación de la violencia política como un obstáculo para el ejercicio de los derechos políticos y electorales de las mujeres en Coahuila e Hidalgo, que son las entidades federativas que tienen Proceso Electoral en 2020. Asimismo, se realizará en Baja California, derivado de la sentencia PS-40/2019 del Tribunal de Justicia Electoral del Estado de Baja California, que mandata sensibilizar a un periodista que tuvo conductas constitutivas de violencia política en razón de género contra una candidata.

La actividad se llevó a cabo el 4 y 5 de marzo 2020 en Junta Local Ejecutiva de Coahuila, en Hidalgo el 12 y 13 de marzo 2020, y en modalidad virtual para Baja California el 25 y 26 de septiembre.

En total, se contó con la participación de 16 personas en el Taller de Coahuila de los cuales 6 son mujeres y 10 hombres; de 102 personas en el Taller de Hidalgo de los cuales 48 son mujeres y 54 hombres, y de 29 en el Taller de Baja California de los cuales 19 son mujeres y 10 hombres.

El avance general en el indicador es de **79.5%** con 636 personas sensibilizadas. No obstante, no fue posible determinar el número de mujeres y hombres de las 141 personas que dieron seguimiento virtual al Evento Conmemorativo por el Aniversario del Reconocimiento del Voto de las Mujeres en México, por lo tanto, se incluye por partes iguales en los indicadores desagregados, correspondiendo 71 a mujeres y 70 a hombres:

**PSINEM** (Porcentaje de mujeres sensibilizadas en la promoción de la igualdad en el ejercicio de los derechos político-electorales) =  $324 / 400 = 81\%$

**PSINEH** (Porcentaje de hombres sensibilizados en la promoción de la igualdad en el ejercicio de los derechos político-electorales) =  $312 / 400 = 78\%$

**AVANCE DEL INDICADOR 2 = 79.5%**

#### INDICADOR 3:

El indicador 3 refiere al avance en el estudio sobre violencia política en razón de género.

**Avance:**



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el primer y segundo semestre se realizó la investigación de mercado, a fin de identificar los posibles proveedores o instituciones académicas que pudieran brindar el servicio de diseño de una metodología triangulada de indicadores cualitativos y cuantitativos, que evalúe la prevalencia de la violencia política por razón de género en México y su impacto en el ejercicio de los derechos políticos de las candidatas a puestos de elección popular en el Proceso Electoral Federal 2020-2021.

A pesar de que se habían identificado cuatro consultorías que contaban con la capacidad técnica y los conocimientos metodológicos para la elaboración del estudio, en el último trimestre se consideró relevante adicionar los perfiles de las personas, a efecto de evaluar la experiencia académica y los trabajos de investigación.

En este marco, se contactó a tres instituciones académicas que cuentan con investigadoras e investigadores que se han especializado en temas como la igualdad de género y la participación y representación política de las mujeres, dichas instituciones fueron:

- El Colegio de México (COLMEX)
- Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM-UNAM)
- La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Campus Xochimilco

Se estableció contacto con dichas instituciones, a efecto de invitarles a participar en el concurso para seleccionar a la institución ganadora. Para lo anterior, se llevó a cabo una revisión de la propuesta técnica y económica, así como de los perfiles de las y los investigadores involucrados.

Derivado de dicha valoración, se determinó que la mejor propuesta fue la del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM-UNAM), por lo que se generó con convenio de colaboración específico que considera un calendario de trabajo hasta el 30 de julio de 2021.

En diciembre de 2020 se formalizó el Convenio de Colaboración Especifico entre ambas instituciones. Con esta acción, no solo se contará con una metodología para medir el impacto de la violencia política en las campañas de las mujeres, sino que se aplicará por primera vez en el Proceso Electoral 2020-2021, teniendo como resultado un análisis cualitativo y cuantitativo.

**El avance de la actividad es del 100%, equivalente al 100% del indicador.**

**AVANCE DEL INDICADOR 3 = 100.0%**

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

En el ejercicio 2020 la mayor complicación estuvo relacionada con la contingencia sanitaria por el COVID-19, pues diversas actividades que estaban diseñadas de manera presencial no pudieron llevarse a cabo por esta razón. Asimismo, la suspensión de los plazos administrativos hasta la mitad del año recortó el calendario de trabajo del Instituto, teniendo como consecuencia que se empalmara la reanudación de los plazos con la organización del Proceso Electoral Local 2019-2020 y el inicio del Proceso Electoral 2020-2021. Dicha situación dificultó la realización de las actividades, por lo que fue necesario realizar adecuaciones a 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:** 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:** 266. Transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas y en la cultura institucional de las entidades federativas y municipios

#### Definición de la población objetivo

La Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales (UTVOPL) dentro de sus atribuciones actuará en cada una de las etapas del Proceso de Selección y Designación, conforme a lo establecido en el Reglamento del Instituto Nacional Electoral para la Designación y Remoción de las y los Consejeros Presidentes y las y los Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales Electorales, **observando el principio de paridad de género en cada una de ellas.**

En este sentido, cuando se presenta una vacante en alguno de los 32 Organismos Públicos Locales (OPL), **ésta podrá ser ocupada por mujer u hombre procurando una conformación de por lo menos tres personas del mismo género, respecto de la integración total de cada órgano máximo de dirección.**

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

Si bien hoy es una obligación, la paridad de género ha sido un elemento que ha observado este Consejo General desde que se le otorgó la atribución de designar a las y los Consejeros Electorales de los OPL. De hecho, en relación con la designación primigenia que realizó el Consejo General de Instituto entre 2014 y 2015, la Sala Superior del Tribunal, a través de la Resolución correspondiente al expediente identificado con el número SUP-JDC-2609-2014, analizó la aplicación del principio de paridad de género y su relación con la conformación final de los OPL. En el mismo, expuso que el marco normativo aplicable prohibía toda discriminación motivada por el género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. La propia sentencia destacó que, conforme al punto vigésimo de los “Lineamientos del Instituto Nacional Electoral para la designación de Consejeros Presidentes y Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales”, aplicables en ese momento, en cada una de las etapas del procedimiento, se debía procurar atender a la equidad de género y una composición multidisciplinaria y que en su integración también se debe procurar una conformación de por lo menos tres Consejeras o Consejeros Electorales del mismo género, de donde se advierte, que existe una tendencia orientada a garantizar una igualdad entre hombres y mujeres. En la referida resolución se concluyó que el Instituto garantizó en todo momento el derecho fundamental de igualdad y no discriminación en el



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

procedimiento, al haberse otorgado idénticas condiciones de participación a todos los aspirantes:

*“...A partir de lo expuesto, en autos se advierte que la responsable se apegó a la exigencia de garantizar el derecho fundamental de igualdad y no discriminación en el procedimiento de elección de Consejeros Electorales locales, al haberse otorgado idénticas condiciones de participación a todos los aspirantes”.*

Es así que, tal y como lo ha referido la Sala Superior, el Instituto ha dirigido los procesos de selección y designación de las y los Consejeros de los OPL en estricto apego al principio de paridad de género. Siguiendo con ese criterio, se lleva a cabo la designación de 59 personas como Consejeras y Consejeros de los OPL. Del total, 34 corresponden a mujeres y 25 a hombres. Asimismo, con estos nombramientos se cubre la totalidad de vacantes en los OPL y, de los 224 integrantes de los órganos superiores de dirección de los 32 Organismos Electorales locales, 114 serán mujeres y 110 serán hombres.

Aunado a lo anterior, tal y como fue valorado por la Sala Superior, con excepción de los OPL en las entidades de Colima, Estado de México y Guerrero, todos los respectivos Consejos Generales, en apego al principio de paridad de género, estarán integrados por, al menos, tres personas de un mismo género. Incluso, en 16 entidades habrá una mayoría de integrantes mujeres, siendo que, en 13 de ellas habrá una integración de cuatro mujeres y tres hombres y, en el caso particular de Colima, Estado de México y Guerrero, habrá una mayoría de cinco mujeres y dos hombres.

Mediante acuerdo INE/CG691/2020 de fecha 21 de diciembre de 2020, el Consejo General aprobó los Modelos de Formatos “3 de 3 contra la violencia” a efecto de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia política contra las mujeres en razón de género, entre los cuales se encuentra el formato respectivo a las personas que aspiran al cargo de Consejera o Consejero Electoral de los Organismos Públicos Locales, estableciendo la obligatoriedad de su presentación.

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

Acción afirmativa en favor de las mujeres para el caso de la designación para la selección y designación de la Consejera Electoral del Organismos Públicos Locales de Coahuila y Veracruz.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**En el trimestre se realizaron las siguientes actividades:**

#### **PROCESO DE SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE CHIHUAHUA, COAHUILA Y VERACRUZ**

##### **Convocatoria:**

Mediante Acuerdo INE/CG640/2020 de fecha 07 de diciembre de 2020 el Consejo General del Instituto Nacional Electoral aprueba la Convocatoria para la selección y designación de la Consejera o Consejero Presidente del Organismo Público Local de Chihuahua.

Mediante Acuerdo INE/CG689/2020 de fecha 21 de diciembre de 2020 el Consejo General del Instituto Nacional Electoral aprueba la Convocatoria para la selección y designación de la Consejera Electoral del Organismos Públicos Locales de Coahuila y Veracruz.

Asimismo, se realizó el mantenimiento del banco de reactivos (elaboración, pre-validación y validación final de reactivos) del Examen de Conocimientos para Consejera o Consejero Presidente y Consejeras o Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales y del Examen de Competencias Básicas para la selección de

---

## **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>
Consejera o Consejero Presidente y Consejeras o Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
Mayor difusión en la etapa de "Convocatoria Pública" con el fin de que más personas se inscriban en el Proceso de Selección y Designación de Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales.

**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 promueven la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 200. Realizar la promoción y observancia en el monitoreo, seguimiento y evaluación del impacto de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

#### Definición de la población objetivo

Los entes obligados al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Se consideran Entes Obligados todas aquellas instituciones del Estado mexicano que, conforme señala la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, deben cumplir con acciones específicas, distribuidas en cinco ámbitos (económico, político, social, civil y cultural). De este modo, se distinguen 130 entes obligados.

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

La igualdad es un concepto relacional que involucra un ejercicio de comparación entre distintos elementos. Es a partir de este análisis comparativo como puede determinarse la presencia o no de la igualdad entre las personas o grupos, en el acceso y disfrute de derechos. En este sentido, la igualdad se manifiesta tanto en el ámbito normativo, como en las prácticas sociales y, por tanto, se concibe como un derecho humano que los estados están obligados a garantizar y que se encuentra reconocido en distintos instrumentos internacionales. Entre los principales instrumentos internacionales en la materia, destacan los siguientes: Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); y Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), entre otros.

En cuanto al tema de la igualdad entre mujeres y hombres, el concepto de igualdad se encuentra íntimamente relacionado con la no discriminación y a su vez, con el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Al respecto, dentro de los instrumentos internacionales que se reconocen como centrados en la defensa y protección de los derechos humanos de las mujeres, se encuentran: la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como "Convención Belém do Pará".

La CEDAW ha declarado que "la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Lo anterior queda referido en la Recomendación General 19 de la CEDAW [[http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw\\_19.pdf](http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf)] (consultado el 4 de abril de 2018)".

Mientras que la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) [<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>], instrumento del sistema interamericano de derechos humanos, reconoce que "el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

Como se observa, la igualdad, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, constituyen una preocupación central en materia de derechos humanos de las mujeres, por lo que los estados se enfrentan al reto de procurar y hacer efectiva la igualdad como derecho. Para el caso mexicano, pese a los avances en la materia, existen todavía grandes pendientes para el logro de igualdad entre mujeres y hombres y la disminución de las brechas de género en el acceso y disfrute de los derechos humanos.

En 2019 se analizó el contexto mexicano relacionado con los derechos de las mujeres y se identificó lo siguiente:

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) tiene por objeto regular, garantizar y orientar los mecanismos institucionales para el logro de la igualdad sustantiva, en los ámbitos público y privado. Para tal fin, esta Ley establece cinco ámbitos que orientan la acción del Ejecutivo Federal para incidir en el cumplimiento y garantía de los derechos de las mujeres. Éstos son los siguientes: económico, político, social, civil y cultural. Con base en lo señalado, la CNDH lleva a cabo la revisión del contexto actual en materia de igualdad, no discriminación y no violencia contra las mujeres.

- **Ámbito económico**

El ámbito económico considera las estructuras, sistemas fiscales, acceso e inclusión de mujeres y hombres en el mercado laboral diferenciado por condiciones socioeconómicas y las diferencias que de esto resulta en los diversos sectores económicos; así como la asignación de presupuesto y programas presupuestarios para la igualdad entre mujeres y hombres.

De acuerdo a la información del Atlas de Igualdad y Derechos Humanos (AIDH), es posible observar en relación a la Población sin ingresos propios según sexo, que, de acuerdo con el INEGI, en 2015, en el 53.12% (17) de las entidades federativas prevalecen desigualdades entre mujeres y hombres relacionadas con ingresos propios, siendo las mujeres, la mayor población sin ingresos en el país.

En la *Población económicamente activa según sexo*, de acuerdo a los datos de la INEGI, el 97.46% de las mujeres tenían empleo en el 2015. Es decir que el 2.54% de las mujeres que podrían trabajar, estaban desempleadas en el momento de dicho informe.

En cuanto a la *Brecha de Género respecto a la Población Económicamente Activa*, a nivel nacional se presentan fuertes diferencias entre mujeres (43.7%) y hombres (77.5%). Lo mismo sucede en las entidades federativas, donde Colima es el de menor brecha (22.7), mientras que las de mayor son: Chiapas (57.2), Veracruz (41.6) y Tabasco (39.7). 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.

La *Brecha de Género respecto a la Población Ocupada* (INEGI, *Glosario*, 2018. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENEU>), advierte que en todas las entidades federativas existe un mayor número de hombres ocupados que de mujeres. Chiapas encabeza la lista con 28.24% de mujeres y 71.76% de hombres ocupados.

Se advierte que la *Brecha de Género respecto a la contribución al PIB por Trabajo Doméstico no Remunerado*, existe una contribución al PIB, marcadamente mayor por parte de las mujeres, en comparación con los hombres, considerando el valor económico del trabajo no remunerado. Resalta resaltan: el Estado de México (-1.57) y la Ciudad de México (-1.03) como los estados con mayores brechas de género.

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

### - Ámbito político.

La dimensión política considera los mecanismos que se han promulgado para la protección de los derechos humanos de las mujeres, entre los que se encuentran: el seguimiento a la armonización legislativa, a la participación equilibrada entre mujeres y hombres, entre otras.

En relación al seguimiento a la armonización legislativa, en 29 leyes de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de las entidades federativas, se prevé la violencia política como un tipo o modalidad de violencia en contra de las mujeres. Actualmente sólo 15 entidades federativas prevén en su regulación electoral a la violencia política por razones de género. El Código Penal Federal no prevé la violencia política por razones de género como un delito y a nivel estatal, sólo nueve entidades federativas prevén a la violencia política por razón de género como un delito.

Como producto del proceso electoral de 2018, el 48.2% de las diputaciones son ocupadas por mujeres. Por otra parte, la Cámara de Senadoras y Senadores está conformada por el 49.22% de mujeres y el 50.78% de hombres, registrando así el mayor número de congresistas federales ocupado por mujeres en la historia de México. En las entidades federativas el panorama cambia. En Nayarit sólo el 36.67 de las diputaciones son ocupadas por mujeres, y en Durango y Michoacán el porcentaje es de 40%. En contraste, en Morelos el 70% de las diputaciones son ocupadas por mujeres.

En el Senado de la República, la JUCOPO está compuesta por siete hombres (63.64%) y cuatro mujeres (36.36%) (Senado de la República, Integrantes de la Junta de Coordinación Política. Disponible en: <http://www.senado.gob.mx/64/junta>). En la Cámara de Diputados está integrada por siete hombres (87.5%), y una mujer (12.5%) (H. Cámara de Diputados, Junta de Coordinación Política).

### - Ámbito social.

Este ámbito se refiere a la comunidad de personas que conviven en un mismo territorio bajo determinadas normas, las interrelaciones entre ellas y a la vida en sociedad. Éste, está integrado por el índice de desarrollo humano y relativo al género (IDG). Éste, es la medida sinóptica que incorpora al IDH las diferencias entre géneros y permite evidenciar las desigualdades socio-económicas entre hombres y mujeres que forman parte una unidad geográfica determinada a partir del ajuste del IDH y sus tres dimensiones básicas para hombres y mujeres: vida larga y saludable, conocimiento y, nivel de vida digno.

En los IDG por entidad federativa en 2010, se puede advertir que las únicas dos entidades con un índice mayor a 0.85 son Nuevo León (0.88) y Ciudad de México (0.92). Asimismo, las entidades con índices más bajos son Chiapas (0.71), Oaxaca (0.74) y Guerrero (0.75).

Sobre la *Razón de Mortalidad Materna*, los estados con el mayor número de defunciones en mujeres durante el embarazo, en el parto o en el puerperio en un año entre los nacidos vivos en 2010 y 2015. En 2010 fueron: Chiapas y Oaxaca y, en 2015 fueron Chiapas y Nayarit. Sin embargo, disminuyeron en el país.

### - Ámbito civil.

La LGIMH refiere como objetivos de dicho ámbito la evaluación de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales y erradicar las distintas modalidades de violencia de género.

De acuerdo a la INEGI en 2016 (INEGI. *Mujeres y hombres en México*, 2018.), la edad media de la primera unión de las mujeres, de 15 a 49 años de edad alguna vez unidas, fue de 20.2 años. Guerrero es la entidad que presenta la edad promedio más baja para las mujeres, en relación con el resto de las entidades; mientras que la Ciudad de México la edad promedio más alta.

En relación al tema de los cuidados, la ENDIREH señala que el porcentaje de mujeres casadas que creen que la persona responsable del cuidado de las y los hijos, de las personas enfermas y ancianas deben ser las mujeres es mayor al 50%. Respecto al porcentaje de mujeres casadas que realizan el trabajo de limpieza del hogar, se observa que la Ciudad de México (56.54%), Jalisco (58.63%), Baja California (59.16%) y Chihuahua (59.2%) son las entidades federativas con el menor porcentaje. Mientras que Oaxaca (72.78%), Zacatecas (71.78%), Veracruz (71.71%), Chiapas (71.17%), Sinaloa (71.04%) y Michoacán (70.4%) son aquellas con porcentajes mayores al 70%.

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

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

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

En cuanto al feminicidio, el Secretariado Ejecutivo reporta, con base en la información remitida por las procuradurías y fiscalías de las entidades federativas, que, considerando la suma de los homicidios dolosos de mujeres y los feminicidios, se identifica que el porcentaje de carpetas de investigación iniciadas por el delito de feminicidio no rebasa el 30%. De enero de 2018 a mayo de 2019 se registraron 3866 homicidios dolosos de mujeres en todo el país. En las entidades federativas, de enero de 2018 a mayo de 2019, se observa que el Estado de México y Guanajuato registran más de 400 casos.

- Ámbito cultural.

El ámbito cultural implica el análisis de estereotipos sexistas o discriminatorios en perjuicio de la igualdad de mujeres y hombres; incluye también aquellos aspectos relacionados con las decisiones, desde los roles particulares en los que se desenvuelven mujeres y hombres.

En la *Encuesta de Igualdad y No Discriminación, 2018*, se preguntó respecto a las diversas opciones de vida familiar y respecto a la repartición de tareas. Se advirtió que el 79.3% de los hombres y 75.6% de las mujeres estaban totalmente de acuerdo y de acuerdo con que la mujer trabaje en el hogar haciéndose cargo de la casa y de las y los niños, mientras que el hombre trabaje fuera del hogar.

En la permanencia de aspectos discriminatorios dentro de la normatividad del territorio nacional, se encuentra que 20 entidades federativas aún prevén la protección de la vida desde la concepción. Siendo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió en la acción de inconstitucionalidad 11/2009 que: “aun cuando un cigoto califica como un organismo humano, no se le puede considerar razonablemente como persona o individuo (es decir, como sujeto jurídico o normativo), de acuerdo con la Constitución Federal o los tratados internacionales” y se señala que este tipo de regulación vulnera la dignidad de las mujeres y sus derechos fundamentales, en particular la libertad reproductiva.

- La violencia contra las mujeres en todos los ámbitos previstos en la LGIMH.

De acuerdo con cifras del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, de enero a diciembre de 2019, se registraron un total de 976 feminicidios y 2,819 homicidios dolosos de mujeres.<sup>17</sup> La sumatoria de estas cifras (3,795) arroja que en México, durante el año 2019, se cometieron en promedio 10.5 asesinatos de mujeres cada día.

Al respecto, los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, dieron a conocer que, en México, de las mujeres de 15 años y más, 66.1% han enfrentado al menos un incidente de violencia por parte de cualquier agresor, alguna vez en su vida. De éstas, el 49% mencionó haber vivido violencia emocional, el 41.3% sexual, el 29% violencia económica, patrimonial o discriminación en el trabajo y el 34% violencia física.

- El principal agresor de las mujeres es el esposo, pareja o novio. El 43.9% de las mujeres que tienen o tuvieron una pareja, sea por matrimonio, convivencia o noviazgo, han sido agredidas por su pareja en algún momento.
- El segundo ámbito de mayor violencia contra las mujeres, es en espacios como la calle, el parque y el transporte. De los actos de violencia más frecuentes, destaca la violencia sexual que han sufrido 34.3% de las mujeres de 15 años o más, ya sea por violación, acoso, abuso o intimidación.

<sup>17</sup> Información disponible en: [https://drive.google.com/file/d/1R3URXMUBiFMa46moO4k2v\\_G95fR5LVfp/view](https://drive.google.com/file/d/1R3URXMUBiFMa46moO4k2v_G95fR5LVfp/view) Fecha de consulta: 27 de enero de 2020.

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

- Las agresiones sexuales, la discriminación, las humillaciones, degradación e intimidación, son los tipos de violencia más frecuentes en el ámbito laboral. El 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, ha experimentado alguna vez un acto violento.
- Entre las mujeres que asistieron a la escuela, de octubre de 2015 a octubre de 2016, 10.7% fueron agredidas sexualmente.

En lo que respecta al abuso sexual infantil, la ENDIREH 2016 señaló que 9.4% de las mujeres de 15 años y más, sufrieron abuso sexual durante su infancia, lo cual representa 4.4 millones de mujeres. Entre estos, los principales agresores son: tíos (20%), primos (16%), vecinos o conocidos (16%), desconocido (11%), hermano (8%), padre (6%), abuelo (6%), otro familiar (6%), padrastro/madrastra (6%), otro (6%).

Los elementos revisados hasta ahora sobre la situación de las mujeres en los ámbitos social, político, económico, civil y cultural, así como en la particular revisión de la violencia contra las mujeres, nos advierte de un campo amplio para explorar y proponer estudios y reportes, así como para afianzar las tareas de la promoción, en miras a contribuir a que los entes obligados atiendan los retos que persisten para que las mujeres puedan ejercer sus derechos libremente.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En este programa no se tiene la atribución de realizar acciones afirmativas, las cuales, dentro de la institución, corresponden a la Unidad de Igualdad de Género.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH), adscrito a la Cuarta Visitaduría General de la CNDH organiza sus actividades en función de las tres direcciones con que cuenta, por un lado, las relacionadas con la observancia en el monitoreo, seguimiento evaluación del impacto de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres; por otro, en las tareas orientadas a promover los derechos humanos de las mujeres; y, finalmente, lo relacionado con la atención a quejas.

#### **ACCIONES REALIZADAS EN EL PERIODO ENERO A DICIEMBRE DE 2020:**

- 1. INDICADOR FIN:** Índice de contribución al cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres. (anual)

#### **Información cualitativa:**

Con el objetivo de dar cuenta en términos globales del cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad por parte de los entes obligados, el PAMIMH elaboró el índice de contribución al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad. Dicho índice para 2020 se compone de tres dimensiones<sup>1</sup>:

Dimensión: Monitoreo Legislativo.

Dimensión: Participación Política.

Dimensión: Promoción de los Derechos Humanos.

**Avance y explicación de los resultados:** La medición el índice de contribución al cumplimiento de la Política Nacional entre Mujeres y Hombres es anual y prevé como valor máximo en su cálculo el 1. De enero a diciembre 2020 el índice de contribución al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad registrado fue de 0.70. Ello debido a que cada dimensión del índice registró los valores que se observan en la siguiente tabla:

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Dimensión	Índice simple de cada dimensión (2020)
Monitoreo legislativo	0.80
Participación política	1
Promoción de los derechos humanos	0.31

Fuente: CNDH.

<sup>1</sup>Anteriormente, el índice de contribución se componía de cuatro dimensiones, los señalados y uno sobre Políticas Públicas. Esta dimensión medía el número de acciones llevadas a cabo por los entes obligados en el marco del PROIGUALDAD. Para ello, se disponía de la información recabada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en la Plataforma del PROIGUALDAD, mediante el Convenio General de Colaboración signado entre la CNDH y dicha institución, sobre la evaluación de las líneas de acción llevadas a cabo por la Administración Pública Federal (APF) en esta materia. Sin embargo, a la fecha del cierre de año, el INMUJERES todavía no ofrecía dicha información, por lo tanto, se tuvo que acoplar el índice a tres dimensiones, así como la línea base.

- 2. INDICADOR PROPÓSITO:** Porcentaje de entes obligados al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres que reciben insumos para el fortalecimiento de dicho cumplimiento en el año actual con relación al número de entes obligados que deben recibir insumos. (anual)

**Información cualitativa:** El objetivo de este indicador es dar cuenta de qué tanto se cubre la población objetivo del PAMIMH. Para el PAMIMH es relevante brindar insumos para el fortalecimiento del cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, para lo cual se delimitó el universo de instituciones a las cuales proporcionar los insumos (desarrollados por la CNDH) para que los entes obligados cumplan con la PNMIMH.

**Avance y explicación de los resultados:** Respecto al porcentaje de entes obligados al cumplimiento de la PNMIMH que recibieron insumos en 2020 para el fortalecimiento de dicho cumplimiento, de enero a diciembre, se proporcionaron insumos derivados de la observancia a 130 entes obligados al cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esto representa el 100% de los programados.

La desagregación de los entes obligados al cumplimiento que recibieron insumos derivados de las actividades del PAMIMH son las siguientes:



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Número de entes obligados al cumplimiento que recibieron insumos en 2020

Entes obligados	Número de entes obligados al cumplimiento que recibieron insumos en 2020
Organismo Públicos de Derechos Humanos	16
Instituciones encargadas de la observancia	35
Congresos de las entidades federativas y el Federal	33
Instituciones de la Administración Pública Federal	46
Total	130

Fuente: CNDH.

- 3. INDICADOR COMPONENTE A:** Porcentaje de productos de observancia basados en el monitoreo, seguimiento y evaluación realizados con relación a los requeridos. (semestral)

**Información cualitativa:** Para el 2020 se programó la realización de seis productos de observancia basados en el monitoreo, seguimiento y evaluación de la política de igualdad entre mujeres y hombres, y atendiendo al derecho a la igualdad, a la no discriminación y a la no violencia contra las mujeres. La distribución de los productos a lo largo del año es de dos el primer semestre y cuatro el segundo semestre.

**Avance y explicación de los resultados:** Durante el segundo semestre se realizaron de conformidad con lo programado para el periodo de julio a diciembre (segundo semestre) cuatro estudios: 1) **Informe alterno de medio término de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) respecto de las Observaciones finales sobre el Noveno Informe Periódico de México del Comité de la CEDAW**, 2) **Principales retos legislativos en materia de Igualdad, No Discriminación y No Violencia contra las mujeres en México (2020)**, 3) **Estudio sobre la Participación Política de las Mujeres, 2020**, y 4) **Estudio sobre el seguimiento a los procedimientos de Alerta de Violencia de Género en contra las Mujeres (política para erradicar la violencia**, lo que representa el cumplimiento del 100% de la meta semestral.

Durante el primer semestre se realizaron: En correspondencia con lo previsto para el periodo de enero a junio (primer semestre), se realizaron dos estudios: 1) **La violencia contra las mujeres en el contexto del COVID-19**, y 2) **Rutas para que las mujeres víctimas de violencia accedan a las órdenes de protección**, lo que representa un cumplimiento del 100% de la meta semestral.

En total, de enero a diciembre de 2020 se elaboraron seis productos de observancia, lo que representa el 100% de la meta programada.

- 4. INDICADOR COMPONENTE B:** Porcentaje de servicios de promoción en materia de género y derechos humanos proporcionados con relación a los requeridos. (semestral)

**Información cualitativa:** La CNDH, mediante el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH), al inicio del ejercicio fiscal 2020 realizó una oferta de servicios de promoción a los Organismos Públicos de Derechos humanos (OPDH), la cual contempla realizar acciones de sensibilización mediante talleres, conferencias; así mismo se planeó realizar seminarios, foros entre otros, relacionados con temas de género y derechos humanos.

**Avance y explicación de los resultados:** De julio a diciembre se realizaron 89 actividades, sensibilizando a 3,556 personas 2,468 mujeres y 1,088 hombres.

En lo correspondiente a los servicios de promoción (talleres, conferencias, seminarios, Foros) en materia de género y derechos humanos, se observa que se proporcionaron 89 servicios de 38 requeridos, lo que

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

representa un avance semestral de 234 %

Es importante mencionar que, durante el mes de enero del año en curso, no se realizaron servicios porque se trabajó en la metodología de oferta de promoción; en febrero se envió la oferta de promoción a los Organismos Públicos de Derechos Humanos y las actividades se comenzaron a agendar para el mes de marzo, abril y mayo.

Sin embargo, derivado de la pandemia por Coronavirus (COVID-19), se tomaron medidas de seguridad sanitaria para el personal del PAMIMH, lo cual abarca marzo, abril, mayo y junio.

En el transcurso de junio se trabajó en una nueva metodología para la implementación de actividades virtuales, las cuales se programaron en el mes de julio.

Por lo que se informa que durante el ejercicio fiscal 2020, el PAMIMH proporcionó 89 servicios de 92 requeridos, lo que representa un avance anual de 96.7 por ciento.

- 5. INDICADOR COMPONENTE C:** Porcentaje de expedientes de queja, orientaciones directas y remisiones en materia de igualdad entre mujeres y hombres concluidos respecto de los expedientes registrados y en trámite. (semestral)

**Información cualitativa:** La Dirección de Quejas del PAMIMH, tiene como atribución conocer las quejas por presuntas violaciones a derechos humanos en términos de lo establecido en el artículo 3 de la Ley de la CNDH, principalmente las relacionadas contra actos u omisiones de las autoridades que contravienen el avance, defensa y goce de los derechos humanos de las mujeres.

**Avance y explicación de los resultados:** De enero a diciembre de 2020, se concluyeron 559, lo que representa un cumplimiento de la meta del 76.37 por ciento, respecto a los 732 expedientes registrados y en trámite al periodo que se reporta.

- 6. INDICADOR ACTIVIDAD A1:** Porcentaje de reportes de monitoreo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia realizados con relación a los programados. (trimestral)

**Información cualitativa:** Para 2020 se programaron 33 reportes de monitoreo relacionados con la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres en los que se aborda la legislación de las 32 entidades federativas y de la legislación federal o general, según aplique. La elaboración de los reportes es trimestral, y la distribución es la siguiente: nueve en el primer trimestre, y ocho en los tres trimestres siguientes.

**Avance y explicación de los resultados:** En el periodo que comprende de octubre a diciembre (cuarto trimestre) se realizaron ocho reportes de monitoreo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres. Los temas abordados fueron los siguientes: 1) La regulación en torno a la observancia de la política de igualdad entre mujeres y hombres, 2) La discriminación por razones de género en la LPED, 3) Reconocimiento de los derechos de las víctimas de violencia sexual en la Ley de Víctimas, 4) Las víctimas indirectas de feminicidio en la LV. El caso de las personas menores de edad, 5) El uso de la tecnología para ejercer violencia sexual, 6) Reporte compilatorio sobre el monitoreo en torno a los derechos sexuales y reproductivos, 7) Reporte compilatorio sobre el monitoreo en torno al derecho a la igualdad y la no discriminación, 8) Reporte compilatorio sobre el monitoreo en torno al derecho a una vida libre de violencia. Los cuales representan el cumplimiento del 100% de la meta programada.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el periodo que comprende de julio a septiembre (tercer trimestre) se realizaron ocho reportes de monitoreo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres. Los reportes tuvieron como base los siguientes temas: 1) las atenuantes y excluyentes de responsabilidad en el aborto; 2) el aborto en los códigos penales y su relación con la Ley General de Víctimas; 3) lesiones; 4) órdenes de protección; 5) paridad; 6) la conciliación en las leyes para prevenir y atender la violencia familiar; 7) los tipos y modalidades de violencia, y 8) la violencia política en las leyes electorales. Esto representa el cumplimiento del 100% de la meta programada.

Para el periodo que comprende de abril a junio (segundo trimestre) se realizaron ocho reportes de monitoreo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia contra las mujeres. Los reportes tuvieron como base los siguientes temas: 1) Delito de violencia obstétrica; 2) Delito de feminicidio; 3) Delito de abuso sexual; 4) Delito de Estupro; 5) Difusión de imágenes; 6) Delito de violación; 7) Delito de raptó y privación de la libertad, y 8) Reconocimiento del trabajo en el hogar, lo que representa un cumplimiento del 100% de la meta.

Durante el primer trimestre del 2020 se realizaron 9 reportes de monitoreo en torno a la igualdad, la no discriminación y la no violencia. Los reportes de monitoreo fueron sobre: 1) aborto (protección de la vida desde la concepción e interrupción del embarazo antes de las 12 semanas); 2) delito de acoso sexual; 3) delito de discriminación; 4) delito de violencia política; 5) delito de hostigamiento sexual; 6) matrimonio entre personas del mismo sexo; 7) restricciones y condiciones para contraer nuevas nupcias; 8) divorcio sin causales, y 9) el derecho a la vivienda), lo que representa un cumplimiento del 100.0 por ciento.

Por lo anterior, de enero a diciembre de 2020 se registró la realización de 33 reportes de monitoreo, lo que representa el 100% de la meta programada.

- 7. INDICADOR ACTIVIDAD A2:** Porcentaje de documentos para el fortalecimiento de los indicadores del Atlas de Igualdad y Derechos Humanos para el seguimiento a las brechas de género y desigualdades con relación a los programados. (trimestral)

**Información cualitativa:** Los documentos para el fortalecimiento de los indicadores de Atlas de Igualdad y Derechos Humanos (AIDH) para el seguimiento a las brechas de género y a las desigualdades tienen por objetivo identificar nuevos indicadores que fortalezcan el seguimiento a brechas y las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres en todo el territorio nacional, de tal modo que se puedan sentar las bases para el seguimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y se pueda fortalecer el Atlas de Igualdad y Derechos Humanos con la incorporación de nuevos indicadores.

**Avance y explicación de los resultados:** De octubre a diciembre (cuarto trimestre) se elaboró el documento para el fortalecimiento de los indicadores del AIDH que corresponde al ámbito cultural, lo que representa el cumplimiento del 100% de la meta.

De julio a septiembre (tercer trimestre) se elaboró el documento para el fortalecimiento a los indicadores del AIDH que correspondió al ámbito económico. Esto representa el cumplimiento del 100% de la meta.

Para el periodo que comprende de abril a junio (segundo trimestre) se elaboró el Documento para el fortalecimiento de los indicadores del AIDH correspondientes al ámbito social, y el Documento para el fortalecimiento de los indicadores del AIDH correspondientes al ámbito civil, lo que representa un cumplimiento del 100% de la meta.

Durante el primer trimestre de 2020 se emitió el Documento para el fortalecimiento de los indicadores del AIDH correspondientes al ámbito político, lo que representa un cumplimiento del 100.0 por ciento.

Por lo que, de enero a diciembre de 2020, se elaboraron cinco documentos para el fortalecimiento de los indicadores del AIDH, lo que representa el 100% de la meta programada.

- 8. INDICADOR ACTIVIDAD A3:** Porcentaje de reportes de evaluación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los cargos de elección popular elaborados con relación 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

programados. (trimestral)

**Información cualitativa:** Durante 2020 se ha programado la elaboración de 33 reportes de evaluación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los cargos de elección popular, emitidos por cada una de las entidades federativas y por el Congreso de la Unión. La elaboración de los reportes es trimestral, y se emiten de la siguiente manera: nueve en el primer trimestre, y ocho en los tres trimestres siguientes.

**Avance y explicación de los resultados:** En el periodo de octubre a diciembre (cuarto trimestre) se realizaron ocho reportes de evaluación de la participación equilibrada, correspondiente a la región sur, integrada por las siguientes entidades federativas: Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán. Los cuales representan el cumplimiento del 100% de la meta programada.

En el periodo de julio a septiembre (tercer trimestre) se elaboraron ocho reportes de evaluación de la participación equilibrada, correspondiente a la región oeste, integrada por las siguientes entidades federativas: Aguascalientes, Colima, Durango, Guanajuato, Jalisco, Michoacán, Nayarit y Zacatecas. Ello representa un cumplimiento del 100% de la meta.

Para el periodo que comprende de abril a junio (segundo trimestre) se elaboraron ocho reportes de evaluación de la participación equilibrada, correspondientes a la región este, que comprende las siguientes entidades federativas: Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí y Tlaxcala, lo que representa un cumplimiento del 100% de la meta.

En el primer trimestre se dieron a conocer los reportes relacionados con las entidades de la región norte y la Federación. La región norte comprende las siguientes entidades federativas: Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sinaloa, Sonora y Tamaulipas. En estos reportes se da cuenta de los pendientes en materia de participación política de las mujeres en los puestos de elección popular; así como la reformas en materia de paridad en el poder ejecutivo, judicial y órganos autónomos, así como los avances en la regulación de la violencia política en contra de las mujeres por razón de género. Esto representa un cumplimiento del 100.0 por ciento.

En total, de enero a diciembre de 2020, se elaboraron 33 reportes de evaluación de la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los cargos de elección popular, lo que representa el 100% de la meta programada.

#### 9. INDICADOR ACTIVIDAD A4: Mecanismo para el seguimiento y evaluación de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres. (anual)

**Información cualitativa:** La evaluación del impacto de la política de igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad tiene implicaciones en diversos ámbitos (personal, familiar, laboral, escolar, comunitario, etcétera), que precisan de instrumentos específicos para dar cuenta del conocimiento y la opinión de la población en torno a la igualdad, no discriminación y violencia contra las mujeres. Para lo cual la CNDH programó el diseño del observatorio de los derechos humanos de las mujeres.

**Avance y explicación de los resultados:** De enero a diciembre de 2020 se llevó a cabo el diseño del observatorio de los derechos humanos de las mujeres.

Este diseño del Observatorio de Derechos Humanos de las Mujeres virtual, de visualización amigable, accesible y para todo público, dará cuenta del seguimiento y advertirá el avance en el acceso, ejercicio y garantía de los derechos humanos de las mujeres protegidos en los principales tratados internacionales en la

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

materia (la CEDAW y la Convención de Belém do Pará).

De acuerdo con lo señalado se cumplió con el 100% de la meta establecida.

**10. INDICADOR ACTIVIDAD A 5:** Porcentaje de documentos de análisis de información elaborados con relación a los programados. (trimestral)

**Información cualitativa:** Para la realización de diversos estudios, se ha programado el análisis de la información que se ha recopilado o se recopilará durante 2020, con los diferentes entes obligados al cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Avance y explicación de los resultados:** En el periodo que comprende de julio a septiembre (tercer trimestre) se analizó la información referente a los datos disponibles sobre asesinatos de mujeres, considerando información del INEGI, de la Secretaría de Salud, y del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Esto representa el cumplimiento del 100% de la meta programada.

Para el periodo que comprende de abril a junio (segundo trimestre) se analizó la información referente a las órdenes de protección, la cual se retomó para la realización del producto de observancia relacionado con las rutas para el acceso a las órdenes de protección para las mujeres víctimas de violencia, lo que representa un cumplimiento del 100% de la meta.

Durante el primer trimestre se analizó la información referente los resultados de la Encuesta de Igualdad y No Discriminación de la CNDH 2019, en la cual se advierten elementos relacionados con razones de género que derivan en obstáculos para el ejercicio de los derechos humanos por parte de las mujeres.

Por lo que de enero a diciembre de 2020 se realizaron tres documentos de análisis que representan el cumplimiento del 100% de la meta programada.

**11. INDICADOR ACTIVIDAD A6:** Porcentaje de reuniones de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres realizadas con relación a las solicitadas. (trimestral)

**Información cualitativa:** La participación de la CNDH está prevista en la fracción III del artículo 36 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, por ello se ha incluido como una de las actividades el continuar con el seguimiento a los procedimientos de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.

**Avance y explicación de los resultados:** Durante el periodo de octubre a diciembre (cuarto trimestre) se asistió a 60 reuniones de AVGM, lo que representa un cumplimiento del 750%.

Durante el periodo de julio a septiembre (tercer trimestre) se asistió a 20 reuniones de AVGM, lo que representa un cumplimiento de 133.33%.

Para el periodo que comprende de abril a junio (segundo trimestre) se asistió a 24 reuniones de AVGM, lo que representa un cumplimiento del 200%.

Durante el primer trimestre del 2020 la CNDH asistió a 11 reuniones que le fueron solicitadas, lo que representa un cumplimiento del 220.0 por ciento.

De conformidad con lo anterior, de enero a diciembre de 2020 se asistió a un total de 115 reuniones lo que representa un cumplimiento del 287.5% de la meta programada.

**12. INDICADOR ACTIVIDAD B1:** Porcentaje de materiales didácticos y herramientas actualizadas y adaptadas para los servicios de promoción realizados con relación a los programados. (trimestral)

**Información cualitativa:** La búsqueda y recopilación de información especializada, así como el análisis de fuentes bibliográficas, revistas, enciclopedias, estadísticas, entrevistas, artículos académicos, legislación, páginas de internet oficiales, entre otros; que contengan datos actualizados relacionados con los derechos humanos de las mujeres y los temas específicos ofertados en el programa de promoción 2020 (PAP), son de utilidad para realizar y dar a conocer información actualizada y especializada sobre los derechos humanos de

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

las mujeres.

**Avance y explicación de los resultados:** En lo que respecta al periodo que se informa octubre a diciembre, se actualizó un material didáctico de 1 material programado, lo que representa un cumplimiento del 100% al cuarto trimestre de 2020.

De enero a marzo se actualizaron 3 materiales didácticos de 3 materiales programados, lo que representa un cumplimiento del 100% al primer trimestre de 2020.

De abril a junio, se actualizaron 2 materiales didácticos de 2 materiales programados, lo que representa un cumplimiento del 100% al segundo trimestre de 2020.

De julio a septiembre se actualizó 1 material didáctico de 1 material programado, lo que representa un cumplimiento del 100% al tercer trimestre de 2020.

De octubre a diciembre se actualizó 1 material didáctico de 1 material programado, lo que representa un cumplimiento del 100% al tercer trimestre de 2020.

Por lo que se informa que durante el ejercicio fiscal 2020, el PAMIMH actualizó 7 materiales didácticos de los 7 programados, lo que representa un cumplimiento del 100% anual.

Tabla 1.

Materiales didácticos y herramientas actualizadas	Periodo
1. Violencia contra las Mujeres y Violencia Femenicida	Primer trimestre
2. Derechos sexuales, Derechos Reproductivos y violencia obstétrica	Primer trimestre
3. Hostigamiento y Acoso Sexual	Primer trimestre
4. Autonomía Económica de las Mujeres	Segundo trimestre
5. Autonomía en la toma de decisiones	Segundo trimestre
6. Masculinidades	Tercer Trimestre
7. Género, Perspectiva de Género y Transversalidad	Cuarto Trimestre

**13. INDICADOR ACTIVIDAD B2:** Porcentaje de relatorías y memorias derivadas de los servicios de promoción realizadas con relación a las programadas. (trimestral)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Información cualitativa:** El Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ejecuta eventos masivos, en los cuales se da a conocer información especializada en temas de derechos humanos de las mujeres, al concluir estos, se busca realizar Memorias y/o Relatorías, en las cuales se integran las contribuciones de las personas participantes como ponentes.

**Avance y explicación de los resultados:** En lo que respecta al periodo que se informa octubre a diciembre, fueron realizadas 6 de 1 relatorías y/o memorias programadas, lo que representa un cumplimiento del 600% del cuarto trimestre 2020.

Esto se debe a que el indicador depende de los eventos (servicios de promoción) que se realicen y derivado de la pandemia por Coronavirus (COVID-19), se tomaron medidas de seguridad sanitaria para el personal del PAMIMH, lo cual abarca marzo, abril, mayo, junio, agosto y septiembre. Y fue en los meses de noviembre y diciembre que el PAMIMH realizó eventos masivos vía remota.

De enero a marzo del 2020, fueron actualizados 0 de 0 relatorías y/o memorias programadas, lo que representa un cumplimiento del 100%.

De abril a junio, fueron actualizados 0 de 1 relatorías y/o memorias programadas, lo que representa un cumplimiento del 0%.

De julio a septiembre, fueron actualizados 0 de 4 relatorías y/o memorias programadas, lo que representa un cumplimiento del 0%.

De octubre a diciembre, fueron realizadas 6 de 1 relatorías y/o memorias programadas, lo que representa un cumplimiento del 600% del cuarto trimestre 2020.

Por lo que se informa que durante el ejercicio fiscal 2020, el PAMIMH realizó 6 de 6 relatorías y/o memorias programadas, lo que representa un cumplimiento del 100% de la meta programada anualmente.

Tabla 2.

Relatorías y memorias derivadas de los servicios de promoción	Periodo
No se tenía programada ninguna relatoría	Primer trimestre
1. Relatoría de la Presentaciones del Estudio "Rutas para que las mujeres accedan a las órdenes de protección en Campeche"	Segundo trimestre
2. Relatoría de la Presentaciones del Estudio "Rutas para que las mujeres accedan a las órdenes de protección en Sinaloa"	Tercer trimestre
3. Relatoría de la Presentaciones del Estudio "Rutas para que las mujeres accedan a las órdenes de protección en Aguascalientes"	Tercer trimestre
4. Relatoría de las Presentaciones del Estudio "Retos Legislativos en materia de Igualdad, No Discriminación y No Violencia Contra las Mujeres en México"	Tercer trimestre
5. Relatoría del Conversatorio "El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia"	Tercer trimestre
6. Relatoría del Conversatorio "Los Derechos Humanos de las mujeres en el contexto del Covid-19"	Cuarto Trimestre

**Nota:** todas las relatorías se realizaron en los meses de noviembre y diciembre del 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

**14. INDICADOR ACTIVIDAD B3:** Porcentaje de vinculaciones con los entes obligados, para actividades de promoción en materia de género y derechos humanos realizadas con relación a las solicitadas. (trimestral)

**Información cualitativa:** Establecer relaciones con otras instituciones, dependencias o instancias públicas, sociales, académicas y privadas con el fin de concretar una actividad de promoción, como pueden ser: coorganizar eventos de capacitación, sensibilización, promoción o de cualquier otro tipo sobre los temas de interés mutuo y competencia del PAMIMH.

La vinculación se relacionará con los siguientes temas: derechos humanos, igualdad entre mujeres y hombres, observancia en el cumplimiento de políticas de igualdad entre mujeres y hombres; y atención, prevención, sanción y erradicación de las distintas formas y modalidades de violencias contra las mujeres.

**Avance y explicación de los resultados:** En relación al periodo que se informa octubre a diciembre, se realizaron 4 actividad de vinculación, respecto a las 3 actividades de vinculación solicitadas, lo que representa un cumplimiento del 133 por ciento.

Lo anterior se debe a la pandemia por Coronavirus (COVID-19), se tomaron medidas de seguridad sanitaria para el personal del PAMIMH, lo cual abarca marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre noviembre y diciembre.

De enero a marzo del presente año, fueron realizadas 7 actividades de vinculación, respecto a las 12 actividades de vinculación solicitadas, lo que representa un cumplimiento del 58%.

De abril a junio, se realizó 1 actividad de vinculación, respecto a las 6 actividades de vinculación solicitadas, lo que representa un cumplimiento del 16.6%.

De julio a septiembre, se realizó 4 actividad de vinculación, respecto a las 9 actividades de vinculación solicitadas, lo que representa un cumplimiento del 44.4%.

De octubre a diciembre, se realizaron 4 actividad de vinculación, respecto a las 3 actividades de vinculación solicitadas, lo que representa un cumplimiento del 133%.

Por lo que se informa que durante el ejercicio fiscal 2020, el PAMIMH realizó 16 actividad de vinculación, respecto a las 30 actividades de vinculación solicitadas, lo que representa un cumplimiento anual del 53%.

**15. INDICADOR ACTIVIDAD C1:** Porcentaje de atención a presuntas violaciones a derechos humanos en materia de igualdad entre mujeres y hombres brindadas con respecto a las solicitadas (Semestral)

**Información cualitativa:** La Dirección de Quejas del PAMIMH, tiene como atribución conocer las quejas por



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

presuntas violaciones a derechos humanos en términos de lo establecido en el artículo 3 de la Ley de la CNDH, principalmente las relacionadas contra actos u omisiones de las autoridades que contravienen el avance, defensa y goce de los derechos humanos de las mujeres.

**Avance y explicación de los resultados:** La Dirección de Quejas del PAMIMH tiene programado investigar y atender quejas, orientaciones directas y remisiones. De enero a diciembre de 2020 se brindaron 416 atenciones de un total de 280 programadas, lo que representa un porcentaje del 148.6 por ciento de atenciones otorgadas en relación con la meta anual programada.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Observancia:** Debido a que las reuniones de seguimiento a las Alertas de Violencia de Género contra las Mujeres no se pueden programar con exactitud, ya que éstas dependen de autoridades externas a la CNDH, durante el primer trimestre del 2020 se convocó a 11 reuniones, originalmente se habían previsto cinco, pero se acudió a todas, razón por la cual se dio un cumplimiento del 220%.

Para el periodo que comprende de abril a junio (segundo trimestre) se asistió a 24 reuniones de AVGM, originalmente se habían previsto 12, lo que representa un cumplimiento del 200%.

Para el periodo que comprende de julio a septiembre (tercer trimestre) se asistió a 20 reuniones de AVGM, originalmente se habían previsto 15, lo que representa un cumplimiento de 133.33%.

Para el periodo que comprende de octubre a diciembre (cuarto trimestre) se asistió a 60 reuniones de AVGM, originalmente se habían previsto 8, lo que representa un cumplimiento de 750%.

**Promoción:** Debido a la pandemia de Coronavirus (COVID-19), se han visto afectadas las metas semestrales de los servicios de promoción y actividades de vinculación.

**Quejas.** Al 1 de enero de 2020 existía un registro de 357 expedientes de queja, orientaciones directas y remisiones, sumado a lo registrado en el periodo de esa fecha al 30 de junio de 2020, se contó con un total de 535 casos; de los cuáles se concluyeron 307 y que en relación con la meta anual programada, representa el 81 por ciento de cumplimiento, por lo que se revisará la MIR sobre el rubro *“Porcentaje de expedientes de queja, orientaciones directas y remisiones en materia de igualdad entre mujeres y hombres concluidos respecto de los expedientes registrados y en trámite”* para realizar los ajustes respectivos para el ejercicio de 2021.

De igual forma, para el rubro de *“Porcentaje de atención a presuntas violaciones a derechos humanos en materia de igualdad entre mujeres y hombres brindadas con respecto a las solicitadas”*, se revisará la MIR, toda vez que, en el periodo del 1 de enero al 18 de diciembre de 2020, se realizaron 416 atenciones, lo que representa el 149 por ciento de la meta anual 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:** Actividades de Apoyo Administrativo.

**Ramo:** 35 Comisión Nacional de los Derechos Humanos

**Clave de la UR:** 112

**Nombre de la UR:** Oficialía Mayor

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de Apoyo administrativo.

**Tipo de acción:** 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

El universo de la población beneficiaria está constituido por el total del personal que es de 1687 personas, de las cuales 807 son mujeres y 880 son hombres. Se determinó sensibilizar y/o capacitar al 30% de estas personas, es decir un total de 506 trabajadoras y trabajadores (242 mujeres - 264 hombres).

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos laboran 1687 personas, de las cuales 807 son mujeres y 880 son hombres. Es decir, de manera global, hay una presencia equilibrada de mujeres y Los desequilibrios se ubican conforme se revisan los niveles de toma de decisión de los puestos de trabajo. En el nivel de Mando Superior el 37% de los puestos son ocupados por mujeres y 63% por hombres.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el Primer Trimestre:

1. Se elabora el plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género 2020.
2. Del 1 de enero al 31 de marzo, se han realizado 4 acciones de capacitación, en las que participó un total de 80 personas, (43 mujeres y 37 hombres). Los talleres impartidos fueron: Protocolo de la CNDH para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual, 11 de febrero; Uso de un lenguaje incluyente y no sexista, 13 de febrero; La salud también es un asunto de hombres, 18 de febrero; Protocolo de la CNDH para prevenir y

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

atender el hostigamiento y acoso sexual, 3 de marzo.

3. En materia de difusión, promoción y sensibilización: Conmemoración “Día Internacional de la Mujer”. Con el objetivo de difundir los derechos humanos de las mujeres, se realizó el evento de conmemoración del Día Internacional de la Mujer, encabezado por la Mtra. María del Rosario Piedra Ibarra, Presidenta de la Comisión Nacional. El evento estuvo dirigido al personal femenino que labora en la institución y asistieron 174 mujeres.

4. Campaña permanente Día Naranja. Se enviaron infografías electrónicas el día 25 de cada mes para invitar al personal a portar una prenda naranja.

5. Acciones para la incorporación y fortalecimiento de la perspectiva de género en la Comisión Nacional: Se elaboró el documento de propuesta de la Política de Igualdad de Género, No Discriminación, Inclusión y Respeto a la Diversidad 2020-2024. Nota informativa sobre opciones respecto a los cambios en el criterio de entrega de los vales por el Día de Madres. Nota informativa para el Oficial Mayor y al Comité de Ética e Integridad para impulsar la difusión de Códigos de Ética y Conducta. Propuesta de texto de circular para la Presidencia, invitando a Titulares a la capacitación y a que faciliten asistencia del personal. Nota informativa para OM y DGRH sobre necesidad de cursos de inducción y mejora del clima laboral.

6. Se han realizado acciones de difusión de temas relativos a derechos de las mujeres o sobre derechos humanos desde un enfoque de género, mediante 20 infografías electrónicas alusivas a la igualdad de género, masculinidades, derechos de las mujeres y el Día Internacional de las Mujeres. los cuales sumaron un total de 2,300 visitas. Lo anterior, a efecto de fortalecer una cultura laboral y organizacional de igualdad de oportunidades, sin violencia y libre de discriminación.

En el Segundo Trimestre se realizaron:

1. Se elabora y presenta la modificación al plan de trabajo de la Unidad de Igualdad de Género 2020, ajustado por los nuevos ejes estratégicos de la CNDH y por la contingencia, mismo que es aprobado.

2. **Del 1 de abril al 30 de junio**, se han realizado 6 acciones de capacitación, en las que participó un total de 318 personas, (172 mujeres y 146 hombres). Los talleres impartidos fueron: Diversidad sexual y derechos humanos; Derechos humanos y género; Autonomía y derechos humanos de las mujeres; Género, masculinidades y lenguaje incluyente y no sexista; Investigación con perspectiva de género sobre la tortura sexual contra las mujeres.

3. **Del 1 de abril al 30 de junio**, 13 personas cursaron el Diplomado Derechos Humanos desde la perspectiva de género, integrado por los cursos: Curso Básico de Derechos Humanos; Derechos Humanos y Género; Autonomía y Derechos Humanos de las Mujeres; Diversidad Sexual y Derechos Humanos.

4. En materia de difusión, promoción y sensibilización: Conmemoración “Día Internacional del Orgullo LGBT+”, con el objetivo de difundir los derechos humanos de las personas pertenecientes a la diversidad sexo genérica.

5. Campaña permanente Día Naranja. Se enviaron infografías electrónicas el día 25 de cada mes para invitar al personal a portar una prenda naranja.

6. Acciones para la incorporación y fortalecimiento de la perspectiva de género en la Comisión Nacional: Se elaboró el documento de propuesta de Cuadernillo de Lenguaje Incluyente y No Sexista, de referencia rápida. En el mismo sentido, se elaboró una nota informativa a la DGPA, sobre la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos institucionales con énfasis en el lenguaje incluyente y no sexista, para la comunicación y planeación institucional.

7. Se han realizado acciones de difusión de temas relativos a derechos de las mujeres o sobre derechos humanos desde un enfoque de género, mediante 20 infografías electrónicas alusivas a la igualdad de género, masculinidades, derechos de las mujeres y el Día Internacional del Orgullo LGBT. Los cuales sumaron un total de 1,700 visitas. Lo anterior, a efecto de fortalecer una cultura laboral y organizacional de igualdad de oportunidades, sin violencia y libre de discriminación.

En el tercer trimestre se realizaron:

1. Acciones para la incorporación y fortalecimiento de la perspectiva de género en la Comisión Nacional:

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- a. Se realizó un estudio para determinar un instrumento diagnóstico sobre Igualdad, inclusión y no discriminación, aplicable a una entidad federal y autónoma, como la CNDH. Adaptación de los instrumentos de diagnóstico al contexto actual y en consonancia con los objetivos de la UIG en el entorno de la CNDH. Dicho instrumento se ha enviado al área de Tecnología para ser adaptado al servidor interno de la Comisión y su posterior publicación para ser contestado. **Los resultados de este diagnóstico serán la base para el plan de capacitación y transversalización de la perspectiva de género para el año 2021.**
  - b. Entrega de la propuesta de actualización de la “POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA 2020-2024”, con el fin de ajustarla a los objetivos y Plan Estratégico Institucional de la Comisión.
  - c. Trabajo de propuesta del Manual de Organización y el Manual de Procedimientos de la UIG, con el objetivo de que la Unidad de Igualdad tenga un referente claro de organización y operación dentro de la Comisión que le permita cumplir con los mandatos de transversalización de la Perspectiva de género, igualdad, inclusión, diversidad y no discriminación.
2. Durante el tercer trimestre, se continuaron con las capacitaciones en línea. En total, se capacitaron 221 personas (133 mujeres y 88 hombres), de las cuales **193**(117M y 76H) **fueron formadas en temas de derechos humanos y género; lenguaje incluyente y no sexista, y, erradicar la discriminación y violencia;** mientras que **28** fueron capacitadas específicamente en el “**Protocolo de la CNDH para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual**” (16M y 12H).
- a. Los eventos específicos de capacitación en temas de derechos humanos y género, lenguaje incluyente y no sexista y para erradicar la discriminación y la violencia, fueron: Uso del lenguaje incluyente y no sexista(37, 22M y 15H); Yo sé de Género 1-2-3 Conceptos básicos de género, Marco Internacional para la Igualdad de Género y Promoción de la Igualdad (33, 23M y 10H); Derechos Humanos desde la Perspectiva de Género (36, 23M y 13H); El ABC de la Igualdad y No discriminación (76, 47M y 29H); La salud también es un asunto de hombres (11, 2M y 9H).

#### En el cuarto trimestre se realizaron:

1. Acciones para la incorporación y fortalecimiento de la perspectiva de género en la Comisión Nacional:
  - a. Habiendo reportado en el tercer trimestre la realización de un estudio para determinar un instrumento diagnóstico sobre Igualdad, inclusión y no discriminación, aplicable a una entidad federal y autónoma, como la CNDH. Adaptación de los instrumentos de diagnóstico al contexto actual y en consonancia con los objetivos de la UIG en el entorno de la CNDH; y de haber sido enviado para la respuesta del personal de la CNDH, se recabaron las respuestas de **275** personas trabajadoras de la CNDH, de las cuales **143** son mujeres y **132** hombres. **Los resultados de este diagnóstico serán la base para el plan de capacitación y transversalización de la perspectiva de género para el año 2021.**
  - b. Se publicó la “POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN, INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y ACCESO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA 2020-2024”, la cual fue armonizada con la NMX-R-025-SCFI-2015 y la NOM-035-STPS-2018. Fue aprobada y firmada por la Presidenta de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Maestra Rosario Piedra

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Ibarra, el 25 de noviembre del 2020.

2. Durante el cuarto trimestre, se continuaron con las capacitaciones en línea. En total, se capacitaron **646** personas (**327** mujeres y **319** hombres), **en temas de derechos humanos y género; lenguaje incluyente y no sexista, y, erradicar la discriminación y violencia.**
  - a. Los eventos específicos de capacitación en temas de derechos humanos y género, lenguaje incluyente y no sexista y para erradicar la discriminación y la violencia, fueron: El curso “Violencia de Género: Justicia Restaurativa, Masculinidades y Comunicación sin Discriminación” impartido a través de la plataforma de profesionalización de la misma CNDH, con el temario: “Lo que tienes que saber en cuestiones de género, violencia y reparación”, “Masculinidades y su relación con la violencia contra las mujeres”, y “Periodismo y violencia hacia las mujeres”.
3. En materia de difusión, promoción y sensibilización: Durante el periodo reportado se entregaron y colocaron 32 posters con motivo de la prevención del Cáncer de Mama y el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. De igual manera se colocó una manta con motivo de la sensibilización sobre el Cáncer de Mama. En este mismo periodo, se transmitieron a través de las redes sociales de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos los conversatorios: “Todo lo que tienes que saber en cuestiones de género, violencia y reparación” (2.4 mil visualizaciones), “Masculinidades y su relación con la violencia contra las mujeres” (3.4 mil visualizaciones), y “Periodismo y violencia hacia las mujeres” (2.4 mil visualizaciones). Igualmente, la difusión de la infografía “¿Alguna vez has vivido hostigamiento u acoso sexual?” se difundió a través del correo institucional a toda la planta laboral de la Comisión y recibió un total de 63 visitas directas al documento.

De forma acumulada:

Indicador	Programado	Alcanzado	% Alcanzado
INDICADOR 1. “Porcentaje de mujeres capacitadas en materia de género, lenguaje incluyente, no sexista y erradicar la discriminación y violencia”.	242/242	659/242	272.3%
	100%	272.3%	
INDICADOR 2: “Porcentaje de hombres capacitados en materia de género, lenguaje incluyente, no sexista y erradicar la discriminación y violencia”.	264/264	578/264	218.9%
	100%	218.9%	
INDICADOR 3. “Porcentaje del personal que manifiesta que incrementa sus conocimientos sobre la perspectiva de género, lenguaje incluyente y no sexista y no discriminación.”	455/506	1,210/1,237	108.7%
	90%	97.8%	

## 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>				
INDICADOR 4. "Porcentaje de mujeres informadas e impactadas sobre el contenido del Protocolo para la Prevención y de Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual",	726/801	219/801	30.2%	
	90.64%	27.3%		
INDICADOR 5: "Porcentaje de hombres informados e impactados sobre el contenido del Protocolo para la Prevención y de Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual".	792/880	190/880	23.9%	
	90.0%	21.6%		

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
<p>Como obstáculo ubicamos el ajuste del calendario de actividades debido a la contingencia sanitaria y la imposibilidad de llevar a cabo el Plan de capacitación presencial programada.</p> <p>Como oportunidad se ubican las capacitaciones en línea del personal que pueden contribuir a fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en el organismo. Igualmente, la oportunidad de reimpulsar los cursos en línea de manera más amplia e intensiva.</p> <p>Identificar, a través del Diagnóstico 2020 las áreas de oportunidad para tomar en cuenta en la planeación 2021, en tanto contenido y forma de difusión de información.</p>

**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 y sus hijas e hijos menores de edad que viven, o no, en reclusión con ellas en México.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Resulta indispensable la implementación de política pública que atienda una propuesta de intervención dirigida a beneficiar a las mujeres privadas de la libertad con hijas e hijos menores de edad que vivan en reclusión o no; medible con indicadores de desempeño.

Asimismo, da seguimiento a la estrategia de trabajo planteada en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, en la promoción de acciones contra la violencia de género y cualquier otro tipo de discriminación, con enfoque particular al sistema penitenciario federal, a favor de las hijas e hijos de las mujeres privadas de la libertad.

Los datos más recientes son del 2016, donde el Instituto Nacional de Estadística (INEGI) contabilizó a 542 menores de seis años viviendo con sus madres privadas de la libertad y la Comisión Nacional de Derechos Humanos indicó que todos esos menores residían en 214 prisiones, es decir, en más del 50 por ciento de las cárceles de México. Por lo anterior, resulta necesario centrar esfuerzos para adoptar medidas que permitan un mejor desarrollo de los menores y las madres privadas de la libertad, dentro de los centros penitenciarios.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No Aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el Cuarto Trimestre y derivado de la contingencia por el SARS-CoV-2 se procedió a dar atención a las recomendaciones de las instituciones de salud de la Administración Pública Federal, en el que se estableció una semaforización en las entidades federativas y que por procedimiento restringe, por motivos de seguridad, ciertas actividades que comprometan la salud e integridad de la población, misma razón por la que el Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social (OADPRS) **ha restringido el acceso a los Centros Penitenciarios Federales, entre ellos el Femenil No 16 ubicado en Morelos, como parte del**

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**protocolo de actuación contra la dispersión y transmisión SARS-CoV-2 (COVID-19) y los criterios adoptados como medidas de cuidado y prevención de las personas privadas de la libertad ante la presente emergencia sanitaria.**

Cabe mencionar que la Dirección General de Política y Desarrollo Penitenciario, llevó a cabo las gestiones necesarias para la operación y consolidación del proceso de contratación, en el estricto marco de sus atribuciones que enmarca el Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana en su Art. 15, no obstante, derivado de circunstancias ajenas a esta Dirección General y las descritas anteriormente, motivaron la imposibilidad material y jurídica para ejercer el recurso del Anexo 13 "Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana" del Presupuesto de Egresos de la Federación aprobado para 2020.

Cabe mencionar que en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 23, párrafo sexto del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2020, en específico en lo referente al Anexo 13 "Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana", esta Dirección General llevó a cabo la conclusión de las siguientes gestiones para la elaboración del diagnóstico en comento: términos de referencia, anexo técnico, 9 solicitudes de cotización, investigación de mercado (evaluación técnica y económica) y trámite de adecuación presupuestaria.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

##### Obstáculos:

En relación a lo anterior, se hace mención, que mediante los diversos oficios: SSPC/PRS/CGPRS/01407/2020 de fecha 19 de marzo de 2020; SSPC/PRS/CGCF/17066/2020 de fecha 18 de junio de 2020 y SSPC/PRS/CGPRS/DGIAPRS/1120/2020 de fecha 16 de julio de 2020; signados por la Coordinación General de Prevención y Readaptación Social, la Coordinación General de Centros Federales y la Dirección General de Instituciones Abiertas, Prevención y Readaptación Social, respectivamente, todos del OADPRS; informaron a ésta Dirección General, **la restricción e imposibilidad de ingreso de personal de la misma SSPC o del sector privado a las instalaciones de los Centros Penitenciarios Federales, a causa de la actual contingencia sanitaria ocasionada por el SARS-CoV-2.**

Durante el cuarto trimestre de 2020, la Dirección General de Política y Desarrollo Penitenciario, por motivos de transparencia, optó por ejecutar el recurso mediante procedimiento de licitación pública o en su caso invitación a cuando menos tres personas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público y su Reglamento, no obstante, con fecha 06 de octubre de 2020, mediante oficio No. SSPC/UAF/DGPPR/01814/2020, la Dirección General de Programación y Presupuesto, comunica a todas las unidades y oficinas de la SSPC sobre las **Disposiciones Específicas para el Cierre del Ejercicio Presupuestario 2020**, emitidas por la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante oficio número 307-A.-2095, de fecha 05 de octubre de 2020, en el cual se estableció que no se podrán iniciar procedimientos de contratación después del 9 de octubre de 2020, situación por la cual redujo significativamente las fechas y acciones contempladas en el cronograma del Anexo Técnico, y en consecuencia resultó materialmente imposible para los proveedores la elaboración del Diagnóstico en tiempo y forma.





### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

#### **Oportunidades:**

Con Oficio No. SSPC/UAF/DGPPR/02305/2020 de fecha 24 de noviembre de 2020, la Dirección General de Programación y Presupuesto de la SSPC, informó del presupuesto aprobado por la Cámara de Diputados en gasto de operación para la Dirección General de Política y Desarrollo Penitenciario, por un monto de \$2,272,256.00 pesos, situación por la cual, esta Dirección General podrá replantear en el siguiente ejercicio presupuestal 2021, la contratación de servicios de una consultoría para llevar a cabo el diagnóstico sobre las condiciones de vida de las mujeres privadas de la libertad y de sus hijas e hijos, menores de edad que viven, o no, en reclusión con ellas y una propuesta de intervención.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 de género entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 298. Incorporar la perspectiva de género en las y los servidores públicos de las instancias de seguridad en los ámbitos Federal, Estatal y Municipal.

#### Definición de la población objetivo

Mujeres y hombres de las instancias policiales de las entidades federativas (federal, estatal y municipal).

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Con el objeto de dar cumplimiento a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia artículo 44, fracciones I, II y VIII, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, sus Unidades Administrativas y Órganos Administrativos Desconcentrados, promueven y realizan acciones para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, respetar los derechos humanos, eliminar la violencia de género y cualquier tipo de discriminación.

En este sentido, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC), se coordinará con instancias policiales en los tres órdenes de gobierno, para conjuntar acciones en la atención integral de todas las formas de violencia contra las mujeres incluida la violencia Feminicida, así mismo se crearán grupos policiales especializados que se dotaran de herramientas conceptuales y de un procedimiento técnico-metodológico, homologado para que su actuación se efectúe en el marco de respeto de los derechos humanos de las mujeres con enfoque interseccional e intercultural.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Derivado de la pandemia a causa del Covid 19, el indicador “Porcentaje de grupos policiales creados y capacitados en temas de igualdad” en 15 municipios de mayor incidencia de delitos cometidos contra las mujeres”, no se alcanzó, por la situación de emergencia que vive el país durante el ejercicio 2020, ya que las entidades federativas y los municipios suspendieron las tareas no sustantivas, dentro de las cuales se encuentran las acciones de capacitación presencial, lo cual impactó en la creación de grupos policiales programados para el presente año; derivado de lo anterior y a falta de dar cumplimiento con el indicador la Dirección General implementó acciones para capacitar de manera virtual a policías en temas de igualdad, a fin de general conocimientos a los cuerpos policiales.

En este sentido, en cumplimiento del artículo 44 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y con el objeto de formar e integrar cuerpos de policía especializados en materia de respuesta inmediata, investigación y prevención de delitos cometidos hacia las mujeres, niñas, niños y adolescentes incluido el feminicidio desde una perspectiva de derechos humanos de las mujeres, género e interseccionalidad, la Dirección General de Política y Desarrollo Policial, implementó a nivel federal, estatal y municipal, el **Programa Integral para la Prevención de los Feminicidios: Misión Género “Mujeres, Paz y Seguridad”**.

Este programa, en cumplimiento del artículo 16, fracción X del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública, se ha fortalecido con el apoyo de organismos internacionales como la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC) y INL/México.

Durante 2020, se realizaron las siguientes actividades:

- En febrero inició el **Diplomado en Investigación, Prevención del Feminicidio y Actuación Policial**, con la participación de 121 policías estatales de 23 entidades federativas. Esta capacitación derivado de la pandemia del COVID-19, se concluirá de manera virtual.
- En el mes de julio de 2020, se realizaron y difundieron **tres infografías alusivas a la prevención de la violencia de género y familiar** para promover la denuncia, para asegurar el desempeño honesto, profesional y de respeto a los derechos humanos de las mujeres en las autoridades con tareas policiales de seguridad pública en casos de violencias cometidas en agravio de las mujeres, considerando los riesgos derivados de la contingencia del COVID-19.
  - Derechos de las mujeres en casos de delitos de violencias en razón de género y la actuación de las autoridades con tareas policiales de seguridad pública.
  - Obligaciones de las autoridades con tareas policiales de seguridad pública en caso de violencias cometidas en agravio de las mujeres.
  - Obligación de los ministerios públicos ante la actuación de las autoridades con tareas policiales de seguridad pública en caso de violencias cometidas en agravio de las mujeres.
  - De septiembre a octubre de 2020, en coordinación con la Secretaría de Relaciones Exteriores, el Instituto Nacional de las Mujeres y ONU Mujeres México, se realizó el **curso virtual de capacitación especializada en materia de género en relación con la implementación de la resolución 1325 (2000) sobre Mujeres, Paz y Seguridad del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas**, derivado de la suspensión de capacitaciones presenciales a causa del Covid 19.

El curso contó con la participación de 803 personas pertenecientes a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, así como de municipios de 18 entidades federativas del país; dentro de los cuales se encuentran los municipios programados para la creación grupos policiales capacitados en temas de igualdad. Importante precisar que las policías que se están capacitando en temas de igualdad fueron seleccionadas con los siguientes criterios: Municipios beneficiados con recursos del Subsidio para 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

fortalecimiento del desempeño en materia de seguridad pública a los municipios y demarcaciones territoriales de la Ciudad de México FORTASEG/SSPC, Municipios que se encuentran con Declaratoria de Alerta de Violencia de Género y Municipios que se encuentran en la lista de mayor incidencia de presuntos feminicidios.

- Del 7 al 11 de diciembre de 2020, se llevó a cabo el **Taller virtual “Mejores Prácticas en Materia de Género”**, el cual benefició a 35 participantes que se desempeñan en áreas que trabajan temas de género, pertenecientes a corporaciones policiales de 25 entidades federativas, así como personal de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y de la Guardia Nacional.

Con este taller, se brindaron herramientas para generar servicios policiales especializados homologados y multidisciplinarios que aseguren la coordinación con los ministerios públicos, las fiscalías, los servicios de salud, los Centros de Justicia para las mujeres, entre otras instancias, pero siempre, centrados en la seguridad de las víctimas, sus hijos, hijas y familiares.

- En los meses de enero, marzo y noviembre del año 2020, de forma presencial y virtual en coordinación con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), se realizaron capacitaciones para la sensibilización en la atención a víctimas de violencia de género, dirigido a 675 operadoras/es telefónicos (911) y personal policía municipal de 4 entidades federativas.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Dado el panorama de salud pública por el Covid 19, las entidades federativas y los municipios suspendieron las tareas no sustantivas, dentro de las cuales se encuentran las acciones de capacitación lo cual impacto en la creación de grupos policiales programados para el presente año; en este sentido se trabajó en coordinación con las Secretarías de Seguridad Pública de las entidades federativas y municipios de forma virtual.

Derivado al incremento de la violencia hacia las mujeres, como consecuencia del confinamiento de la población, aumento la violencia de género y familiar, por lo que la Dirección General de Política y Desarrollo Policial, realizo diversas acciones de capacitación y la generación de material de apoyo, dirigida a los cuerpos de seguridad, para fortalecer sus conocimientos en materia de género.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Apoyos institucionales para actividades científicas, tecnológicas y de innovación.

**Ramo:** 38 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Clave de la UR:** 90X

**Nombre de la UR:** Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Clave del Pp:** F002

**Nombre del Pp:** Apoyos institucionales para actividades científicas, tecnológicas y de innovación.

**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 responsable del soporte financiero y emocional de la familia, que se encuentren dentro de los últimos tres años de estudios profesionales o técnicos de tercer nivel para concluirlos, en una institución pública y tenga promedio mínimo de 8

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La tasa de asistencia escolar de las niñas en edad de asistir a primaria y secundaria es de 96.4 y 86.4% respectivamente; sin embargo, en localidades con menos de 2,500 habitantes, 6.6% de las niñas de 6 a 14 años no asiste a la escuela. El promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 8.5 años para mujeres y 8.8 años los hombres, lo que significa que aún no alcanzamos la educación básica obligatoria (primaria y secundaria). 43% de las mujeres de 15 años y más no ha completado la educación básica, esto impide el paso hacia la educación media que la ley establece como obligatoria, y repercute en diferentes ámbitos del desarrollo.

Los datos señalan que la tasa de asistencia escolar de las mujeres de 16 a 18 años (edades para la educación media superior) es de 56.5% y la de 19 a 24 años (edades para la educación superior) es de apenas 23.7%. Análisis recientes afirman que los hombres tienen mayores probabilidades de continuar sus estudios, a pesar de que los indicadores de deserción, reprobación y eficiencia terminal muestran mayor aprovechamiento de las mujeres desde la primaria hasta la educación media superior (Diario Oficial de la Federación, Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 - 2018 (PROIGUALDAD), 2013)

Debido a roles y estereotipos de género, las mujeres son quienes tradicionalmente se han encargado del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mientras que los hombres al trabajo remunerado; y en el caso de las mujeres que son madres jefas de familia sin pareja, asumen en su totalidad la responsabilidad de ambos roles con sus hijas e hijos.

Lo anterior muestra que este grupo (Madres jefas de familia) presenta una situación real de desventaja de oportunidad para su formación profesional y por ende para una mejor inserción laboral

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A través del Programa de Apoyo a Madres Mexicanas Jefas de Familia, se brinda una beca para que continúen y concluyan su educación superior buscando fortalecer la formación profesional de madres jefas de familia, y

## 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)

facilitar su inserción en el mercado laboral y su independencia económica.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### ***I.1 Formación Profesional Técnica y Universitaria de Mujeres Mexicanas Jefas de Familia***

El presente indicador proporciona información de los apoyos otorgados durante los años 2017 al 2019 y con fecha de término de vigencia dentro del período de enero a diciembre de 2020.

Durante el período de 2017 a 2019 se asignaron un total de 867 becas y cuya fecha de término de vigencia se encuentran dentro del período de enero a diciembre de 2020 indicándose a continuación el seguimiento de dichos apoyos, conforme a la información reportada por las instituciones académicas y al ejercicio fiscal 2019:

##### **Seguimiento dado a los apoyos asignados:**

<b>Año de la Convocatoria</b>	<b>Estatus de la Beca</b>	<b>No. de Becas</b>	<b>%</b>
<b>2017</b>	Total de becas otorgadas	253	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	56	21
	Becarias vigentes	0	0
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	197	78
<b>2018</b>	Total de becas otorgadas	333	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	53	16
	Becarias vigentes	0	0
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	280	84
<b>2019</b>	Total de becas otorgadas	281	100
	Becarias que causaron baja del programa de estudios	0	0
	Becarias vigentes	0	0
	Becarias concluyeron sus estudios o Término de vigencia	281	100



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

ESTATUS	2017	2018	2019
Incumplimiento por bajo rendimiento académico	51	51	0
Cancelada por deserción	4	1	0
Renuncia	0	1	0
Asignada, no formalizada	1	0	0
<b>TOTAL :</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>0</b>

Para el cálculo del indicador reportado, se informa lo siguiente:

- 1) El numerador del objetivo por semestre corresponde al 86% de las becas con fecha de término en los periodos Enero-Junio y Julio-Diciembre,2020

A continuación se presenta un cuadro resumen por fecha de término de las 867 becas reportadas, cuya fecha de término es de enero a diciembre, 2020

Mes 2020	No. Becas	Total Semestre	86 % indicador
ene	151	<b>430</b>	<b>370</b>
feb	13		
mar	8		
abr	99		
may	25		
jun	134		
jul	256	<b>437</b>	<b>376</b>
ago	49		
nov	12		
dic	120		

- 2) A continuación se presenta la tabla resumen del avance físico del indicador por semestre, considerando la fecha de término de las becas

Mes 2020	No. Becas concluidas satisfactoriamente	Total Semestre
ene	137	<b>367</b>
feb	13	
mar	8	
abr	86	
may	21	

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

	jun	102		
	jul	226	<b>383</b>	
	ago	41		
	nov	9		
	dic	107		

**Notas:**

- Se aclara que debido a que las asignaciones 2017 consideró la transferencia total de recursos del ciclo académico 2019-2020 a la institución académica en el año fiscal 2019, mientras que las asignaciones realizadas en el 2018 y 2019 la transferencia de recursos se efectúa directamente por el Conacyt de forma mensual a las becarias, el Anexo 1 considera la población de las becarias que recibieron el pago con recursos del presupuesto 2020 y que corresponden a las becas de continuidad de las asignaciones 2018 y 2019, así como las nuevas asignaciones realizadas en el 2020.
- Conforme a la publicación de resultados de la Convocatoria 2020(1) de Apoyo a Madres Mexicanas Jefas de Familia para Fortalecer su Desarrollo Profesional, se asignaron 1633 nuevas becas, sin embargo, estas tienen vigencia mínima de 6 meses y su inicio es a partir del mes de agosto, 2020, por lo que no cumplen con la condición del presente indicador, en virtud de que la fecha de término será a partir del enero. 2021.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a que el año fiscal no concuerda con los ciclos académicos de las instituciones académicas, es el motivo por el que no se cuenta con información actualizada en los tiempos requeridos en el presente reporte.



**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Apoyos institucionales para actividades científicas, tecnológicas y de innovación.

**Ramo:** 38 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Clave de la UR:** 90X

**Nombre de la UR:** Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Clave del Pp:** F002

**Nombre del Pp:** Apoyos institucionales para actividades, científicas, tecnologías y de innovación

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 194. Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrados para el Fortalecimiento Regional

#### Definición de la población objetivo

. A Consejos y Organismos Estatales de Ciencia y Tecnología, Instituciones de Educación Superior y Centros de Investigación, que cuenten con inscripción o preinscripción en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas (RENIECYT), a presentar propuestas para reforzar las habilidades académicas de mujeres indígenas, que les permitan ingresar a programas de posgrado y que contribuyan a:

Reducir las desventajas originadas por la marginación, la desigualdad educativa y la discriminación, favoreciendo el ejercicio de su derecho a la educación.

Formar investigadoras y profesionales de alto nivel académico quienes, con base en los conocimientos y la experiencia adquiridos durante los estudios, se conviertan en líderes en sus respectivas áreas de especialización.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El importante rezago que se presenta en la población indígena con relación al acceso a la educación media superior y superior tiene relación con las condiciones de pobreza, con la calidad educativa recibida en los niveles anteriores o bien con la carencia de suficientes planteles de educación superior en las regiones indígenas.

Las mujeres indígenas experimentan la mayor exclusión, desde la situación de analfabetismo, indicador en que duplican a la población indígena masculina. En 2010, por 565,726 hombres, se registraron 1,016,694 mujeres. El rezago educativo de las mujeres indígenas es en todos los niveles educativos superior al de los hombres.

El CONACYT plantea como una de sus estrategias principales consolidar su papel en la orientación de los programas de formación y consolidación de personas hacia las áreas prioritarias, así como elevar la calidad de los mismos. Como parte de esta lógica, el CONACYT ha definido como necesario apoyar a que las mujeres realicen estudios de posgrado y se puedan incorporar a un desarrollo profesional pleno; sobre todo las mujeres indígenas, ha implementado el Programa de Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrados para el Fortalecimiento Regional.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A través del Programa de Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrados para el Fortalecimiento Regional 2020, se busca coadyuvar al ingreso de mujeres indígenas a estudios de maestría, mediante el reforzamiento

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

de sus competencias académicas, promoviendo la igualdad en el acceso a estudios de tercer nivel y formando profesionales que contribuyan al desarrollo local, regional y nacional.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Derivado de la publicación de resultados de la Convocatoria del Programa de Incorporación de Mujeres Indígenas a Posgrados para el Fortalecimiento Regional emitidos 5 de junio de 2020, donde se beneficiaron a 136 becarias de 7 instituciones, los proyectos se encuentran en su fase de ejecución. En total se beneficiaron 136 becarias, distribuidas en las siguientes áreas del conocimiento:

36% Ciencias Sociales, 4.4% Ciencias Agropecuarias y Biotecnología, 9.6% Biología y Química, 14.7% Ingeniería, 18.4% Humanidades y Ciencias de la Conducta, 11.8% Ciencias Médicas y de la Salud y 5.1% Físico Matemáticas y Ciencias de la Tierra.

En el anexo 1, denominado 1 38 F002 90X 194 4T 2020 (IM), se muestra la población atendida por entidad federativa, edad y sexo.

El 30 de noviembre de 2020 se recibieron los informes financieros y auditados, y derivado a la pandemia por Covid-19 las instituciones solicitaron una prórroga para la entrega únicamente del informe técnico a más tardar el 28 de febrero de 2021 de acuerdo a los Lineamientos del Programa. En este momento se lleva a cabo el proceso de revisión de informes financiero y auditado.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la emergencia provocada por la pandemia de COVID-19 ha provocado que las Instituciones de Educación Superior y Consejos Estatales de Ciencia y Tecnología retrasen el calendario de actividades de los proyectos debido a la imposibilidad de realizar actividades presenciales, por lo que les otorgó una prórroga para la entrega del Informe Técnico a más tardar al 28 de febrero de 2021 de acuerdo a los lineamientos del Programa.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Apoyos institucionales para actividades científicas, tecnológicas y de innovación.

**Ramo:** 38 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Clave de la UR:** 90X

**Nombre de la UR:** Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Clave del Pp:** F002

**Nombre del Pp:** Apoyos institucionales para actividades, científicas, tecnologías y de innovación

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 194. Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACYT

#### Definición de la población objetivo

Mujeres mexicanas pertenecientes a una comunidad indígena que estén realizando estudios de posgrado con una beca del CONACYT y requieran de un apoyo complementario para su trabajo de investigación, titulación, compra de equipo de cómputo o inserción en la Comunidad.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El importante rezago que se presenta en la población indígena con relación al acceso a la educación media superior y superior tiene relación con las condiciones de pobreza, con la calidad educativa recibida en los niveles anteriores o bien con la carencia de suficientes planteles de educación superior en las regiones indígenas.

Las mujeres indígenas experimentan la mayor exclusión, desde la situación de analfabetismo, indicador en que duplican a la población indígena masculina. En 2010, por 565,726 hombres, se registraron 1,016,694 mujeres. El rezago educativo de las mujeres indígenas es en todos los niveles educativos superior al de los hombres.

El CONACYT plantea como una de sus estrategias principales consolidar su papel en la orientación de los programas de formación y consolidación de personas hacia las áreas prioritarias, así como elevar la calidad de los mismos. Como parte de esta lógica, el CONACYT ha definido como necesario apoyar a que las mujeres realicen estudios de posgrado y se puedan incorporar a un desarrollo profesional pleno; sobre todo las mujeres indígenas, ha implementado el Programa de Fortalecimiento Académico para Indígenas Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACYT.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

A través del Programa de Fortalecimiento Académico para Indígenas Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACYT, se busca conjuntar esfuerzos, acciones y recursos para promover, difundir y fomentar en mexicanas de origen indígena la continuidad de su formación por medio de estudios de posgrado. Durante el tercer trimestre de 2020 dado la disponibilidad presupuestal en el programa, se publicó la Convocatoria del Programa de Fortalecimiento Académico para Indígenas Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACYT 2020-1, enfocado solo el Apoyo para adquisición de equipo de cómputo (tipo 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

Se publicaron las Convocatoria del Programa de Fortalecimiento Académico para Indígenas Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACYT 2020 y 2020-I respectivamente.

En la primera convocatoria se recibieron: 433 solicitudes, de las cuales:

- 71 solicitudes no cumplieron con los requisitos de la convocatoria
- 207 solicitudes cumplen con los criterios establecidos para el Apoyo para adquisición de equipo de cómputo (tipo 1)
- 107 solicitudes cumplen con los criterios establecidos para el Apoyo para gastos de operación de su proyecto de investigación para optar por el grado académico (tipo 2)
- 67 solicitudes cumplen con los criterios establecidos para el Apoyo para llevar a cabo los trámites para obtención del grado (tipo 3)
- Se aprobaron 286 solicitudes

En la segunda convocatoria se recibieron 140 solicitudes, de las cuales:

- 10 solicitudes no cumplieron con los requisitos de la convocatoria
- 130 solicitudes cumplen con los criterios establecidos para el Apoyo para adquisición de equipo de cómputo (tipo 1)
- Se aprobaron 130 solicitudes.

En total con ambas convocatorias se aprobaron 416 solicitudes, distribuidas en las siguientes áreas del conocimiento:

32.2% Ciencias Sociales, 16.3% Ciencias Agropecuarias y Biotecnología, 17% Biología y Química, 13.2% Ingeniería y Tecnología, 10% Humanidades y Ciencias de la Conducta, 9.3% Medicina y Ciencias de la Salud y 2% Ciencias Físico Matemáticas y Ciencias de la Tierra.

En el anexo 1, denominado 1 38 F002 90X 194 4T 2020 (AP), se muestra la población atendida por entidad federativa, edad y sexo.

El 30 de noviembre de 2020 se recibieron los informes finales y en este momento se lleva a cabo el proceso de revisión.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la emergencia provocada por la pandemia de COVID-19 ha provocado que las Instituciones de Educación Superior cierren sus instalaciones para disminuir el impacto de esta situación afectando el proceso de emisión de documentación oficial que las becarias necesitan para solicitar los apoyos.

Durante el proceso de ministración de los recursos de Convocatoria del Programa de Fortalecimiento Académico para Indígenas Apoyos Complementarios para Mujeres Indígenas Becarias CONACYT 2020, se identificó que 12 becarias no cumplieron con la vigencia de la beca necesaria y establecida en la convocatoria, y una becaria no formalizó por problemas de vigencia de su e.firma del SAT, lo cual provocó la cancelación de 13 apoyos. Para el caso de la Convocatoria 2020-I, dos becarias no pudieron formalizar por la vigencia de su e.firma del SAT, lo cual provocó la cancelación de 2 apoyos.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Becas de posgrado y apoyos a la calidad

**Ramo:** 38 Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Clave de la UR:** 90X

**Nombre de la UR:** Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

**Clave del Pp:** S190

**Nombre del Pp:** Becas de posgrado y apoyos a la calidad

**Tipo de acción:** 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 (ROP) del Programa Presupuestario S190 “Becas de posgrado y apoyos a la calidad” (Pp. S190), publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de febrero de 2019, señala que la población objetivo es la “Población total de solicitantes de becas de posgrado en programas de calidad o de apoyos para la consolidación del capital humano de alto nivel que en un periodo determinado manifestó la intención de atender la necesidad y/o problema que justifica la existencia del programa, y cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en la normatividad del Programa para ser apoyado; además de aquella que cumplió con los criterios de elegibilidad en periodos anteriores y aún tiene apoyos vigentes”.

En este sentido, la población objetivo de la acción 339 “Becas de estudio de posgrado para mujeres” es la población total de mujeres solicitantes de becas de posgrado en programas de calidad o de apoyos para la consolidación de la comunidad científica y de conocimiento que, en un periodo determinado, manifestó la intención de atender la necesidad y problema que justifica la existencia de Pp. S190, y cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en la normatividad del programa para ser apoyado; además de toda aquella mujer que cumplió con los criterios de elegibilidad en periodos anteriores y aún tiene apoyos vigentes.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En México, una amplia mayoría de la población se ha visto marginada de manera reiterada. Esta discriminación permea todas las maneras en que nos relacionamos, tanto en lo público como en lo privado. Resulta de suma importancia centrar la atención en las mujeres, quienes enfrentan dificultades sistemáticas para ejercer sus derechos. Se trata de un patrón de alcance generalizado, ya que se repite desde la familia, la escuela, el empleo y las instituciones públicas. 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 de suma importancia en el cuál las mujeres históricamente han sido excluidas; a saber, la educación. De acuerdo con el informe “Education at a Glance 2019” que presenta 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 del nivel de educación básica, sino que también pueden extrapolarse a niveles educativos como el posgrado debido a la desigualdad de oportunidades al que se enfrentan las mujeres para acceder a este nivel educativo. El posgrado, como último nivel educativo permite el fortalecimiento de la comunidad científica y de conocimiento. Sin embargo, la proporción de mujeres que tienen un posgrado en México son bajas.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con información de la UNESCO (2012), el índice de paridad de género (IPG)<sup>18</sup> en la matrícula de educación terciaria a nivel mundial pasó de 0.74 a favor de los hombres en 1970, a 1.08 en 2009. Sin embargo, la UNESCO también reporta que la participación femenina en la educación terciaria disminuye de forma notable en la transición que se da entre la maestría y el doctorado; es aún más significativo el descenso entre quienes se incorporan al trabajo académico y a la investigación. La proporción de hombres respecto a mujeres con empleos en investigación es de 71% a 29%. En la mayoría (54) de los 90 países para los que presenta datos, la presencia de las mujeres en la investigación va de 25% al 45% (UNESCO, 2012). Aunado a lo anterior, en países de la región latinoamericana todavía existe la idea dominante de que las mujeres pueden realizar mejor las labores de cuidado y que optan por áreas de formación afines a esta acción. En contraste, los hombres continúan interesándose en formarse en áreas del conocimiento en disciplinas aplicadas (p.e., ingenierías).

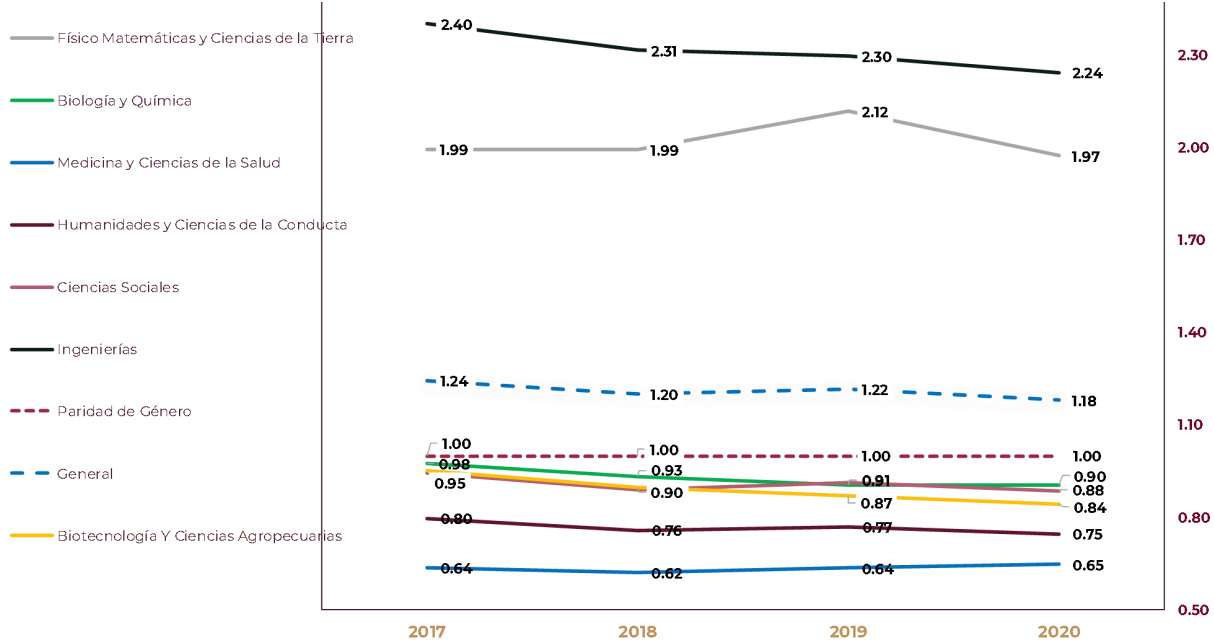
Ante ese escenario, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), a través de Pp. S190, impulsa a las mujeres para que realicen sus estudios de posgrado, se consoliden como investigadoras y se incorporen de manera exitosa al mercado laboral. Al cierre del ejercicio 2018, la participación de la mujer en el Pp. S190 se ubicó en un nivel de 47.6 por ciento, resultado 1.7 puntos porcentuales superior a la meta que se tenía prevista para ese año. Continuando con estos esfuerzos, durante el ejercicio fiscal 2019, de los \$10,075,122,845.00 asignados para el Pp. S190, el 47.3 % se etiquetó para promover la igualdad entre mujeres y hombres. En 2020, se tiene un presupuesto asignado de \$10,097,079,884.00 para el Pp. S190, de los cuales, cerca de la mitad (\$4,766,467,275.00) se etiquetó para contribuir firmemente a la Igualdad entre mujeres y hombres (anexo 13 del PEF).

Con este recurso etiquetado, se espera revertir de manera gradual las brechas en la educación superior entre mujeres y hombres, no sólo en términos de acceso al posgrado, sino también en términos de inclusión efectiva a todas las áreas del conocimiento. Lo anterior es de suma relevancia ya que, si bien es cierto que la brecha de participación entre mujeres y hombres en estudios de posgrado cada vez es menor, también es cierto que existen áreas del conocimiento donde la participación de la mujer es visiblemente más baja. Por ejemplo, en el caso de Becarios Conacyt estudiando un posgrado en Ingeniería, durante el cuarto trimestre de 2020 existen alrededor 2.24 hombres por cada mujer. En el otro extremo, para el caso de Becarios Conacyt estudiando algún posgrado en Medicina y Ciencias de la Salud, existen 0.65 hombres por cada mujer (para mayor detalle, véase la Figura 1).

<sup>18</sup> El índice de paridad de género (IPG) es la razón de mujeres entre hombres, en consecuencia, es uno cuando el número de hombres y mujeres es igual, menor que uno cuando hay más presencia masculina y mayor que uno cuando hay más presencia femenina.

**Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres**

**Figura 1. Relación Hombre/Mujer Becarios Conacyt por Área del Conocimiento**



**Fuente:** Listado de Becas Vígentes con fecha de corte al 31 de diciembre de cada año. Elaborado por la CABI-Conacyt.

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 este.

**Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)**

- a) Líneas de acción para promover el enfoque de género dentro del Programa Institucional: de conformidad con el objetivo 1 del "Programa Institucional 2019-2024 del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología", uno de los objetivos prioritarios de este Consejo es fortalecer a las comunidades de Ciencia Tecnología e Innovación (CTI) y de otros conocimientos, a través de su formación, consolidación y vinculación con diferentes sectores de la sociedad, con el fin de enfrentar los problemas prioritarios nacionales y contribuir al bienestar general de la población. En específico, de acuerdo la línea de acción 1.1.3. de la estrategia 1.1., el Conacyt busca apoyar la incorporación de grupos subrepresentados -madres jefas de familia, mujeres indígenas y personas con discapacidad- en los posgrados dentro del PNPC. y línea de acción 1.1.5. de la misma estrategia, el Conacyt busca establecer dentro de los nuevos criterios de evaluación del PNPC la existencia de un protocolo institucional de atención a casos de violencia de género, perspectiva de igualdad de género, no discriminación con integridad y apego a la ética.
- b) Presupuesto etiquetado para promover la igualdad entre mujeres y hombres: durante el ejercicio fiscal 2019, de los \$10,075,122,845.00 asignados para el Pp. S190, el 47.3 % se etiquetó para promover la

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

igualdad entre mujeres y hombres. En 2020, se tiene un presupuesto asignado de \$10,097,079,884.00 para el Pp. S190, de los cuales, cerca de la mitad (\$4,766,467,275.00) se etiquetó para contribuir firmemente a la Igualdad entre mujeres y hombres. Con esta acción, el Conacyt busca, por un lado, incidir en la reducción de la brecha de participación escolar en el Posgrado entre mujeres y hombres y, por otro lado, contribuir a la consolidación de mujeres investigadoras o a su incorporación en el mercado laboral.

- c) Contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para acceder a estudios de posgrado: el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), a través del Programa Presupuestario S190 "Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad" (Pp. S190), impulsa a las mujeres y hombres a realizar estudios de posgrado, a través del otorgamiento de una beca o apoyo para realizar estudios de posgrado. De conformidad con lo establecido en el artículo 1, párrafo 5º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el Artículo 3º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Conacyt reitera que, en el proceso de evaluación y selección de Aspirantes, no influyen o intervienen elementos de diferenciación o discriminación motivada por, género, edad, origen étnico o nacional, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- d) Montos de becas indistintos entre mujeres y hombres. El monto de beca otorgado, durante la vigencia de la beca de posgrado, es indistinto entre mujeres y hombres, y se actualiza anualmente con base en el cálculo de la Unidad de Medida y Actualización (UMA). Esta acción contribuye a paliar la discriminación por género en los montos recibidos. Por ejemplo, existe evidencia empírica que muestra que dos personas con el mismo nivel académico, la misma formación el mismo nivel de jerarquía laboral presentan diferencias salariales estadísticamente significativas por el simple hecho de que uno es hombre y el otro es mujer. Lo que representa una discriminación negativa hacia las mujeres. En el Conacyt esta discriminación por género no existe ya que los montos que se asignan no toman como criterio de asignación el género de la persona. Esto es, dos personas que aspiran al mismo nivel de estudio, reciben exactamente el mismo monto de beca o apoyo.
- e) Medición de los resultados con enfoque de género dentro de los Informes Trimestrales de Actividades. A partir del 4to trimestre de 2019, la Coordinación de Apoyos a Becarios e Investigadores incorpora dentro de su Informe Trimestral de Actividades, los resultados que se obtuvieron durante cada trimestre con una perspectiva de género; medir los resultados entre hombres y mujeres permite contar con un diagnóstico de cómo se encuentra la situación actual del Programa y, con ello, tener insumos necesarios que permitan definir de manera precisa los retos a futuro y la construcción de políticas públicas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.



## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### 1. Avances

Durante el cuarto trimestre de 2020, los operadores del Programa Presupuestario “Becas de Posgrado y Apoyos a la Calidad” (Pp. S190), convencidos de la importancia de promover la igualdad entre mujeres y hombres, incorporaron acciones orientadas al cumplimiento de los compromisos establecidos mediante la etiqueta de recursos con enfoque de género; entre ellos: reportes mensuales del estatus y avance en el ejercicio del cumplimiento del recurso etiquetado y generación de estadísticas trimestrales orientadas a visibilizar las diferencias entre las y los becarios Conacyt.

Derivado de lo anterior, durante el cuarto trimestre de 2020, el Pp. S190 llevó a cabo el pago de compromisos por un monto total de \$9,828,249,504.10, de éstos: \$4,614,733,665.92 correspondieron a erogaciones para la Igualdad; resultado que representó el 47 por ciento del total del gasto efectuado. Lo anterior, equivale a un avance de 96.8 por ciento respecto al presupuesto calendarizado durante el 2020 (\$4,766,467,275). Con este resultado, el nivel de gasto realizado con enfoque de género se ubica ligeramente por debajo del umbral comprometido para el tercer trimestre (98 por ciento). Lo anterior debido a condiciones exógenas que derivaron de la Pandemia causada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) y que han impacto particularmente a la modalidad de becas de posgrado en el extranjero. Al cierre del cuarto trimestre de 2020 se cuenta con un total de 54,803 becarias y becarios vigentes; de éstos, 26,267 son mujeres becarias, lo que equivale a 47.9 por ciento, lo que da cuenta de un importante balance de género entre los beneficiarios del Programa. Asimismo, al cierre del cuarto trimestre de 2020, se registraron 24,273 becas nuevas, de las cuáles, 11,772 becas nuevas fueron asignadas a mujeres, lo que significa que, 48.5 por ciento de las nuevas becas asignadas en este trimestre fueron otorgadas a mujeres, resultado que está por arriba del umbral comprometido para el cuarto trimestre (47 por ciento). Asimismo, en este cuarto trimestre se asignaron 5,936 becas nuevas para cursar estudios de doctorado, de éstas, 2,775 fueron destinadas a mujeres, lo que significa que, 46.7 por ciento de las becas asignadas para cursar estudios de doctorado fueron para mujeres, resultado que está 0.7 puntos porcentuales por arriba de la meta esperada para este trimestre (46 por ciento).

En la Tabla 1 se presenta la distribución de las Becas Vigentes al cierre del cuarto trimestre de 2020, desagregado por área del conocimiento y género.

**Tabla 1.** Distribución de Becas Vigentes por Área del Conocimiento y género al 4T de 2020

Área del Conocimiento	Mujeres	Hombres	Total
I. Físico Matemáticas Y Cs. De La Tierra	1,340	2,643	3,983
II. Biología Y Química	4,028	3,640	7,668
III. Medicina Y Cs. De La Salud	3,179	2,058	5,237
IV. Humanidades Y Cs. De La Conducta	4,936	3,692	8,628
V. Ciencias Sociales	5,576	4,934	10,510
VI. Biotecnología Y Cs. Agropecuarias	3,287	2,775	6,062
VII. Ingenierías	3,921	8,794	12,715
<b>Total</b>	26,267	28,536	54,803

**Fuente:** Listados de becas vigentes con fecha de corte al 31 de diciembre de 2020. Elaborado por la CABI-Conacyt.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### 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.

El ejercicio del presupuesto con enfoque de género se vio afectado por motivos extraordinarios, los cuales impidieron el cumplimiento del escenario presupuestal esperado, tales motivos son:

- Cancelaciones de último momento por parte de los aspirantes.
- Aspirantes extranjeros que no se trasladaron o no concretaron sus trámites migratorios.
- El aplazamiento en la formalización de becas en el extranjero por parte de las y los estudiantes, quienes iniciarán sus estudios durante el primer trimestre del 2021.
- Políticas de las IES en el extranjero para el manejo de la pandemia.
- Restricciones de viaje derivadas de las medidas sanitarias internacionales.

Asimismo, como se pudo apreciar en dos de los indicadores reportados la meta realizada se encuentra por arriba del umbral comprometido. En ambos casos, estas diferencias pueden explicarse debido a que, como parte de las acciones realizadas en el Conacyt, el Programa Nacional de Posgrados a la Calidad (PNPC) incorporó dentro de sus criterios de evaluación no sólo la existencia de un protocolo institucional de atención a casos de violencia de género, sino también la promoción de la perspectiva de igualdad de género, no discriminación con integridad y apego a la ética. En ese sentido, dado esos nuevos criterios de evaluación para ingresar o mantenerse en el PNPC, las Instituciones de Educación Superior, a través de sus Programas de posgrado y, en el marco de su autonomía, han realizado esfuerzos para poder incorporar dentro de sus procesos de selección y admisión de sus estudiantes, la perspectiva de género. Con ello, las solicitudes de becas para mujeres que se reciben por parte de los programas de posgrado, han sido más equitativas entre mujeres y hombres.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

De conformidad con la normativa que rige al Pp. S190, los criterios rectores del programa son principalmente dos:

- 1) Méritos, calidad académica, pertinencia y relevancia del programa de estudios (estancia o proyecto a desarrollar); y
- 2) Méritos académicos de la o el aspirante seleccionado.

Lo anterior significa que el género no representa un criterio de elegibilidad de los aspirantes. Por lo que resulta poco plausible pensar que se puedan evaluar con una mayor puntuación a solicitudes de aspirantes mujeres. Sin embargo, el Conacyt reconoce su labor y compromiso en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que se adoptará una estrategia de difusión más agresiva, a través de dar a conocer las bondades de este Programa entre la población femenina y, con ello, atraer a más mujeres dentro de la



### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

población potencial susceptible de ser beneficiadas.

A la par de las estrategias que adopte el Conacyt, es indispensable que: 1) Se mejore la calidad educativa en los niveles educativos previos al posgrado, con un mayor impulso en la promoción de la igualdad entre niñas y niños desde la educación inicial. 2) Promover la igualdad de oportunidades para focalizar esfuerzos entre las mujeres con mayores desventajas, no sólo por género, sino también por condición socioeconómica, etnicidad, y capacidades.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Producción y difusión de información estadística y geográfica

**Ramo:** 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

**Clave de la UR:** 100

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía

**Clave del Pp:** P002

**Nombre del Pp:** Producción y difusión de información estadística y geográfica

**Tipo de acción:** 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 Nueva Edición (ENOE<sup>N</sup>) dota a las Instituciones de información estadística cuyos indicadores han sido realizados con enfoque de género, dicha encuesta responde a la necesidad de contar con información de ocupación y empleo en el periodo de contingencia sanitaria. La (ENOE<sup>N</sup>) mantiene el mismo diseño conceptual, estadístico y metodológico que la ENOE tradicional, la principal diferencia radica en que las entrevistas de la ENOE<sup>N</sup> son levantadas en su totalidad a través de entrevistas cara a cara y un menor número de entrevistas telefónicas. Es importante destacar que no existen cambios estadísticos significativos en los indicadores estratégicos de ocupación y empleo cuando se consideran exclusivamente entrevistas cara a cara, de cuando se combinan con entrevistas telefónicas.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La información estadística obtenida de la ENOE<sup>N</sup>, permite analizar la brecha de género entre las mujeres y los hombres en aspectos demográficos, económicos y de empleo, para generar y sustentar los programas encaminados a coadyuvar en la equidad de género.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Con la finalidad de proporcionar a los usuarios información estadística útil, oportuna y confiable desglosada por sexo, orientada a medir los progresos realizados en la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y la eficacia de las medidas especiales de carácter temporal, el INEGI ha llevado a cabo acciones para diseñar la desagregación de preguntas, en el ámbito de la información captada por la ENOE<sup>N</sup>, que permiten evidenciar diferencias por sexo; lo que permitirá realizar la evaluación de los programas que implementan las dependencias responsables.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Esta labor también responde los Lineamientos para Incorporar la Perspectiva de Género en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (SNIEG) atribuibles al INEGI y a todas aquellas Unidades del Estado que tengan a cargo diseñar, producir, integrar y difundir Información de Interés Nacional, recientemente incorporados al marco normativo que rige la producción de estadísticas oficiales en México.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se actualizaron en noviembre de 2020 una serie de indicadores con enfoque de género, a partir de la información captada en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE<sup>N</sup>), correspondientes al tercer trimestre de 2020, 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 tercer trimestre de 2020, se localizan en la liga siguiente:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

También se publicó la base de datos de la ENOE<sup>N</sup> con la información levantada en el tercer trimestre de 2020 la cual puede ser consultada en la siguiente ruta:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Los resultados del tercer trimestre de 2020 de la ENOE<sup>N</sup> tienen carácter definitivo y están ajustados a las proyecciones demográficas oficiales que el Consejo Nacional de Población (CONAPO) actualizó en el mes de abril de 2013. Actualmente los resultados de la ENOE<sup>N</sup> se actualizan cada trimestre.

Ésta 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

Como parte de las medidas tomadas para contener la pandemia del COVID-19, el Consejo de Salubridad General y la Secretaría de Salud se suspendió el levantamiento de las encuestas en forma presencial; entre ellas la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). A partir de julio se decretó que los levantamientos de encuestas y censos son actividades esenciales, por lo que ahora forman parte de las actividades que no pueden ser suspendidas, no obstante, ante la situación de riesgo de algunos entrevistadores por ser personal de riesgo, se sigue un esquema de trabajo telefónico y cara a cara, por ende el surgimiento de la ENOE (Nueva edición).

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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 2018).

#### 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, así como las características de la infraestructura de la vivienda y el equipamiento del hogar.

#### 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<sup>19</sup>, 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

<sup>19</sup> RECOMENDACIÓN GENERAL N° 9 del Comité de la CEDAW, (1989. Octavo periodo de sesiones)

### 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 cuarto trimestre de 2020, se llevaron a cabo diversas actividades:

- Se atendieron las solicitudes especiales de usuarios sobre la ENIGH 2018 y anteriores, desglosando la información según sexo.
- Se continuó y culminó el levantamiento de la ENIGH 2020 del 21 de agosto al 28 de noviembre de 2020, conservando y respetando las características conceptuales, operativas y metodológicas propias de la encuesta, vale la pena precisar que hasta el momento no ha habido mayor contratiempo en la realización de dicho proyecto, por último, el levantamiento finalizará en noviembre respetando en todo momento las fechas tradicionales de la encuesta.
- Conforme a las actividades tradicionales de levantamiento, captación, supervisión, así como el apoyo conceptual y metodológico se presentó sin contratiempos.

La ENIGH, genera resultados de ingresos y gastos a nivel entidad federativa y tamaño de localidad urbana-rural, lo cual permitirá dar continuidad a los análisis con dicha desagregación y a la oferta de información del comportamiento del ingreso y del gasto en los hogares para así poner a disposición información que permita evaluar los programas encaminados a coadyuvar en la equidad de género.

La base de datos y los resultados de la ENIGH 2018, se pueden descargar de manera gratuita de la siguiente ruta:

<https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2018/>

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Se siguió con los protocolos surgidos por la contingencia sanitaria e implementados en el levantamiento de la información, preservando medidas de higiene y de distanciamiento entre el personal operativo y los informantes.

En cuanto a la atención de las solicitudes de información, estas no se han visto afectadas y se sigue atendiendo a los diversos usuarios de información.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Producción y difusión de información estadística y geográfica

**Ramo:** 40 Información Nacional Estadística y Geográfica

**Clave de la UR:** 100

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía

**Clave del Pp:** P002

**Nombre del Pp:** Producción y difusión de información estadística y geográfica

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 331. Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM)

#### Definición de la población objetivo

El 6 de noviembre de 2017, el INEGI puso a disposición de la sociedad mexicana, el Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM), el cual tiene como objetivo principal poner al alcance del público, en una misma herramienta de consulta y de manera integrada, un conjunto amplio de estadísticas derivadas de las principales fuentes de información del país, que permitan dar cuenta de la violencia ejercida en contra de las mujeres, sobre la magnitud, las formas y manifestaciones en la que ocurre, la cual será un referente importante para apoyar y sustentar la definición, seguimiento y evaluación de las políticas públicas encaminadas a erradicar la violencia contra las mujeres. Así como atender y dar cumplimiento a las observaciones emitidas por el Comité de Expertas para el seguimiento y cumplimiento de la CEDAW.

Esta información es de enorme utilidad para las instituciones del sector público de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes, así como para el sector académico y de investigación; las organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en su conjunto.

El INEGI proporcionará a las Instituciones públicas, académicas y sociales, información estadística sobre la violencia contra las mujeres por razones de género, proveniente de distintas fuentes de información, tanto producidas por el INEGI como de otras instituciones como la SSA, la SEP, la SEGOB o Inmujeres<sup>20</sup>, a través del SIESVIM.

<https://sc.inegi.org.mx/SIESVIM/>

<sup>20</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>



### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

El INEGI mantiene su compromiso de continuar generando información estadística sobre la situación de violencia que enfrentan las mujeres en nuestro país a fin de proporcionar herramientas para el diseño y definición de acciones para prevenir, atender y eliminar la violencia contra las mujeres. Estos esfuerzos han sido acompañados y apoyados por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y de otras instituciones nacionales e internacionales.

La generación de información sobre la violencia contra las mujeres tiene poco más de una década, desde mediados de la década de los noventa, el INEGI inició un importante proceso para desarrollar estadísticas de género y en 1999 realizó la primera encuesta sobre Violencia Intrafamiliar. En 2003, se llevó a cabo la primera encuesta específica sobre violencia contra las mujeres y a la fecha, se han levantado cuatro encuestas (2003, 2006, 2011 y 2016) con representatividad nacional.

Además de las encuestas, se ha realizado un gran esfuerzo para revisar la información disponible, proveniente de diferentes fuentes, las cuales permiten disponer de información sobre la extensión de la violencia que han vivido las mujeres, por ejemplo los registros administrativos del sector salud, los registros de las instancias encargadas de brindar atención a las mujeres que acuden a los servicios de orientación, así como la información de los órganos de seguridad pública y procuración de justicia.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

NA

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el cuarto trimestre de 2020, las actividades estuvieron orientadas a concluir la actualización del Sistema programada en el año, de esta manera, se concluyó la carga y rediseño de los indicadores provenientes de los Censos de Gobierno, se actualizaron los indicadores de estadísticas vitales de mortalidad, natalidad, matrimonios y divorcios, respecto a los indicadores con base en encuestas, se actualizaron los correspondientes a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. De igual manera, se actualizó la documentación jurídica nacional y estatal, así como la documentación técnica de los indicadores, es decir metadatos del indicador, metadatos de la fuente y procedimientos de cálculo. Respecto a la actualización del diseño del SIESVIM, se concluyó la programación del Cuestionario electrónico que será de utilidad para recabar las opiniones, comentarios y observaciones de las personas usuarias, y se elaboró un documento con la estrategia de rediseño del proyecto a efectuar durante el 2021. En las siguientes líneas se describe de manera más detallada cada una de estas actividades.

#### 1. Actualización, ampliación y mejora continua del Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres.

##### a. Indicadores:

Se concluyó la actualización en el Sitio Web de 95 indicadores contenidos en el SIESVIM, provenientes de Censos Nacionales de Gobierno, registros administrativos de estadísticas vitales, registros administrativos educativos, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, así como el indicador que da cuenta del número de Centros de Justicia para las Mujeres en operación, el indicador sobre el trabajo no remunerado en los hogares y los correspondiente a incidencia delictiva.

De manera específica se trabajó lo siguiente:

- Se concluyó la actualización de los 61 indicadores provenientes de los Censos de Gobierno; 16 provenientes del Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal, 19 del Censo de Impartición 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

- Justicia Estatal, 20 del Censo de Seguridad Pública y Sistema penitenciario Estatal y 6 del Censo de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México.
- 8 indicadores provenientes de las estadísticas vitales de mortalidad, que permiten dar cuenta de los homicidios, suicidios y muertes accidentales y violentas.
  - 2 indicadores provenientes de las estadísticas vitales de matrimonios.
  - 6 indicadores provenientes de las estadísticas vitales de divorcios.
  - Un indicador proveniente de las estadísticas de natalidad.
  - 8 indicadores educativos proporcionados por la Secretaría de Educación Pública.
  - 11 indicadores provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
  - Un indicador que da cuenta del número de Centros de Justicia para las Mujer en operación
  - Un indicador sobre el valor del trabajo no remunerado en los hogares.
  - 2 indicadores de incidencia delictiva.

Por último se señala que se inició la revisión y procesamiento de los microdatos de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo, la cual sustituyó a la ENOE debido a la situación de emergencia sanitaria nacional, la revisión de la información permitirá analizar los resultados y definir la estrategia de actualización de los indicadores de ocupación y empleo contenidos en el SIESVIM para el 2021.

#### **b. Documentos de referencia y de análisis:**

Durante el trimestre, se trabajó en la conformación de la documentación técnica y de referencia para los 91 indicadores actualizados, esto incluye 95 fichas de metadatos de los indicadores, 95 procedimientos de cálculo y 13 fichas de las fuentes de información. Asimismo, se dio continuidad a la revisión de los documentos sobre la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo, con la finalidad de proceder al análisis de los resultados de esta fuente de información, así como a la revisión de la documentación de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2019, con el fin de iniciar los preparativos para el cálculo de los indicadores una vez que se publiquen los resultados definitivos de la fuente.

Por otro lado, se llevó a cabo la búsqueda y actualización de los documentos de tipo jurídico que tiene el SIESVIM, como las Leyes de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia estatales, los Reglamentos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia estatales y Códigos Penales Estatales, así como los documentos nacionales.

#### **c. Plataforma electrónica y Sitio Web:**

Se revisó y monitoreo la plataforma y sitio web del Sistema, para garantizar su correcto funcionamiento, así como la funcionalidad de los vínculos de la documentación técnica y especializada, asimismo, se continuó con el trabajo de actualización y rediseño del Sitio web del SIESVIM. De manera específica se trabajó lo siguiente:

- Se diseñaron las vistas de tabulados, mapas y gráficos para los 95 indicadores actualizados.
- Se concluyó la programación del Cuestionario electrónico del SIESVIM, para ser aplicado a los grupos de enfoque, con la finalidad de recolectar información valiosa y la opinión de los especialistas, para mejorar el proyecto.
- Se concluyeron las pruebas de contenido y funcionalidad del Cuestionario electrónico del SIESVIM.
- Se elaboró el documento "Estrategia de mejora para el Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM)".
- Se iniciaron los trabajos y acuerdos al interior del Instituto, para planear el rediseño del Sitio Web del



---

---

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

SIESVIM, el cual se tiene contemplado llevar a cabo en 2021.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19 se retrasaron algunas actividades, planeadas para el cuarto trimestre, referentes al rediseño del Sistema y sus contenidos. Asimismo, se ha visto afectada la consulta de mejoras al SIESVIM con personas expertas y claves en el tema, que se planea llevar a cabo a principios del siguiente año.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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. Diagnóstico de Registros administrativos de delitos contra las Mujeres en las Procuradurías/Fiscalías de Justicia.

#### Definición de la población objetivo

En el marco del subgrupo de Registros Administrativos del Grupo Estadístico del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y con el apoyo de la Conferencia Nacional de Procuración de Justicia, el INEGI presentará un Diagnóstico sobre la capacidad, la captura y sistematización de la información en cuanto a carpetas de investigación de las Fiscalías y Procuradurías de Justicia Estatales, así como las capacidades de captura de información y técnicas de los Centros de Justicia para las Mujeres. Para ello se tiene previsto realizar: un Documento diagnóstico de captura y procesamiento de información de Fiscalías y Procuradurías de Justicia Estatales y un Documento diagnóstico de captura y procesamiento de información en los Centros de Justicia para las Mujeres Estatales. Estos ejercicios fortalecen la estrategia de homologación de las estadísticas de procuración de justicia necesarias para la documentación de la violencia de género contra la mujer.

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.

Asimismo, ambos diagnósticos responden a una de las recomendaciones realizadas por el Comité de la CEDAW al estado mexicano en 2012 (parágrafo 12, inciso d).

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

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 las consecuencias derivadas de la violencia contra las mujeres debe disponer de información estadística, para definir las acciones para su prevención y atención, así

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

como para medir el alcance de sus objetivos y metas.

En el año 2012 el Comité de Expertas de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en respuesta a la revisión del Informe 7 y 8 de país, emitió sendas recomendaciones al estado mexicano, entre ellas, llamó la atención sobre la información y sus limitaciones, señaladas en el parágrafo 12, inciso d):

d) Adoptar todas las medidas necesarias para establecer un sistema estándar para la reunión periódica de datos estadísticos sobre la violencia contra la mujer, desglosados según el tipo de violencia y las circunstancias en que se cometió el acto de violencia, que incluya información sobre los autores y las víctimas de estos actos y la relación entre ellos.

De nueva cuenta, en 2018 la CEDAW reiteró su llamado al estado mexicano en esta materia:

Violencia de género contra las mujeres. El Comité acoge con satisfacción las importantes medidas legislativas e institucionales adoptadas por el Estado parte para luchar contra los altos niveles de violencia de género en el Estado parte. Sin embargo, sigue profundamente preocupado por: g) Los escasos datos estadísticos sobre la violencia contra la mujer desglosados por tipo de violencia y relación entre el autor y la víctima.

El Comité recuerda su recomendación general núm. 35 (2017) sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, y reitera su recomendación al Estado parte de que: g) Refuerce los mecanismos de recopilación sistemática de datos sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, incluidos los feminicidios, y las desapariciones forzadas, desglosados por tipo de violencia y relación con los perpetradores.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

NA.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Durante el cuarto trimestre de 2020, finalizó el documento de Diagnóstico de captura y procesamiento de información de Fiscalías y Procuradurías de Justicia Estatales (FJE/PJE). Durante el cuarto trimestre de este año, se elaboró una presentación con el análisis de los resultados del documento de Diagnóstico, para su difusión en diversas reuniones interinstitucionales, con el fin de dar a conocer la información y promover su uso para realizar acciones encaminadas a la mejora en la captura y procesamiento de la información en las FJE/PJE.

De igual manera, se finalizó la elaboración del documento para la publicación de resultados del Diagnóstico para conocer la Operación y Registro de los Centros de Justicia para las Mujeres 2018, proyecto que tuvo por objetivo recabar información sobre la operación, los servicios y el registro de información que se lleva a cabo en los CJM conforme al Proceso Integral de Atención asentado en los Lineamientos para la creación y operación de los Centros de Justicia y en el Protocolo para la atención de usuarias víctimas de algún tipo de violencia en estas instancias.

Por otra parte, se dio continuidad al desarrollo de insumos para el levantamiento del proyecto para el 2021, dentro de los trabajos realizados se encuentran, la elaboración de una propuesta metodológica para el levantamiento, la elaboración de un marco de referencia y la propuesta del Cuestionario. Dicho trabajo implicó llevar a cabo una revisión bibliográfica sobre los Centros de Justicia para las Mujeres (CJM), como documentos normativos (leyes, reglamentos, lineamientos, modelo de atención), así como otras investigaciones relacionadas con la operación de las instancias. Se revisaron los productos obtenidos para el Diagnóstico realizado en 2018 y los Cuestionarios del Censo Nacional de Procuración de Justicia Estatal, para reforzar la propuesta del nuevo cuestionario. Los documentos obtenidos al cierre de 2020 son:

- a. Versión preliminar de la metodología para el levantamiento del Diagnóstico 2021 para los CJM.
- b. Versión preliminar del marco de referencia del proyecto para los Centros de Justicia para las

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Mujeres 2021.

- c. Versión preliminar del Cuestionario para conocer la operación y registro de información en los CJM 2021.
- d. Documento con la revisión bibliográfica relacionada con los CJM.
- e. Concentrado con los datos disponibles sobre los CJM, derivados de los Censos de Gobierno.

Por último, se indica que se inició la gestión administrativa para el desarrollo del Cuestionario en versión electrónica, el cual permitirá recabar información de los Centros de Justicia para las Mujeres, facilitando a las personas responsables de las instancias proporcionar datos sobre la operación del Centro, la atención a las mujeres en situación de violencia y el registro de información.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19 se retrasaron algunas actividades planeadas para realizar en el cuarto trimestre de 2020, referentes a la actualización del Diagnóstico y recolección continua de información en los Centros de Justicia para las Mujeres. No obstante, se dio inicio al establecimiento de los mecanismos de cooperación interinstitucional con la CONAVIM y otras disposiciones internas para efectuar un nuevo levantamiento de información durante 2021.

**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 otras violencias de género, orientadas a apoyar la definición de proyectos estadísticos: violencia contra niñas, niños y adolescentes; masculinidades y violencia sexual durante la infancia.

#### Definición de la población objetivo

Es compromiso y responsabilidad del Estado Mexicano instrumentar acciones encaminadas a vigilar, promover y proteger los derechos de niñas, niños y adolescentes (en adelante NNA), para que vivan libres de violencia y discriminación. Desafortunadamente la violencia que se ejerce contra NNA en el país difícilmente es denunciada y la información estadística del fenómeno, se enfrenta a retos en materia de estandarización y comparabilidad entre los datos, ya que las diferentes instituciones encargadas de la prevención, atención y respuesta a la violencia contra NNA trabajan bajo sus propios parámetros y en conjunto no logran aproximarse a una medición integral del problema.

Por ello es importante contar con una propuesta conceptual para medir la extensión y gravedad de la violencia física, sexual, emocional y las situaciones de abandono y negligencia que pongan en riesgo la integridad física y psico-emocional de NNA, considerando la inclusión de los patrones de educación y crianza, y de masculinidad, tomando como referencia los estudios realizados a nivel internacional.

Esta información es de utilidad para las instituciones del sector público de los tres órdenes de gobierno y de los tres poderes, así como para el sector académico y de investigación; las organizaciones de la sociedad civil y la sociedad en su conjunto.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las NNA dependen de los adultos y en ocasiones enfrentan múltiples peligros que ponen en riesgo su crecimiento y desarrollo: la discriminación, el maltrato y la explotación son solo algunos ejemplos en los que sus derechos son transgredidos y los pone en situación de vulnerabilidad. Consciente de este contexto, la comunidad internacional coincide en que, al ejercer sus derechos NNA mejoran sus oportunidades y calidad de vida.

La medición de la violencia contra NNA se complica ya que generalmente son los adultos los que pueden dar información sobre las NNA, o son los adultos los que proporcionan datos de su infancia, debido a la dificultad para recolectar información directamente de los NNA. Para contar con información confiable sobre la violencia que se ejerce contra NNA en el país, es necesario investigar y estudiar los diferentes enfoques e instrumentos que tienen la finalidad de obtener datos del fenómeno, para definir los criterios bajo los cuales se indagará en la violencia que sufren las NNA en el país.

La violencia contra NNA no sucede al azar, se da en el hogar, la comunidad, la escuela, el entorno digital y en las instituciones, y en ocasiones tiende a concentrarse en una población -mujeres y niñas- con características específicas; así pues, nos encontramos con la coexistencia de múltiples tipos de violencia. En el país, la violencia a la que están sometidos tanto hombres como mujeres es de naturaleza distinta, mientras que las mujeres y niñas son violentadas en general en la intimidad de sus hogares, los hombres se enfrentan a 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

violencia del entorno comunitario en el que se desenvuelven. Por lo tanto, es de suma importancia identificar las condiciones específicas en que las experimentan tanto NNA para así poder prevenirla y atenderla oportunamente.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

N/A

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En este último trimestre se acordó concluir la acción con la elaboración de un documento denominado:

- Principales elementos y características que debe incluir una encuesta para medir la violencia contra niñas, niños y adolescentes.

El documento es un breviarío de lo que debe tomarse en cuenta para realizar una encuesta que capte la violencia que se ejerce contra niñas, niños y adolescentes en el país. Las directrices que se proponen a lo largo del texto están respaldadas en el estudio e investigación de las encuestas internacionales y nacionales de VCNNA revisadas, 20 en total. El documento está integrado por 7 apartados que guían por los principales elementos a considerar en la realización de una encuesta.

El documento en comento está vinculado a una carpeta electrónica que contiene información relevante para facilitar el desarrollo de las fases que implica el diseño de una encuesta de VCNNA. La carpeta contiene los siguientes documentos que fueron elaborados y/o complementados con base en las 20 encuestas estudiadas durante el último trimestre del año:

1. Matriz con información conceptual sobre los tipos de violencia que se ejerce contra NNA
2. Matriz de análisis de las encuestas sobre VCNNA
3. Matriz de actos violentos hacia niños, niñas y adolescentes por tipo de violencia
4. Matriz de prevalencia de actos violentos de las Encuestas de VCNNA
5. Matriz de agresores por tipo de violencia de las Encuestas de VCNNA
6. Matriz de preguntas que recopilan los datos sociodemográficos en las encuestas de VCNNA
7. Matriz de Tasas de Respuesta de las Encuestas de VCNNA
8. Matriz de Recomendaciones Internacionales en la investigación de VCNNA
9. Cuadro que recopila las preguntas que indagan por las actitudes de género
10. Documento que concentra el seguimiento de las iniciativas de reformas constitucionales en materia de violencia infantil presentadas en la LXIV Legislatura; así como el seguimiento de proposiciones con punto de acuerdo en materia de niños, niñas y adolescentes con origen en la Cámara de Diputados, presentadas en la LXIV Legislatura.

También se elaboraron dos documentos con las referencias bibliográficas consultadas para la elaboración de: i) matriz con información conceptual y, ii) matriz con las recomendaciones internacionales en la investigación de VCNNA.





### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Debido a la contingencia sanitaria por el COVID-19 no se realizaron algunas actividades planeadas para llevar a cabo durante el segundo trimestre de 2020, referentes a la propuesta de cuestionario y de una propuesta estratégica y metodológica para recopilar información sobre otras formas de violencia de género.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Actividades de apoyo administrativo

**Ramo:** 43 Instituto Federal de Telecomunicaciones

**Clave de la UR:** 240

**Nombre de la UR:** Unidad de Administración

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo administrativo

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 119. Capacitar al personal en temas de sensibilización de género

#### Definición de la población objetivo

Personas que trabajan en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Al 31 de diciembre 1238 personas trabajan en el Instituto, de las cuales, 518 son mujeres y 720 son hombres.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo:

1. En junio de 2019 la tasa de participación en el mercado laboral era de 44.9% de las mujeres de 15 años y más, en tanto que para los hombres fue de 77.1%.
2. La brecha salarial es de 33.2% entre mujeres y hombres funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, ya que el promedio de ingresos por hora es de 83.8 para ellas y de 111.7 para ellos.
3. Las mujeres ocupadas realizan 26.2 horas de trabajo en actividades no económicas y los hombres ocupados dedican 7.8 horas semanales; lo que se traduce en una mayor carga de trabajo para las mujeres insertas en el mercado laboral, pues ellas realizan 63.8 horas semanales de trabajo tanto remunerado como no remunerado mientras que para los hombres son diez horas menos (53.3 horas por semana).

Por otro lado:

1. Nueve mujeres son asesinadas cada día en México, de acuerdo con la ONU.
2. De 2015 a junio 2019, suman 3,200 feminicidios a nivel nacional. Solo de enero a junio de 2019 se registraron 470 casos, según cifras del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).
3. La Ciudad de México acumula 206 feminicidios en los últimos cinco años; 18 de ellos fueron cometidos en los primeros seis meses de 2019.

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

4. La violencia que ejercen parejas, esposos, exnovios o exesposos contra las mujeres en México es "severa y muy severa" en 64.0% de los casos, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh) 2016.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Por primera vez, el Programa Anual de Capacitación (PAC) del IFT, obliga a la totalidad de las personas que trabajan en la institución a cubrir un mínimo de 4 horas en temas relacionados con la igualdad y no discriminación:

En este sentido, el indicador es el porcentaje de personal del IFT que cumplió con las 4 horas de capacitación obligatorias en las temáticas definidas.

Durante el cuarto trimestre del año, las siguientes personas tomaron los cursos que se mencionan:

- "Programa de competencias para promover espacios igualitarios en el marco de la contingencia sanitaria", impartido por AEspiral Consultores, con duración de 6 horas.  
Total: 67 personas  
67 mujeres
- Conferencia "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: su historia y logros", impartida por Amalia Gamio, con duración de 1 hora.  
Total: 45  
18 mujeres  
27 hombres
- Cursos en línea impartidos por CONAPRED, con duración de 10 horas.  
Total: 370 personas  
117 mujeres  
253 hombres
- Conferencia "La otra pandemia: violencia de género en tiempos de covid-19", impartida por Marta Torres, Fernando Bolaños e Iris Santillán, con duración de una hora.  
Total: 78 personas  
39 mujeres  
39 hombres
- Conferencia virtual "Discriminación, tono de piel, movilidad social y acceso a derechos", impartida por Patricio Solís, con duración de 1 hora.  
Total: 73 personas  
30 mujeres  
43 hombres
- Curso "Equidad de Género, Módulo I", impartido por el IFT, con duración de 5 horas.  
Total: 5 personas

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 1 mujer
- 4 hombres
- Curso "Competencias blandas para promover espacios igualitarios", impartido por el IFT, con duración de 2 horas.  
Total: 216 personas
- 87 mujeres
- 129 hombres
- Talleres sobre nuevas masculinidades, impartidos por GENDES A.C., con duración de 4 horas.  
Total: 95 personas
- 37 mujeres
- 58 hombres
- Talleres sobre Prevención del acoso y hostigamiento sexual y laboral, impartidos por María del Mar Monroy García, con duración de 4 horas.  
Total: 200 personas
- 79 mujeres
- 121 hombres
- Conferencia "Derechos de las personas con discapacidad", impartida por Katia D'Artigues, con duración de 1 hora.  
Total: 72 personas
- 32 mujeres
- 40 hombres
- Conferencia "Presentación del Informe sobre Acceso a la Justicia en Casos de Violencia Digital", impartida por Lourdes Barrera, con duración de 1 hora.  
Total: 62 personas
- 35 mujeres
- 27 hombres
- Conferencia virtual "Los desafíos de la agenda antidiscriminatoria en México", impartida por Alexandra Haas, con duración de 1 hora.  
Total: 60 personas
- 31 mujeres
- 29 hombres
- Talleres sobre derechos de las personas con discapacidad, impartidos por Marcela Azuela y Mario Hernández, con duración de 2 horas.  
Total: 137 personas

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

58 mujeres

79 hombres

- Curso en línea "Yo sé de género 1-2-3: Conceptos básicos de género; Marco internacional para la igualdad de género; y Promoción de la igualdad de género en el sistema de la ONU, impartido por ONU Mujeres, con duración de 2 horas.

Total: 2 personas

2 mujeres

- Cursos en línea "Yo sé de género", impartidos por ONU Mujeres, con duración de 1 hora.

Total: 2 personas

2 mujeres

- Cursos impartidos por WICT, con duración de 2 horas.

Total: 29 personas

29 mujeres

Al corte del 31 de diciembre, en el IFT hay 1238 personas trabajan en el Instituto, de las cuales, 518 son mujeres y 720 son hombres. En este sentido, 946 personas han cumplido con 4 horas de capacitación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia, lo que representa el 76.4% del total del personal.

Edad	Mujeres	Hombres
0 a 14	0	0
15 a 29	83	73
30 a 44	238	273
45 a 59	89	153
60 y más	15	22
Total	425	521

Avance del indicador: 76.4%

Explicación de resultados:

Los resultados reflejan el porcentaje del personal del IFT que ha cumplido con 4 horas de capacitación en materia de igualdad de género y prevención de la violencia.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de la emergencia sanitaria, no ha sido posible llevar a cabo todas las actividades de capacitación que se tenían contempladas para el trimestre. Asimismo, un porcentaje del personal del IFT no tuvo oportunidad de cumplir con las horas obligatorias, derivado de la carga de trabajo acumulada al final del año.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Actividades de apoyo administrativo

**Ramo:** 43 Instituto Federal de Telecomunicaciones

**Clave de la UR:** 240

**Nombre de la UR:** Unidad de Administración

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo administrativo

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 198. Realizar eventos educativos sobre políticas de igualdad

#### Definición de la población objetivo

Personas que trabajan en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Al 31 de diciembre 1238 personas trabajan en el Instituto, de las cuales, 518 son mujeres y 720 son hombres.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

De acuerdo con la Prueba PISA, en México solo 8.8%, es decir, 8 de cada 100 niñas de 15 años se plantea estudiar una carrera profesional en ciencia o ingeniería y solo 1 de cada 100 en el área de las tecnologías de la información y comunicación. No sucede lo mismo con los niños de la misma edad: 27% considera estudiar ciencia o ingeniería y casi 4 de cada 100, desea estudiar algo relacionado con las TIC. La diferencia entre niñas y niños interesadas e interesados en estos campos es del triple y coloca a las niñas en una posición de desventaja de desarrollarse en los ámbitos de la innovación y ser agentes de cambio.

En México son más las mujeres que están cursando la universidad, solamente 15.5% de ellas, estudia una carrera en el campo de las tecnologías, la ingeniería, manufactura y construcción? Los hombres, por otra parte, representan el 40.9% de las inscripciones en estas materias.<sup>21</sup>

Derivado de lo anterior, se asume que persisten barreras estructurales que obstaculizan la participación de las niñas y mujeres en los campos STEM.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

<sup>21</sup> ANUIES. Anuario Estadístico ciclo 2018-2019. Licenciatura y Posgrado.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Como parte de las acciones para generar y compartir conocimiento, el Instituto organiza una serie de eventos para promover la igualdad de género, diversidad e inclusión:

#### Explicación de resultados:

Se tiene contemplada la realización de, al menos 5 eventos durante el año, cada uno con valor del 20% del indicador:

- Semana de las Mujeres 2020
- Día Internacional de las Niñas en las TICs
- Jornadas por la Diversidad Sexual
- Día Internacional de los Pueblos Indígenas
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Durante el cuarto trimestre del año, se llevaron a cabo los siguientes eventos:

1. Día Nacional contra la Discriminación

El 19 de octubre, en el marco del Día Internacional contra la Discriminación, tuvo lugar la Conferencia virtual "Discriminación, tono de piel, movilidad social y acceso a derechos", a cargo del Dr. Patricio Solís Gutiérrez. Participaron 73 personas, 30 mujeres y 43 hombres.

El 20 de octubre, en el marco del Día Internacional contra la Discriminación, tuvo lugar la Conferencia virtual "Discriminación, tono de piel, movilidad social y acceso a derechos", a cargo de la Mtra. Alexandra Haas Paciuc. Participaron 60 personas, 31 mujeres y 29 hombres.

2. Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

En el marco del 25 de noviembre, se realizaron dos conferencias:

El 20 de noviembre tuvo lugar la Conferencia "Presentación del Informe sobre Acceso a la Justicia en Casos de Violencia Digital", a cargo de Lourdes Barrera, con una participación de 62 personas, 35 mujeres y 27 hombres.

El 26 de noviembre se llevó a cabo el Conversatorio "La otra pandemia: violencia de género en tiempos de covid-19", a cargo de Marta Torres, Fernando Bolaños e Iris Santillán. Se contó con la participación de 78 personas, 39 mujeres y 39 hombres.

3. Día Internacional de las Personas con Discapacidad

El 3 de diciembre se realizó la Conferencia "Derechos de las personas con discapacidad", a cargo de Katia D'Artigues. Participaron 72 personas, 40 mujeres y 32 hombres.

El 4 de diciembre tuvo lugar la Conferencia "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: su historia y logros", a cargo de Amalia Gamio Ríos. Participaron 45 personas, 18 mujeres y 27 hombres.

En este sentido, al avance del indicador al cuarto trimestre no se modifica y continúa en 80%.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Imposibilidad de realizar la totalidad de los eventos contemplados, derivado de la emergencia sanitaria.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Actividades de apoyo administrativo

**Ramo:** 43 Instituto Federal de Telecomunicaciones

**Clave de la UR:** 240

**Nombre de la UR:** Unidad de Administración

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo administrativo

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promueven la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 263. Apoyo administrativo para el desarrollo de actividades con perspectiva de género

#### Definición de la población objetivo

Personas que trabajan en el Instituto Federal de Telecomunicaciones. Al 31 de diciembre 1238 personas trabajan en el Instituto, de las cuales, 518 son mujeres y 720 son hombres.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La igualdad y no discriminación son principios y condiciones básicas para el ejercicio de los derechos humanos. La igualdad supone que toda persona, sin distinción alguna, "tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos".<sup>22</sup>

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<sup>23</sup>, 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

<sup>22</sup> Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Equality-and-Discrimination-Esp.pdf>

<sup>23</sup> Rodríguez Zepeda, Jesús (2006), Un marco teórico para la discriminación, CONAPRED, Ciudad de México.



### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

inherentes a las personas; por último, para garantizar este derecho, es necesaria la adopción de medidas para la igualdad a favor de grupos en situación de discriminación. Se trata, en suma, de un derecho que implica la puesta en marcha de políticas específicas para alcanzar la plena inclusión de todas las personas y grupos de población.

En este contexto, es importante mencionar que la reforma constitucional de 2011 en materia de derechos humanos representa un parteaguas en nuestro marco jurídico y significa la materialización de este discurso de derechos que se fue construyendo desde la sociedad y el gobierno durante décadas. El artículo 1º del texto constitucional nos coloca en un nuevo paradigma sobre la forma en que se conciben los derechos, sustituyendo a las llamadas “garantías individuales” por el término de “derechos humanos”, con el fin de hacer referencia a atributos inherentes a todas las personas y las garantías permanecen como la vía para hacerlos valer, en términos de obligaciones para todas las autoridades del Estado mexicano: respetar, proteger, garantizar y promover.

Además, el artículo 1º del texto constitucional recoge el mandato antidiscriminatorio, lo que significa que, todas las autoridades y particulares tienen prohibido ejercer un trato discriminatorio por razones de sexo, género, discapacidad, origen étnico y edad, por mencionar algunas.

Bajo esta lógica, las instituciones públicas han trabajado en la implementación de medidas encaminadas a asegurar la inclusión de grupos en situación de discriminación en todos los ámbitos de la vida, particularmente a través de la implementación de políticas públicas con enfoque de derechos humanos y perspectiva antidiscriminatoria.

Desde el ámbito de competencia del Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) es imprescindible, además de ser una obligación, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas en el sector de las Telecomunicaciones y la Radiodifusión (TyR) y, por supuesto, al interior de la propia institución.

La creación de la Dirección General de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión (DGIGDI) responde al mandato de consolidar y transversalizar, al interior del Instituto, el derecho a la igualdad y no discriminación en la planeación, presupuestación, coordinación, ejecución y evaluación de programas, proyectos o acciones al interior del Instituto; así como fortalecer los principios de diversidad e inclusión en los procesos institucionales a fin de proveer un clima laboral de respeto, reconocimiento, tolerancia y libre de prácticas discriminatorias.

El Programa Anual para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2020 rige el actuar de la DGIGDI y de las Unidades Administrativas que conforman al Instituto, en el entendido de que la garantía de los derechos humanos es compromiso y responsabilidad de la institución en su conjunto. Tiene la finalidad de establecer objetivos de largo alcance a través de la concreción de líneas específicas de acción.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, se mencionan los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa:

#### **Objetivo estratégico 1. Transversalizar la perspectiva de igualdad de género y de no discriminación en el Instituto.**

Estrategia 1.1 Consolidar mecanismos e instrumentos institucionales para la transversalización de la

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

perspectiva de género y no discriminación.

- 1.1.1 Elaborar el Programa para la Promoción de la Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión 2020 y proponer el presupuesto que permita su implementación y seguimiento.
- 1.1.2 Definir, coordinar y realizar el ejercicio de las asignaciones presupuestales destinadas a incorporar la perspectiva de género y no discriminación en las acciones institucionales e impulsar de manera transversal la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, incluidas en el Anexo 13 Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres del PEF 2020.
- 1.1.3 Coordinar el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión como mecanismo de transversalización institucional de la perspectiva de igualdad de género y no discriminación.
- 1.1.4 Sistematizar y publicar las acciones que realiza el IFT en materia de igualdad y no discriminación.

#### **Objetivo estratégico 2. Promover la adopción de medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas al interior del IFT.**

Estrategia 2.1 Impulsar la adopción de políticas de inclusión laboral.

- 2.1.1 Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño, implementación y seguimiento de políticas de inclusión laboral y acciones afirmativas para grupos en situación de discriminación.
- 2.1.2. Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño, implementación y seguimiento de medidas conciliatorias para contribuir a la igualdad laboral.
- 2.1.3 Implementar acciones afirmativas para las mujeres del IFT, con el fin de promover su empoderamiento y la igualdad de oportunidades en el sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

Estrategia 2.2 Promover el uso del lenguaje incluyente y contenidos libres de discriminación

- 2.2.1 Promover el uso de lenguaje incluyente y la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en la normativa institucional.
- 2.2.2 Promover el uso de lenguaje incluyente en la comunicación institucional, contenidos libres de estereotipos y que promuevan los valores de la inclusión y la diversidad.

Estrategia 2.3 Promover el cambio cultural a favor de la igualdad y no discriminación.

- 2.3.1 Coordinar con la Dirección General de Gestión de Talento la realización de actividades de sensibilización, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación para fomentar un cambio cultural entre el personal.
- 2.3.2 Realizar diagnósticos sobre la situación de la violencia y las prácticas discriminatorias al interior del Instituto.
- 2.3.3 Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño de campañas que promuevan la igualdad y no discriminación, así como espacios libres de violencia.

#### **Objetivo estratégico 3. Fortalecer la incorporación de la obligación de igualdad y no discriminación en el ámbito de competencia del IFT.**

Estrategia 3.1 Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad de trato por parte del Instituto.

- 3.1.1 Asesorar y emitir opiniones técnicas en materia de incorporación de la perspectiva de género, inclusión y el derecho a la igualdad y a la no discriminación, a las áreas del Instituto en los proyectos

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

y acciones de manera transversal.

- 3.1.2 Impulsar la generación de información y conocimiento en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

Estrategia 3.2 Impulsar la participación de las mujeres, las niñas y otros grupos en situación de discriminación en el sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

- 3.2.1 Realizar acciones que contribuyan al desarrollo y la participación de las mujeres, niñas y otros grupos en situación de discriminación en diversos espacios relacionados con el sector de las TyR.

- 3.2.2 Impulsar la vinculación, con instancias nacionales y extranjeras, para el intercambio de buenas prácticas y la promoción de proyectos en los temas de igualdad de género, diversidad e inclusión.

#### **Avances y explicación de resultados:**

Cada línea de acción del Programa (16) tiene un valor de 6.25% del Indicador, en este sentido, los resultados son los siguientes:

#### **Objetivo 1:**

1.1.4 Sistematizar y publicar las acciones que realiza el IFT en materia de igualdad y no discriminación.

Se integró el Informe Anual 2021 del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión, que será publicado en el micrositio igualdad.ift.org.mx en el mes de enero de 2021.

**Avance de la línea de acción: 100%**

**Avance del Indicador: 6.25%**

#### **Objetivo 2:**

**- 2.1.2. Colaborar con la Dirección General de Gestión de Talento en el diseño, implementación y seguimiento de medidas conciliatorias para contribuir a la igualdad laboral.**

En el cuarto trimestre del año, a las siguientes personas se les han otorgado medidas conciliatorias:

4to Trimestre 2020	Hombres	Mujeres	Total
Licencia de paternidad/maternidad	2	3	5
Apoyo a guarderías*	34	20	54
Horarios de lactancia	N/A	1	1
Horarios flexibles	0	0	0

\*Número de trabajadores que al menos una ocasión han disfrutado de la prestación en el periodo.

**Avance de la línea de acción: 100%**

**Avance del Indicador: 6.25%**

**- 2.3.1 Coordinar con la Dirección General de Gestión de Talento la realización de actividades de sensibilización, capacitación y formación en materia de igualdad y no discriminación para fomentar un cambio cultural entre el personal.**

Se han realizado las siguientes actividades de sensibilización, capacitación y formación:

- "Programa de competencias para promover espacios igualitarios en el marco de la contingencia sanitaria", impartido por AEspiral Consultores, con duración de 6 horas.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Total: 67 personas

67 mujeres

- Conferencia "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: su historia y logros", impartida por Amalia Gamio, con duración de 1 hora.

Total: 45

18 mujeres

27 hombres

- Cursos en línea impartidos por CONAPRED, con duración de 10 horas.

Total: 370 personas

117 mujeres

253 hombres

- Conferencia "La otra pandemia: violencia de género en tiempos de covid-19", impartida por Marta Torres, Fernando Bolaños e Iris Santillán, con duración de una hora.

Total: 78 personas

39 mujeres

39 hombres

- Conferencia virtual "Discriminación, tono de piel, movilidad social y acceso a derechos", impartida por Patricio Solís, con duración de 1 hora.

Total: 73 personas

30 mujeres

43 hombres

- Curso "Equidad de Género, Módulo I", impartido por el IFT, con duración de 5 horas.

Total: 5 personas

1 mujer

4 hombres

- Curso "Competencias blandas para promover espacios igualitarios", impartido por el IFT, con duración de 2 horas.

Total: 216 personas

87 mujeres

129 hombres

- Talleres sobre nuevas masculinidades, impartidos por GENDES A.C., con duración de 4 horas.

Total: 95 personas

37 mujeres



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- 58 hombres
- Talleres sobre Prevención del acoso y hostigamiento sexual y laboral, impartidos por María del Mar Monroy García, con duración de 4 horas.  
Total: 200 personas
- 79 mujeres
- 121 hombres
- Conferencia "Derechos de las personas con discapacidad", impartida por Katia D'Artigues, con duración de 1 hora.  
Total: 72 personas
- 32 mujeres
- 40 hombres
- Conferencia "Presentación del Informe sobre Acceso a la Justicia en Casos de Violencia Digital", impartida por Lourdes Barrera, con duración de 1 hora.  
Total: 62 personas
- 35 mujeres
- 27 hombres
- Conferencia virtual "Los desafíos de la agenda antidiscriminatoria en México", impartida por Alexandra Haas, con duración de 1 hora.  
Total: 60 personas
- 31 mujeres
- 29 hombres
- Talleres sobre derechos de las personas con discapacidad, impartidos por Marcela Azuela y Mario Hernández, con duración de 2 horas.  
Total: 137 personas
- 58 mujeres
- 79 hombres
- Curso en línea "Yo sé de género 1-2-3: Conceptos básicos de género; Marco internacional para la igualdad de género; y Promoción de la igualdad de género en el sistema de la ONU, impartido por ONU Mujeres, con duración de 2 horas.  
Total: 2 personas
- 2 mujeres
- Cursos en línea "Yo sé de género", impartidos por ONU Mujeres, con duración de 1 hora.  
Total: 2 personas
- 2 mujeres
- Cursos impartidos por WICT, con duración de 2 horas.  
Total: 29 personas
- 29 mujeres

**Avance de la línea de acción: 100%**

**Avance del Indicador: 6.25%**

#### **Objetivo 3.**

**- 3.1.2 Impulsar la generación de información y conocimiento en materia de 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 el ámbito de las telecomunicaciones y la radiodifusión.

**ENDUTIH 2020:** El 13 de marzo de 2020 se llevó a cabo la firma del Convenio de Colaboración IFT/INEGI/001/2020 entre el Instituto Federal de Telecomunicaciones y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía para llevar a cabo la ENDUTIH 2020.

La encuesta está dirigida a las personas de seis o más años de edad que residen permanentemente en viviendas particulares ubicadas en el territorio nacional a la fecha del levantamiento, y permite identificar los patrones de uso y adopción de las TIC y su evolución en México para distintos grupos de población en los hogares considerando el sexo.

La cobertura temática es la siguiente:

- Equipamiento de TIC del hogar
- Medios de conexión a Internet
- Limitantes de los hogares para el acceso a las TIC
- Capacidad de uso de computadora, Internet y telefonía celular
- Experiencia de comercio electrónico
- Formas de uso de Internet
- Acceso a Internet móvil
- Recomendaciones internacionales

La encuesta está diseñada para dar resultados para los siguientes dominios de estudio:

- Nacional
- Nacional Rural-Urbano
- Por estrato socioeconómico.
- Por entidad federativa.

**El Anuario Estadístico 2020:** Presenta los principales indicadores con los cuales el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) monitorea la evolución de los sectores TyR a nivel nacional, por entidad federativa, con desagregaciones por zonas rural y urbana y, para algunos indicadores, a nivel municipal y/o por ciudad.

- El Anuario está estructurado en dos apartados: 1) Análisis nacional y 2) Análisis por entidad federativa. En ambos, los indicadores presentados se clasifican en nueve secciones:
- Indicadores económicos de las TyR.
- Disponibilidad de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los hogares.
- Servicios fijos de telecomunicaciones.
- Servicios móviles de telecomunicaciones.
- Servicios de telecomunicaciones en micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes).
- Uso de TIC en las unidades económicas.
- Indicadores de radiodifusión.
- Consumo de radio y televisión.
- Indicadores con perspectiva de género.

La sección de indicadores con perspectiva de género contiene información referente a actividades realizadas mediante un teléfono celular inteligente (Smartphone), Internet, computadora y sobre el uso de redes sociales, desagregada por sexo. Además, el apartado de Consumo de radio y televisión comprende

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

información sobre el nivel de exposición a la televisión y radio de la población con desagregación por sexo y ciudad seleccionada.

Cabe mencionar que el lector puede complementar el análisis presentado en el Anuario Estadístico con su versión interactiva disponible en el Banco de Información de Telecomunicaciones (BIT) en el siguiente enlace: <https://bit.ift.org.mx>.

**Micrositio:** Se actualizó, de manera quincenal, el micrositio [igualdad.ift.org.mx](http://igualdad.ift.org.mx), que contiene información sobre mujeres en el sector de las telecomunicaciones y la radiodifusión, así como noticias e investigaciones relevantes en la materia.

**Avance de la línea de acción: 100%**

**Avance del Indicador: 6.25%**

#### **- 3.2.2 Impulsar la vinculación, con instancias nacionales y extranjeras, para el intercambio de buenas prácticas y la promoción de proyectos en los temas de igualdad de género, diversidad e inclusión.**

El 27 de noviembre el IFT recibió el Premio INcluye, en su primera edición, por la implementación de la Política de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad.

El 3 de diciembre, el IFT fue acreedor de la Certificación "Mejores Lugares para Trabajar LGBT", que otorga la fundación HRC. El 3 de diciembre, el IFT fue acreedor de la Certificación "Mejores Lugares para Trabajar LGBT", que otorga la fundación HRC.

**Avance de la línea de acción: 100%**

**Avance del Indicador: 6.25%**

Avance general del indicador del Programa: 84.35%

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Algunas líneas de acción no pudieron concretarse debido a la contingencia sanitaria y al periodo de suspensión de labores en el IFT.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Regulación y permisos de electricidad

**Ramo:** 45 Comisión Reguladora de Energía

**Clave de la UR:** 220

**Nombre de la UR:** Unidad de Planeación y Vinculación

**Clave del Pp:** G001

**Nombre del Pp:** Regulación y permisos de electricidad

**Tipo de acción:** 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 la acción:**

404. Realizar campañas para difundir y promover la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) y la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

610. Diseño – Campañas de sensibilización, pláticas, trípticos, carteles, distintivos y promocionales.

#### Definición de la población objetivo

219 Mujeres y 290 Hombres de todas las edades que laboran en la Comisión Reguladora de Energía.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

A partir del año 2016, se inició la difusión en la Comisión Reguladora de Energía CRE en materia de Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres cuyo objetivo principal es la Eliminación de la Violencia y promover una equidad; siempre siguiendo las recomendaciones y atenciones brindadas por el INMUJERES y la ONU.

Es importante reconocer que se han tenido en la CRE avances en la igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo, falta para reducir la brecha que aún existe; así como incorporar acciones que permitan trabajar con un enfoque de perspectiva de género. Para garantizar a las y los servidores públicos, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones.

Es por ello que la CRE incluye la perspectiva de género en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones. Especialmente en la mujer apta para desempeñar un trabajo de alto nivel y no siempre recibe el mismo trato que se le da a un hombre, y tampoco parte de las mismas condiciones en materia de educación o conciliación, lo que podemos considerar desigualdad de género.





---

---

<b>Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)</b>

<b>Avance y explicación sobre los resultados alcanzados</b>
<p><b>Acción 404:</b> La campaña se efectuó en el último trimestre del año, cubriendo el personal objetivo de 219 Mujeres y 290 Hombres de todas las edades que laboran en la Comisión Reguladora de Energía. Esta campaña permitió que el personal cuente con información de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como información de una Vida Libre de Violencia.</p> <p><b>Acción 610:</b> La campaña se desarrolló en el cuarto cuatrimestre del año, permitiendo sensibilizar a 219 Mujeres y 290 Hombres de todas las edades que laboran en la Comisión Reguladora de Energía. Sobre información de Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres cuyo objetivo principal es la Eliminación de la Violencia y promover una equidad.</p>

<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:** Regulación y permisos de hidrocarburos

**Ramo:** 45 Comisión Reguladora de Energía

**Clave de la UR:** 220

**Nombre de la UR:** Unidad de Planeación y Vinculación

**Clave del Pp:** G002

**Nombre del Pp:** Regulación y permisos de hidrocarburos

**Tipo de acción:** 102. Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género

**Número y denominación de la acción:** 404. Realizar campañas para difundir y promover la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) y la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

610. Diseño – Campañas de sensibilización, pláticas, trípticos, carteles, distintivos y promocionales.

#### Definición de la población objetivo

219 Mujeres y 290 Hombres de todas las edades que laboran en la Comisión Reguladora de Energía.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

A partir del año 2016, se inició la difusión en la Comisión Reguladora de Energía CRE en materia de Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres cuyo objetivo principal es la Eliminación de la Violencia y promover una equidad; siempre siguiendo las recomendaciones y atenciones brindadas por el INMUJERES y la ONU.

Es importante reconocer que se han tenido en la CRE avances en la igualdad entre mujeres y hombres, sin embargo, falta para reducir la brecha que aún existe; así como incorporar acciones que permitan trabajar con un enfoque de perspectiva de género. Para garantizar a las y los servidores públicos, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones.

Es por ello que la CRE incluye la perspectiva de género en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones. Especialmente en la mujer apta para desempeñar un trabajo de alto nivel y no siempre recibe el mismo trato que se le da a un hombre, y tampoco parte de las mismas condiciones en materia de educación o conciliación, lo que podemos considerar desigualdad de género.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**Acción 404:** La campaña se efectuó en el último trimestre del año, cubriendo el personal objetivo de 219 Mujeres y 290 Hombres de todas las edades que laboran en la Comisión Reguladora de Energía. Esta campaña permitió que el personal cuente con información de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como información de una Vida Libre de Violencia.

**Acción 610:** La campaña se desarrolló en el cuarto cuatrimestre del año, permitiendo sensibilizar a 219 Mujeres y 290 Hombres de todas las edades que laboran en la Comisión Reguladora de Energía. Sobre información de Igualdad de Género entre Mujeres y Hombres cuyo objetivo principal es la Eliminación de la Violencia y promover una equidad.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Ninguno

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Actividades de Apoyo Administrativo

**Ramo:** 45 Comisión Reguladora de Energía

**Clave de la UR:** 500

**Nombre de la UR:** Unidad de Administración

**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

Dirigida a todas las personas Servidoras Públicas de la Comisión Reguladora de Energía, interesadas en recibir información en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Es importante mencionar que al cierre del cuarto trimestre del presente año, la Comisión cuenta con un personal de 162 mujeres y 233 hombres.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Comisión Reguladora de Energía (CRE) es una dependencia de la Administración Pública Federal centralizada, con carácter de Órgano Regulador Coordinado en Materia Energética, como se establece en el párrafo octavo, del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En este sentido, la Comisión trabaja constantemente en el desarrollo y promoción de la igualdad de género, con la finalidad de que las mujeres y hombres que integren la plantilla de personal, cuenten con las mismas oportunidades en el desarrollo de habilidades y capacidades.

Como institución comprometida en la adopción de una cultura de igualdad, seguimos promoviendo y reforzando estos temas a través de acciones de capacitación.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No Aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Las acciones implementadas durante el cuarto trimestre fueron las siguientes:

1. Curso "Inclusión y discapacidad" impartido por el CONAPRED en el cual 20 participantes concluyeron satisfactoriamente su capacitación.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

2. Curso *"Migración y Xenofobia"* impartido por el CONAPRED, donde 25 personas servidoras públicas obtuvieron calificación aprobatoria.
3. Curso *"Jóvenes, tolerancia y no discriminación"* impartido por el CONAPRED, en el que 23 personas servidoras públicas obtuvieron calificación aprobatoria.
4. Curso *"Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres"*, impartido por INMUJERES y en el que participaron 2 servidores públicos.
5. Curso *"Introducción a los Derechos Humanos"*, impartido por la CNDH, en el que el que 30 participantes concluyeron satisfactoriamente su capacitación.
6. Plática *"Violencia contra las mujeres y niñas en México"*, impartida por la diputada local en el Congreso de la Ciudad de México, Leonor Gómez Otegui, con la participación de 95 personas servidoras públicas.
7. Curso *"Súmate al Protocolo"*, impartido por INMUJERES, en el 3 participantes concluyeron con calificación aprobatoria.
8. Comunicado sobre el *"Día internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer"*, el cual se recuerda los días 25 de cada mes.
9. En conmemoración del día internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres, se invitó a la acción denominada *"Diálogos sobre Corrupción y Violencia de Género"*, en el canal de la Secretaría de la Función Pública.
10. Difusión de las acciones de prevención en materia de discriminación, a través del *"Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación"* emitido por la Secretaría de la Función Pública.
11. Comunicado del *"Día Nacional contra la Discriminación"* publicado el día 19 de octubre, sobre el cual tienen que conducirse los servidores públicos.
12. Difusión del pronunciamiento de *"Cero tolerancia"* a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Comisión Reguladora de Energía.
13. Difusión de los *"Protocolos, procedimiento y formato para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acosos Sexual"*, emitidos por la Secretaría de la Función Pública, con el fin de contribuir en la prevención y atención del mismo.
14. Difusión del *"Protocolo de actuación con perspectiva de género en la investigación y substanciación de quejas y denuncias"*, con la finalidad de garantizar la atención de quejas y denuncias de las personas que interponen esta acción.
15. Comunicado en conmemoración del *"Día Mundial de la lucha contra el cáncer de mama"*, publicado el día 19 de octubre.
16. Difusión del *"Día de las Médicas y los Médicos"*, con la finalidad de reconocer su labor ante la actual situación sanitaria.
17. Difusión del *"Día mundial de la lucha contra el VIH/SIDA"*, en apoyo a las mujeres y hombres que luchan contra esta enfermedad.
18. En el marco del 27 aniversario de la Comisión Reguladora de Energía y con la finalidad de cuidar no solo la salud física, sino también la emocional de las personas servidoras públicas que la integran, se llevó a cabo la Conferencia *"Tu mejor actitud ante la crisis"*, con la participación de 57 colaboradores.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Con apego a las medidas establecidas por las autoridades correspondientes en materia de salud pública, la Comisión Reguladora de Energía implementó la Estrategia para el reinicio seguro de actividades laborales presencialmente, la cual, priorizó la utilización de las herramientas tecnológicas al alcance, con el objetivo de salvaguarda la salud de los servidores públicos de la Comisión.

---

## **ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
<p>Bajo esa dinámica, se realizaron acciones de capacitación en la modalidad a distancia en temas de equidad de género, a través de la plataforma denominada Microsoft Teams, logrando el cumplimiento de lo programado en la materia, así como la difusión correspondiente.</p> <p>Para dichas acciones se contó con el apoyo de instituciones y autoridades de la administración pública sin que esto impactara en el presupuesto autorizado.</p> <p>En este sentido, es importante resaltar que nuestro cumplimiento en estas acciones no representó costo alguno para la Comisión, razón por la cual se procedió a la devolución del presupuesto autorizado.</p>

**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

**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 personas víctimas de delitos del fuero federal y/o de violaciones a sus derechos humanos que se han acercado a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) para recibir atenciones y reparaciones integrales o que la CEAV ha buscado para brindarla.

De acuerdo con el artículo 4 de la Ley General de Víctimas se denominan víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.

Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.

Son víctimas potenciales las personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito.

La calidad de víctima se adquiere con la acreditación del daño o menoscabo de los derechos en los términos establecidos en la presente Ley, con independencia de que se identifique, aprehenda, o condene al responsable del daño o que la víctima participe en algún procedimiento judicial o administrativo.

Son víctimas los grupos, comunidades u organizaciones sociales que hubieran sido afectadas en sus derechos, intereses o bienes jurídicos colectivos como resultado de la comisión de un delito o la violación de derechos.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al retomar la información que la Unidad de Género de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas reportó el año pasado en el *Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres*, se señala que si bien la posibilidad de enfrentar un hecho victimizante no es exclusivo de algún segmento de la población, la literatura especializada ha puesto énfasis en señalar que hay ciertos grupos de la población cuya inscripción de sus características propias en un contexto determinado les coloca en una situación de vulnerabilidad, es decir, aspectos como la edad, el sexo, la orientación sexual, entre otros, no significan por sí mismos un factor de vulnerabilidad, pero estos factores en un contexto determinado pueden colocar exponencialmente a las personas en determinados niveles de riesgo de padecer discriminación, expresiones de violencia o algún otro hecho victimizante.

## 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 ese sentido, y de acuerdo con la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2019<sup>24</sup>, que anualmente levanta el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las cifras sobre la comisión de delitos refieren que una mayor cantidad de mujeres fueron víctimas de algún delito, a saber:

#### Víctimas por entidad federativa, por delitos declarados<sup>25</sup>, 2018.

Entidad federativa	Total	Hombres	Mujeres
<b>Estados Unidos Mexicanos</b>	<b>33 035 090</b>	<b>16 367 799</b>	<b>16 667 291</b>
Aguascalientes	334 251	150 732	183 519
Baja California	1 088 208	548 955	539 253
Baja California Sur	160 647	84 413	76 234
Campeche	176 401	95 277	81 124
Coahuila de Zaragoza	508 922	263 986	244 936
Colima	171 644	75 913	95 731
Chiapas	662 193	331 213	330 980
Chihuahua	763 587	402 446	361 141
Ciudad de México	4 167 212	1 982 348	2 184 864
Durango	285 854	142 392	143 462
Guanajuato	1 519 243	758 363	760 880
Guerrero	1 040 264	607 866	432 398
Hidalgo	573 548	279 859	293 689
Jalisco	2 320 333	1 175 859	1 144 474
Estado de México	7 077 293	3 646 392	3 430 901
Michoacán de Ocampo	753 041	374 865	378 176
Morelos	660 846	321 689	339 157
Nayarit	209 442	110 107	99 335
Nuevo León	1 096 593	555 635	540 958
Oaxaca	667 372	306 682	360 690
Puebla	1 598 066	752 150	845 916
Querétaro	479 997	247 801	232 196
Quintana Roo	381 767	198 002	183 765
San Luis Potosí	641 069	315 967	325 102
Sinaloa	637 114	261 801	375 313
Sonora	1 095 454	564 782	530 672
Tabasco	624 116	323 714	300 402

<sup>24</sup> Disponible en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2019/doc/envipe2019\\_presentacion\\_nacional.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2019/doc/envipe2019_presentacion_nacional.pdf)

<sup>25</sup> Es la suma de los delitos captados por la encuesta, hayan sido o no denunciados ante el Ministerio Público.



### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Tamaulipas	640 217	294 864	345 353
Tlaxcala	408 561	209 597	198 964
Veracruz de Ignacio de la Llave	1 562 979	617 154	945 825
Yucatán	437 281	219 266	218 015
Zacatecas	291 575	147 709	143 866

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2019 (ENVIPE). Tabulados básicos.

Por otro lado, llama la atención que en la glosa de delitos en la categoría de delitos sexuales existe una diferencia significativa, las mujeres se ven más vulnerables al contabilizarse 11 delitos sexuales cometidos a mujeres por cada delito sexual cometido a hombres, tales como hostigamiento, abuso sexual e intento de violación.

#### Delitos ocurridos por tipo de delito, según sexo de la víctima 2018

Tipo de delito <sup>26</sup>	Delitos ocurridos	
	Mujeres	Hombres
<b>Estados Unidos Mexicanos</b>		
Robo o asalto en calle o transporte público	9, 533	12, 178
Extorsión	6,466	6, 628
Fraude	4, 796	6, 076
Robo parcial de vehículo	1,927	1,847
Amenazas verbales	2,923	3,625
Lesiones	922	1,474
Otros delitos distintos a los anteriores	175	309
<b>Delitos Sexuales<sup>27</sup></b>	<b>2,747</b>	<b>293</b>
• Violación Sexual	126	
• Otros delitos sexuales	2, 621	

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2019 (ENVIPE). Tabulados básicos.

De acuerdo con estas cifras, y como lo señaló la Unidad de Género de la CEAV en 2019, las mujeres se enfrentan a delitos relacionados con violencia de género, y aunque no se cuenta con la desagregación de estos datos se puede inferir que proporcionalmente los hombres no padecieron de la misma manera expresiones de violencia sexual en su contra. Por otro lado, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 también ha dado cuenta de la prevalencia de la violencia contra las mujeres de 15 años y más.

En este sentido el Modelo Integral de Atención a Víctimas (MIAV) del 2015, señala que el desarrollo de acciones dirigidas a la atención de víctimas requieren la perspectiva de género, la perspectiva de derechos humanos, el enfoque psicosocial e interseccional. El respeto de dichas perspectivas y su implementación garantizan un acercamiento integral en la atención y propiciarán una pronta superación de los daños sufridos por las víctimas, siendo ésta el fin último de la atención.

En el MIAV se explica que el enfoque de género, diferencial y especializado se basa en reconocer la existencia de ciertos grupos de la población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad o nacionalidad,

<sup>26</sup> La ENVIPE 2019 mide los delitos más representativos del fuero común. Delitos como delincuencia organizada, narcotráfico, portación de armas exclusivas del ejército, tráfico de indocumentados, entre otros, no son susceptibles de captarse en una encuesta de victimización como es la ENVIPE

<sup>27</sup> Incluye delitos sexuales, tales como hostigamiento, manoseo, exhibicionismo, intento de violación y hostigamiento sexual.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

entre otros y que los daños sufridos producto de ciertos delitos o violaciones a sus derechos tienen afectaciones propias que deben ser atendidas especialmente para responder adecuadamente a ellas. Así, tal como lo explicó la Unidad de Género de la CEAV en 2019, se reconoce que deben tomarse medidas especiales -acciones afirmativas- en estos casos. Ergo, el enfoque diferencial y especializado permite, junto con las perspectivas de género y de derechos humanos, reconocer, no sólo, las diferencias entre hombres y mujeres y atenderlas, sino las particularidades de aquellas mujeres que pertenecen a un grupo poblacional determinado (niñez, jóvenes, adultos mayores, personas en situación de discapacidad, migrantes, miembros de pueblos indígenas, personas defensoras de derechos humanos, periodistas y personas en situación de desplazamiento interno, por ejemplo), o que producto de un delito o una violación a sus derechos, los daños les afectan de manera particular o diferenciada, y por ello deben tomarse medidas especiales.

En la práctica estos enfoques pretenden atender los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, en determinada situación, para evitar que se reproduzca –en las estructuras sociales, mecanismos, reglas, prácticas, costumbres y valores- la desigualdad. Busca responder de una manera más adecuada e integral, a través de la atención brindada, a las condiciones propias en las que se encuentra la víctima (su contexto social, por ejemplo), al tiempo de reconocer la existencia de necesidades propias de las personas que se encuentren en situación de víctima, producto de la comisión de un delito o de la vulneración a uno de sus derechos fundamentales o de la pertenencia a ciertos grupos poblacionales. (Unidad de Género de la CEAV, 2019)

Cuando se habla de una atención integral, se entiende que es aquella que reconoce estos principios y enfoques; que tiende a actuar en consecuencia respecto a las diversas afectaciones sufridas, y considerar a las víctimas no sólo como titulares de derechos, sino como personas con recursos y capacidades para hacer frente a diversos escenarios y con la capacidad de emprender procesos de superación sobre éstos. Es justamente a través de la atención, que las herramientas necesarias -medidas o acciones de la autoridad- deben ser diseñadas y brindadas para facilitar el transitar por estos procesos sea cual sea su índole (personales, jurisdiccionales, no jurisdiccionales, entre otros). En una aproximación integral de la atención debe considerarse que la vulneración de los derechos de una persona en situación de víctima ya sea producto de una violación a derechos humanos o de la comisión de un delito, no se da en un contexto aislado. Toda afectación está ligada a un contexto ya sea social, económico, cultural, político y/o racial determinado. Una mirada holística y comprensiva favorece una más pronta reincorporación de la víctima a la vida social a través de la superación del daño sufrido. Así las medidas contenidas en la ley -ayuda inmediata, asistencia, atención y reparación- deben ser, además de diseñadas con ambos enfoques, y seleccionadas considerando en todo momento cuál atiende de mejor manera las necesidades de la víctima. Al tiempo de ser brindada la atención y reparación integral del daño por personal capacitado para manejar dichas necesidades (Unidad de Género de la CEAV, 2019).

Por su parte la CEAV ha indagado en los siguientes temas:

#### 1. Violencia sexual

El *Diagnóstico cuantitativo sobre la atención de la violencia sexual en México* realizado en marzo de 2016 por la CEAV<sup>28</sup>, señala como una de sus conclusiones que “el personal de los servicios de atención y procuración de

<sup>28</sup> CEAV. Diagnóstico cuantitativo sobre la atención de la violencia sexual en México realizado en marzo de 2016. Disponible en: <http://www.ceav.gob.mx/wp-content/uploads/2016/06/Diagno%C3%8C%C2%81stico-Cuanti-VS-Versi%C3%83%C2%B3n-completa-14-marzo-CVS.pdf>

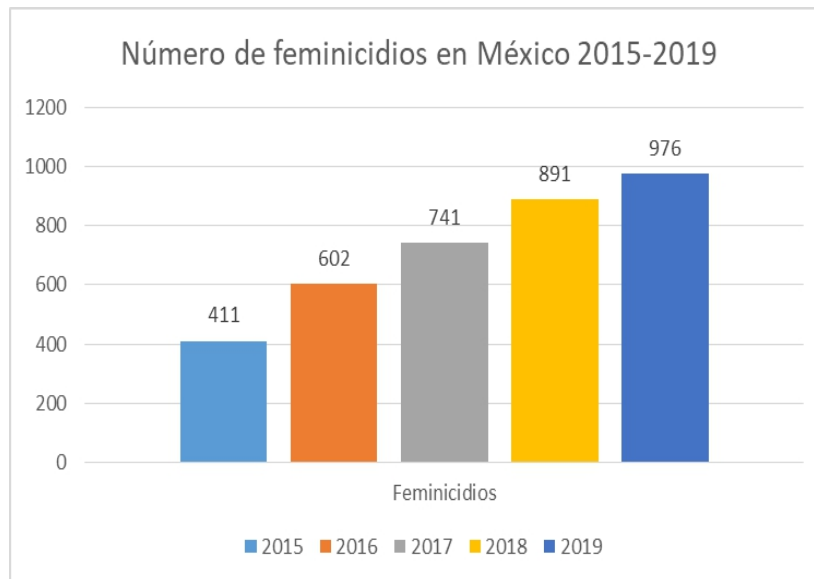
### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

justicia cuenta con condiciones limitadas o adversas para brindar un servicio cálido, eficiente y respetuoso de los derechos de las víctimas de violencia sexual.

Conforme a este diagnóstico, las y los servidores públicos que brindan un servicio de atención requieren una serie de conocimientos y competencias específicas, vinculadas a su labor, tales como conocer la normatividad, saber tomar una denuncia, completar cuestionarios, recabar pruebas, tratar lesiones, aplicar normas, canalizar a las víctimas. También debe desarrollar habilidades para brindar una atención empática y sensible frente al evento de violencia sexual que ha padecido la víctima: el personal tiene la obligación de ofrecer sus servicios de acuerdo con la dignidad de la persona violentada sexualmente. Para ello, las dependencias deben brindar al personal condiciones que le permitan dignificar a la víctima: infraestructura, materiales y recursos adecuados y suficientes; capacitación en materia de violencia sexual; jornadas adecuadas y procesos de contención emocional que les permitan enfrentar su trabajo cotidiano.

#### 2. Femicidio<sup>29</sup>

Datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)- Centro Nacional de Información (CNI) con información reportada por las procuradurías o fiscalías de las 32 entidades federativas, de 2015 a diciembre de 2019 reportan que la tendencia de los presuntos delitos de feminicidios van a la alza.



Fuente: Elaboración propia con datos del Informe del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP, 2019)

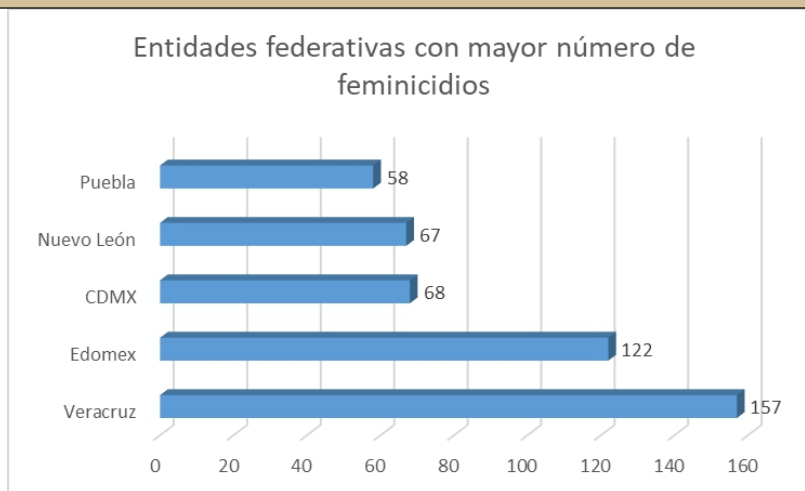
En este sentido, el SESNSP señala que los cinco Estados con más delitos relacionados con feminicidio son Veracruz con 157, Estado de México con 122, CDMX con 68, Nuevo León con 67 y Puebla con 58.

<sup>29</sup> El Diagnóstico fue realizado por la Unidad de Género de la CEAV con motivo del Borrador del Protocolo para la Atención y Reparación Integral del Daño a Víctimas de Femicidio 2019.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres



Fuente: Elaboración propia con datos del Informe del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP, 2019)

La CEAV en 2019 realizó una consulta a sus 31 Centros de Atención Integral (CAI) por medio del cual se identificaron casos de feminicidio en 9 entidades federativas.<sup>30</sup> Se registraron 36 expedientes, de los cuales 16 víctimas fueron atendidas por medio de asesoría jurídica federal y 30 víctimas por atención inmediata y primer contacto.

Por su parte, la Dirección General del Comité Interdisciplinario Evaluador ha emitido 10 proyectos de dictamen en materia de recursos de ayuda por conceptos de alojamiento, alimentación, gastos funerarios, peritaje y 1 proyecto de dictamen en materia de reparación integral. La Dirección General de la Asesoría Jurídica Federal y Encargo de Despacho de la Dirección General de Atención Inmediata y Primer Contacto refirió 11 expedientes de feminicidio, 2 Opiniones Técnicas y 2 Fichas Técnicas de la Unidad de Análisis Forense.

Por su parte, la Unidad de Género tiene registradas 6 Opiniones Técnicas en materia de reparación integral del daño de casos de feminicidio. La entonces Dirección General del Registro Nacional de Atención a Víctimas (RENAVI) conforme al *Reporte de víctimas directas e indirectas por feminicidio* tiene registradas desde 2014 al 13 de febrero de 2020, 126 víctimas directas de feminicidio, y 168 víctimas indirectas de feminicidio, conforme a la siguiente desagregación:

EDAD A LA FECHA ACTUAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
<b>0 a 14 años</b>	24	19	43
<b>15 a 17 años</b>	9	7	16
<b>18 a 100 años</b>	38	61	99
<b>Sin especificar fecha de nacimiento</b>	6	4	10
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>91</b>	<b>168</b>

<sup>30</sup> Siendo éstas Campeche, Chiapas, Chihuahua, Hidalgo, Morelos, Nuevo León, Puebla, Tlaxcala y Yucatán La Dirección General de Vinculación solicitó la información a los titulares de los CAI´s.

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Asimismo, para el caso del delito de feminicidio con tentativa, se informa que en las cifras reportadas existen 9 víctimas y para el caso de las indirectas, son 2 víctimas.

Conforme al Análisis de los 20 Informes sobre la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género se detectó que se observa y recomienda institucionalizar los procesos de atención a las mujeres víctimas de violencia en todas las instancias del estado a fin de que aquella no quede a la discreción del personal, así como diseñar rutas críticas de actuación claras y con responsabilidades definidas, susceptibles de evaluación periódica a fin de facilitar la adecuada atención y canalización de las víctimas y sus familiares.

También se sugiere la necesidad de un plan de reforzamiento de atención a la violencia contra las mujeres que permita una mejor atención a las víctimas desde sus primeras manifestaciones, la prevención de un escalamiento de la violencia familiar hasta la violencia feminicida y realizar un análisis de riesgo.

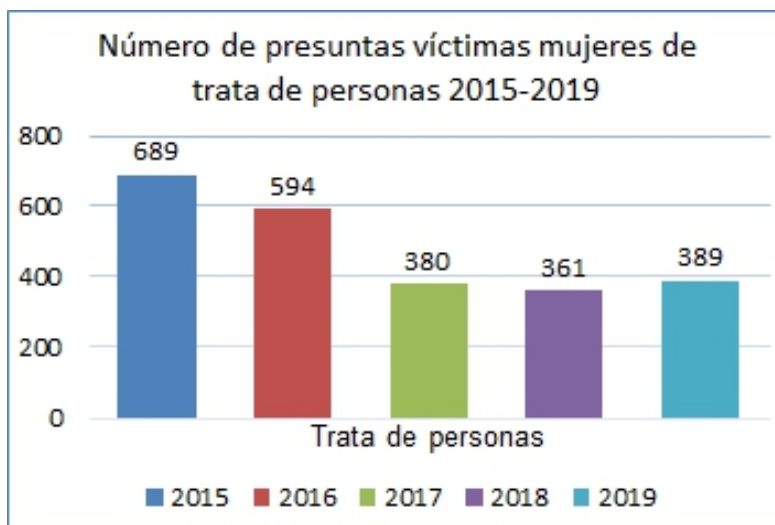
Otros aspectos se refieren a generar personal especializado en la materia, otorgar reparación integral del daño, en particular realizar todas las acciones y adecuaciones administrativas y legislativas necesarias para garantizar la reparación integral del daño conforme a la Ley General de Víctimas y a la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia.

Asimismo, realizar las acciones necesarias para sensibilizar a los medios de comunicación del estado en materia de género, derechos humanos, respeto a las víctimas y violencia contra las mujeres, y que, a través de las Unidades de Género, deberán fortalecerse las estrategias para transmitir las obligaciones que tienen las servidoras y servidores públicos de todos los niveles del gobierno de la Entidad Federativa.

Finalmente, se observa la necesidad de involucrar en mayor medida a las diversas secretarías e instancias estatales, los poderes legislativo y judicial del estado, organismos autónomos y municipios, a fin de desarrollar una política de estado en materia de comunicación social con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos de las mujeres, intercultural y diferencial.

### 3. Trata de personas<sup>31</sup>

Datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)- Centro Nacional de Información (CNI) con información reportada por las procuradurías o fiscalías de las 32 entidades federativas, de 2015 a diciembre de 2019 reportan que la tendencia de los presuntos delitos de trata de personas se han mantenido desde el 2017.



Fuente: Elaboración propia con datos del Informe del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP, 2019)

<sup>31</sup> El Diagnóstico fue realizado por la Unidad de Género de la CEAV con motivo del Protocolo para la Atención y Reparación Integral del Daño a Víctimas en Materia de Trata de Personas 2019.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La Unidad de Género y la entonces Dirección General de Políticas Públicas, Capacitación e Investigación, en 2019, solicitaron la colaboración de titulares y personal adscrito a 9 Centros de Atención Integral de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas en los estados de Baja California, Chiapas, Estado de México, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Puebla, Querétaro y Yucatán, para responder un cuestionario enfocado a las atenciones que se les brindan a las víctimas de trata de personas durante el procedimiento penal.

De las respuestas se detectaron las siguientes necesidades:

- El 71% de las personas participantes sí conocen las funciones y atribuciones que tienen la Fiscalía General de la República, la entonces Policía Federal y la Oficina de Investigación de Seguridad Nacional en temas de investigación y atención a víctimas del delito de trata de personas.
- El 59% de las personas participantes consideran que es importante que se ofrezca capacitación y herramientas enfocadas a la atención y asesoría jurídica especial y diferenciada.
- El 57% de las personas participantes manifiestan que han solicitado la calidad de víctima ante el Agente del Ministerio Público de la Federación; sin embargo, las autoridades no señalan el tipo y el fin de la explotación.
- El 57% de las personas participantes conocen el fundamento legal para solicitar las medidas de protección y la forma de dirigirse a una víctima durante cateos o diversas diligencias; sin embargo, indican que es necesario que se refuercen las herramientas para mejorar la atención inmediata.
- El 76% de las personas participantes desconocen los lineamientos en materia de reparación del daño en víctimas del delito y de derechos humanos en materia de trata de personas que emitió la CEAV. Asimismo; desconocen que pueden solicitar a la Unidad de Género y a la Unidad de Análisis Forense opiniones técnicas o asesorías; herramientas de trabajo que son útiles durante el desarrollo del proceso penal.
- El 77% de las personas participantes desconocen sobre las medidas de ayuda que puede brindar esta Comisión Ejecutiva a las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos en materia de Trata de Personas.
- El 62% indica que, durante la etapa del proceso penal correspondiente, la reparación integral del daño con enfoque especial, diferenciado, y tampoco se solicitó ante el juez, en coordinación con el Agente del Ministerio Público de la Federación, las medidas cautelares con este enfoque.

Por lo anterior se observa la necesidad de sensibilizar y capacitar al personal en la materia de trata de personas para garantizar una adecuada atención.

Durante 2020, se planea capacitar a las y los servidores públicos de la CEAV en materia de:

- Capacitación continua en cultura institucional para transversalizar la perspectiva de género.
- Protocolo de atención y reparación integral del daño a Población Indígena con Enfoque de Género e Intercultural.
- Atención y reparación integral del daño para las personas mayores en situación de víctima.
- Atención y reparación integral del daño a víctimas de feminicidio.
- Atención y reparación integral en materia de trata de personas.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Por la naturaleza institucional de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas la atención inmediata y de primer contacto a las personas en situación de víctima se ofrece con la misma urgencia, prontitud, debida

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

diligencia calidad y calidez tanto a hombres como a mujeres, con perspectiva de género, derechos humanos, enfoque diferencial y especializado.

La emisión de medidas de reparación integral está definida en función de la estimación del daño sufrido y los efectos en las vidas de las personas, incorporando en ello el enfoque psicosocial, de derechos humanos, género, diferencial y especializado.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Acciones en materia de capacitación y formación continua en materia de igualdad de género.

- Se da seguimiento al *Programa Estratégico de Profesionalización Continua con Enfoque de Género, Derechos Humanos, Psicosocial e Interseccional para la Atención y Reparación Integral a Víctimas*, realizado en 2019. Derivado de la contingencia por COVID-19, se ha requerido realizar reingeniería en la implementación del *Programa*.
- En coordinación con el Instituto Nacional Electoral (INE), el 29 de octubre de 2020 la UGEI participó en el Ciclo de Conferencias Virtuales Magistrales “Derechos de las Víctimas de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género” con la capacitación “Parámetros de Riesgo y Tratamiento de las Víctimas de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género”. Se capacitó al personal del Instituto Nacional Electoral a través del Facebook del INE y del canal de You Tube, disponible en: [https://www.youtube.com/watch?v=WFFga\\_ZYtJE&fbclid=IwAR2AJR9ndqRG-t6fsDDTa2krAtIkHhp7tEqFvJEcpV4rVnZ7LNBRFFvrtz8](https://www.youtube.com/watch?v=WFFga_ZYtJE&fbclid=IwAR2AJR9ndqRG-t6fsDDTa2krAtIkHhp7tEqFvJEcpV4rVnZ7LNBRFFvrtz8)
- Asimismo, los días 25 de noviembre y 1 de diciembre de 2020 se llevó a cabo el Curso-Taller en línea sobre la Atención y Reparación de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género por medio de la plataforma Cisco Webex Meeting, con el objetivo de sensibilizar y reflexionar sobre la violencia política contra las mujeres en razón de género, así como adquirir habilidades y conocimientos con enfoque de género, diferencial y especializado, derechos humanos y psicosocial para la atención y reparación integral del daño. Fue dirigido al personal del servicio público adscrito al INE, en el marco del proceso federal electoral 2019-2020, y las reformas realizadas al marco normativo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el delito, así como para otorgar medidas de protección y reparación del daño a las víctimas de violencia política en razón de género. **Participaron 30 personas (18 mujeres y 12 hombres), sin embargo solo 12 personas del INE (7 mujeres y 5 hombres) recibieron constancia.**
- En el marco del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y los 16 Días de activismo contra la violencia hacia las mujeres (del 25 de noviembre al 10 de diciembre de 2020). Se colaboró en la realización de cinco flyers sobre ¿cómo es la atención a la violencia contra las mujeres en la CEAV? y una infografía sobre violencia política contra las mujeres en razón de género. Disponibles en:  
<https://twitter.com/CEAVmex/status/1337190564786270211?s=08>  
<https://twitter.com/CEAVmex/status/1336752607226966017?s=08>

Acciones para la transversalización de la perspectiva de igualdad de género en la prestación de servicios especializados de la CEAV.

- En diciembre 2020, se empezó a realizar el Programa para la igualdad entre mujeres y hombres 2020-2024 de la CEAV (Proigualdad), para ser publicado en 2021.
- Se encuentra en proceso de revisión del Borrador del Protocolo para la Atención y Reparación Integral del Daño a Víctimas de Femicidio para ser enviado al INMUJERES a fin de que puedan reatualizarlo.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Acciones para la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género.

- Acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.
- Se cuenta con el mecanismo de recepción de quejas y denuncias a través de buzones que se encuentran en los sanitarios de hombres y mujeres de la CEAV y del correo: [acoso.acusa@ceav.gob.mx](mailto:acoso.acusa@ceav.gob.mx). En octubre de 2020, se tuvo conocimiento de una queja por violencia laboral y se derivó al Comité de Ética y Conflicto de Interés (por ser de su competencia de acuerdo al Protocolo de atención del Comité para dar seguimiento a las quejas y/o denuncias por incumplimiento al Código de Ética, Reglas de Integridad y Código de Conducta de la CEAV, abril 2019). En el marco del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se cuenta con cuatro personas como “personas consejeras”.
- La Unidad de Género, Ética e Inclusión ha dado continuidad al Centro de Documentación, así como al funcionamiento del Lactario en la instalación principal de la CEAV, como parte de las medidas para institucionalizar la perspectiva de igualdad de género en la institución. Durante este último trimestre se tuvieron 3 visitas debido a la suspensión de actividades físicas como medida adoptada por la contingencia sanitaria relacionada con el coronavirus Covid-19

Acciones de promoción y articulación interinstitucional e intersectorial para la atención a víctimas con perspectiva de igualdad de género.

En el marco de las acciones de promoción y articulación interinstitucional para la atención a víctimas con perspectiva de igualdad de género, la unidad de Género, Ética e Inclusión de la CEAV ha participado de manera virtual (atendiendo las medidas que deben instrumentarse para disminuir la propagación del virus SARS-CoV2 (COVID-19)) en varias reuniones, mesas de trabajo:

- El 28 de octubre en la XXXV Sesión ordinaria de la **Comisión de Atención**, del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVCM). Presidida por la Secretaría de Salud.
- El 28 de octubre a la reunión de uno de los proyectos promovidos por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), que consistió en el desarrollo de un informe sobre la situación actual del ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, especialmente de las personas pertenecientes a grupos que históricamente han sido vulnerabilizados y excluidos en México
- El 4 de noviembre en la mesa de trabajo “Situación Actual de la Violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres con discapacidad”, realizado por Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), con el objetivo de realizar un informe sobre los derechos de las Niñas, Adolescentes y Mujeres con Discapacidad en Materia de Violencia bajo el marco del Programa de Atención a los Derechos de las Personas con Discapacidad. El tema a desarrollar fue la elaboración de un catálogo de responsables, normas, acciones y programas; que permitan determinar ámbitos de competencia, avances, buenas prácticas, áreas de oportunidad, así como estrategias a corto, mediano y largo plazo. Por esto se realizó un power point con información actualizada de la CEAV y se expuso ante las demás instituciones, quienes también expusieron.
- El 5 de noviembre se asistió como invitados en la XLI Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. La sesión fue presidida por la presidenta de dicho Sistema Nacional, la doctora Olga Sánchez Cordero, Secretaria de Gobierno





### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

(SEGOB), acompañada de la doctora Ma. Fabiola Alanís Sámano, Titular de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y presidenta suplente del Sistema Nacional y de la doctora Nadine Flora Gasman Zylbermann, Presidenta del Inmujeres y Secretaria Ejecutiva del Sistema Nacional.

- El 20 de noviembre se expusieron los avances realizados en cada una de las recomendaciones 24 c, 24d y 24f de la CEDAW en la CEAV durante el 2020, en la segunda mesa de trabajo “Violencia de género contra las mujeres” que corresponde coordinar a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), asimismo, se realizaron dos matrices para dicha mesa.
- El 30 de noviembre del presente la CEAV participó en las Mesas de trabajo para la construcción de un modelo de unidad de igualdad de género con Instituciones participantes en el Sistema Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres, convocada Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).
- El 01 de diciembre a la reunión de trabajo del Grupo Interinstitucional de Estrategia contra Violencias, con el objetivo de sumar esfuerzos para construir una red de servicios a nivel nacional que permita brindar cobertura, atención, acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia, sus hijas y sus hijos, pero también desplegando medidas de prevención de la violencia, organizada por la Secretaría de Gobernación (SEGOB).
- El 02 de diciembre se asistió al webinar 3 de 3 contra la violencia: La experiencia de México en la prevención política contra las mujeres. Participaron: Yndira Sandoval: Cofundadora de Las Constituyentes Feministas de México y Nosotras Tenemos otros Datos, Fátima López: Abogada y Maestra en Derecho Corporativo y Maestra en Derechos Humanos y Paz y Especialista en Estudios de Género y la Consejera Electoral del INE Carla Humphrey: quién es Abogada ITAM, Doctoranda en Gobierno y Administración Pública IUOG-UCM. IFE, y fue Consejera Electoral IEDF 2006-2013.
- El 03 de diciembre a la sesión protocolaria del Observatorio de participación Política de las Mujeres en México coordinada por el Instituto Nacional de las Mujeres en la que se transfirió la Presidencia y Secretaría Técnica al Tribunal Electoral del poder Judicial de la Federación.
- El 03 de diciembre se asistió a la conferencia “La protección de los derechos de las mujeres víctimas de violencia desde las atribuciones de la CNDH” en el marco de los 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres.
- El 8 de diciembre a la Cuarta Sesión de la Mesa Temática “Violencia de Género contra las Mujeres” para dar seguimiento a los avances en las Recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) al Estado Mexicano organizada por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).
- El 09 de diciembre a la Vigésima Segunda Sesión Ordinaria Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), coordinada por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) en el marco de sus atribuciones, con el propósito de articular, fortalecer y concertar acciones a favor de las mujeres, que impulsen su participación y que contribuyan a reducir las brechas entre mujeres y hombres en todas las esferas del desarrollo e impulsen el logro de la igualdad sustantiva en la Administración Pública Federal (APF), los gobiernos locales y los tres poderes del Estado Mexicano. En seguimiento a los trabajos derivados del SNIMH, la Vigésima segunda Sesión Ordinaria tendrá por objeto presentar los trabajos de la agenda en materia de igualdad que está realizando el INMUJERES de manera coordinada con las dependencias, entidades, los poderes de la unión, organismos autónomos y empresas paraestatales, a nivel federal, estatal y municipal, que participan en el Sistema y que contribuirán en la implementación y monitoreo del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020 – 2024.
- El 10 de diciembre a la XLII Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres La sesión fue presidida por la presidenta de dicho Sistema Nacional, la doctora Olga Sánchez Cordero, Secretaria de Gobierno (SEGOB), acompañada de la doctora Ma. Fabiola Alanís Sámano, Titular de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y presidenta suplente del Sistema Nacional y de la doctora Nadine Flora Gasman Zylbermann, Presidenta del Inmujeres y Secretaria Ejecutiva del Sistema Nacional.
- El 17 de diciembre a la reunión de trabajo del Grupo Interinstitucional de Estrategia contra Violencias, con el objetivo de sumar esfuerzos para construir una red de servicios a nivel nacional que permita brindar cobertura, atención, acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia, sus hijas y sus hijos,

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

pero también desplegando medidas de prevención de la violencia, organizada por la Secretaría de Gobernación (SEGOB).

Asimismo, se ha coordinado la integración de diversos informes sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación solicitados por otras instituciones:

- El 18 de noviembre se colaboró en la respuesta a solicitud de información 65CSW. Sobre presuntas violaciones de los derechos humanos de las mujeres en México, en particular a los derechos sexuales y reproductivos.
- El 20 de noviembre se colaboró en la respuesta a la solicitud realizada por la Secretaría de Gobernación relativa a la integración de información para la audiencia que se llevó a cabo el próximo 4 de diciembre ante la Comisión interamericana de Derechos Humanos respecto a la institucionalidad en derechos humanos.
- En noviembre y diciembre se colaboró en la realización del informe de labores de SEGOB de enero a diciembre 2020.
- El 22 de diciembre esta Unidad proporcionó a la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el registro de las medidas para la igualdad (medidas de inclusión, medidas de nivelación y acciones afirmativas), implementadas por la CEAV durante el segundo semestre 2020, en el contexto de la monitorización de medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas adoptadas por los poderes públicos federales.
- Se atendió la solicitud del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Gobernación, de conformidad con el enfoque de prevención y mejora de esta Área de Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública, y con el propósito de atender el nivel de acción 1.1.2 "Igualdad de Género", establecido en los "Lineamientos Generales para la Formulación de los Planes Anuales de Trabajo de los Órganos Internos de Control y de las Unidades de Responsabilidades en las Empresas Productivas del Estado 2020" y como parte de las actividades programadas dentro del Programa Anual de Trabajo 2020 de esa área, donde solicitaron: las principales acciones en materia de Igualdad de Género que, en su caso se hayan promovido en la Institución durante el 2020.
- Asimismo, se atendieron las solicitudes de información de la Unidad de Transparencia.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Las labores llevadas a cabo por la Unidad de Género, Ética e Inclusión de la CEAV así como por las diversas unidades administrativas de la Comisión presentan diversas áreas de oportunidad derivado de:

- La ausencia de persona titular de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.
- La necesidad de revisar y adecuar los tiempos de ejecución de los proyectos derivados de la Contingencia por COVID-19.
- Insuficiencia de personal para cumplir con las labores en la Unidad de Género, Ética e Inclusión, así como de las diversas unidades administrativas de la CEAV.
- Las restricciones presupuestarias.

En este sentido, la Unidad de Género, Ética e Inclusión, ha realizado un proceso de revisión y adecuación de los procesos y tiempos de ejecución de sus actividades programadas, con la finalidad de atender de manera

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

oportuna sus labores, considerando las limitaciones humanas, físicas y tecnológicas derivadas de la contingencia por COVID-19.

En este sentido la UGEI con fecha 03 de agosto 2020 envió a la Dirección General de Administración y Finanzas (DGAF) el oficio CEAV/OCE/UG/028/2020 solicitando la suficiencia presupuestal para llevar a cabo los cursos programados durante 2020. Con fecha 10 de agosto la DGAF a través del oficio CEAV/DGAYF/1231/2020 nos informó que “derivado de la reducción presupuestal aplicada a esta Comisión Ejecutiva conforme al numeral II del Decreto por el que se establecen las medidas de austeridad que deberán observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal bajo los criterios que en el mismo se indican, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2020, comunico a usted que no hay disponibilidad presupuestal para llevar a cabo los cursos mencionados”

Por lo tanto y derivado de las medidas de austeridad aplicadas a esta Comisión Ejecutiva publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 2020, no se alcanzó la meta programada para los indicadores para el monitoreo del Anexo 13 del PEF 2020 relacionados con capacitaciones y se planea que estos indicadores tendrán seguimiento en el siguiente año fiscal 2021, al respecto la UGEI durante el 2020 realizó diversas actividades de capacitación y difusión con perspectiva de género y derechos humanos que tuvieron el objetivo de sensibilizar e informar al personal de la CEAV y servidores públicos de otras instancias. Dichas actividades han sido señaladas en el formato Anexo 2 Información cualitativa del primer, segundo, tercer y cuarto trimestre.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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 Fortalecimiento Económico de los Pueblos y Comunidades 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 Fortalecimiento Económico de los Pueblos y Comunidades 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 / 223 Impulsar la participación de las mujeres indígenas y afromexicanas en procesos organizativos en torno a un proyecto productivo definido por ellas mismas, atendiendo a los criterios de equidad, género, sustentabilidad, interculturalidad y derechos.

#### Definición de la población objetivo

**La población Objetivo.**

Son pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas y sus integrantes mayores de edad, que se ubican en las regiones indígenas de atención focalizada prioritaria, definidas por el Instituto, que presentan su solicitud de apoyo al Programa conforme a las presentes Reglas de Operación.

El Programa atenderá a pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas y sus integrantes mayores de edad que se ubican en las regiones de atención focalizada prioritaria, definidas por el Instituto que:

- a) Cuenten con solicitudes que emanen de procesos de Planeación Participativa convocados y validados por el INPI.
- b) Localidades con índices de alta y muy alta marginación, y/o
- c) Sean comunidades con localidades con 40% y más de población indígena.

Las regiones, municipios, comunidades y localidades indígenas considerados en la cobertura del Programa, se encuentran disponibles en la página electrónica <http://www.inpi.gob.mx/localidades2010-gobmx/index.html> Población Potencial.

Pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas y sus integrantes mayores de edad que se ubican en las regiones indígenas de atención focalizada prioritaria, definidas por el Instituto.

#### 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

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

la participación en la toma de decisiones de las mujeres en lo individual, familiar, grupal y comunitario.

Las Reglas de Operación del Programa consideran los Lineamientos para incorporar la perspectiva de género en las Reglas de Operación de los programas presupuestarios federales, publicados en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el 29 de junio de 2016. En este sentido, con base en el diagnóstico del Programa que se publicará en 2020, en el caso de las mujeres indígenas, éstas tienen el reto adicional de desigualdad por cuestiones de género, en el campo y sobre todo en comunidades indígenas el trabajo no remunerado recae principalmente en las mujeres, se estima que el 64.7% de las mujeres indígenas de 12 años y más, realiza actividades no remuneradas; 1.9 puntos porcentuales por arriba del nivel nacional.

El 35.3% de los hombres indígenas de 12 años y más realiza actividades no reenumeradas, valor menor en 37.2% al valor nacional de hombres de la misma categoría.

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 2020 es: Contribuir al fortalecimiento de las economías de los pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas ubicadas en las regiones indígenas de atención focalizada y prioritaria definidas por el Instituto, mediante la implementación de proyectos económicos; turísticos; acciones de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático; generación de valor agregado; acceso al crédito y apoyo a la comercialización; con impacto comunitario y regional, desde una perspectiva participativa, territorial y de género, para alcanzar la integración de cadenas de valor, a fin de promover el desarrollo integral, intercultural y sostenible en dichas regiones.

Así mismo, los siguientes objetivos específicos:

- Apoyar la implementación de proyectos económicos, turísticos y acciones de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático, con impacto comunitario. Se destinará de manera transversal el 50% del presupuesto para la inclusión de las mujeres indígenas y afroamericanas en los diferentes tipos de apoyo.
- Impulsar estrategias de planeación y desarrollo de capacidades comunitarias, a través de la implementación de metodologías participativas, acompañamiento y acciones formativas estratégicas, a fin de fortalecer procesos económicos, administrativos, financieros y organizativos en el nivel comunitario, municipal, regional y nacional, e
- Instrumentar estrategias y otorgar apoyos para la comercialización y el acceso al crédito que contribuyan a consolidar la presencia de los productos y servicios ofertados, en los mercados local, regional y nacional.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

#### Proyectos económicos con impacto comunitario

Los Proyectos económicos con impacto comunitario son aquellos que tienen como objetivo principal fortalecer actividades de producción que pertenezcan a una cadena de valor regional o comunitaria enfocado a la generación de ingresos que encadenen procesos de producción, transformación y valor agregado de la actividad económica que realiza una comunidad a través del fortalecimiento de la infraestructura productiva y acciones de asistencia técnica. Este tipo de apoyo tiene tres modalidades:

## 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)

Proyectos comunitarios de autosuficiencia alimentaria en comunidades indígenas y afro-mexicanas; Proyectos comunitarios de producción primaria para cadenas de valor y Proyectos comunitarios de transformación para cadenas de valor.

#### Proyectos Comunitarios de Turismo de Naturaleza

Estos proyectos buscan impulsar las iniciativas de las comunidades indígenas y afro-mexicanas, que cuenten con vocación para el desarrollo de productos y servicios turísticos. Este tipo de apoyo tiene tres modalidades: Plan de Negocios; Infraestructura y Equipamiento; y, Consolidación.

#### Acciones de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático con impacto comunitario

Estas acciones consisten en subsidios de carácter transversal para apoyo de estrategias de conservación y manejo sustentable de los recursos naturales.

Las acciones de mitigación se enfocan a reducir la emisión de gases de efecto invernadero y/o que mejoran los sitios donde se captura dióxido de carbono; asimismo, se entiende como adaptación las iniciativas y medidas encaminadas a reducir el riesgo de los sistemas naturales y humanos ante los efectos del cambio climático.

Apoyar la implementación de proyectos económicos, turísticos y acciones de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático, con impacto comunitario. Se destinará de manera transversal el 50% del presupuesto para la inclusión de las mujeres indígenas y afro-mexicanas en los diferentes tipos de apoyo.

#### Planeación y desarrollo de capacidades comunitarias

- a) Planeación participativa comunitaria para la identificación de estrategias de fomento a la economía indígena, entre otros: la focalización de estrategias integrales de desarrollo regional.
- b) Acciones Formativas Estratégicas y Certificaciones.
- c) Promotoría Comunitaria.

#### Comercialización y acceso al crédito para la inclusión financiera

- a) Comercialización.
- b) Incentivos para el acceso al financiamiento y promoción.

En todos los tipos de apoyo deberán participar al menos el 51% de las mujeres indígenas y/o afro-mexicanas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al 31 de diciembre del 2020 se ejercieron 45,649 miles de pesos, de los cuales 21,070.5 miles de pesos corresponden a subsidios para el apoyo a la Planeación y desarrollo de capacidades comunitarias y acciones de Comercialización y acceso al crédito para la inclusión financiera. En gastos de operación, se ejercieron 24,578.5 miles de pesos.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Tipo de apoyo	Monto ejercido (miles de pesos)	No. de proyectos	Beneficiarios		
			Total	Mujeres	Hombres
Proyectos económicos con impacto comunitario	-	-	-	-	-
Proyectos Comunitarios de Turismo de Naturaleza	-	-	-	-	-
Acciones de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático con impacto comunitario	-	-	-	-	-
Planeación y desarrollo de capacidades comunitarias	20,457	No aplica	1,142	427	715
Comercialización y acceso al crédito para la inclusión financiera	613.5	No aplica	86	64	22
Contraloría Social	-	-	-	-	-
Acciones Coordinadas para la Cohesión Social y Suficiencia Alimentaria en Regiones Indígenas Marginadas.	-	-	-	-	-
Gastos de operación	24,578.5	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
<b>Total</b>	<b>45,649</b>	<b>-</b>	<b>1228</b>	<b>491</b>	<b>737</b>

**Acciones realizadas para alcanzar los objetivos**
**Proyectos económicos, turísticos, de aprovechamiento y conservación del medio ambiente y recursos naturales, con impacto comunitario.**
**Proyectos económicos con impacto comunitario**

Este tipo de apoyo está orientado a 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.

En este contexto, se realizaron las siguientes acciones:

- El 31 de diciembre de 2019, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF), las Reglas de Operación del Programa para el Fortalecimiento Económico de los Pueblos y Comunidades Indígenas (PROECI) para el ejercicio fiscal 2020, en las cuales se establece la cobertura, criterios, requisitos y procedimientos de atención, para que la población indígena y afroamericana pueda acceder a los recursos del Programa mediante este tipo de apoyo.
- Se lograron identificar proyectos económicos comunitarios susceptibles de ser apoyados con posibilidad de generar cadenas de valor en sus regiones. Lo anterior, con base en ejercicios de planeación participativa como son las consultas sobre el Plan Nacional de Desarrollo, de la reforma al artículo 2do constitucional y la consulta del Tren Maya, en los estados de Michoacán, Guerrero, Jalisco, Nayarit, Campeche y Quintana Roo. En ese sentido se impulsa un nuevo enfoque en las actividades económicas que permita la producción primaria y la transformación de productos para la generación de cadenas de valor, en congruencia con lo que establece la Ley de creación del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas



## ANEXO 2 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 Comunitarios de Turismo de Naturaleza

Este tipo de apoyo busca impulsar las iniciativas de las comunidades indígenas y afroamericanas, que cuenten con vocación para el desarrollo de productos y servicios turísticos.

Al cuarto trimestre del ejercicio fiscal 2020 se realizaron las siguientes acciones:

- El 31 de diciembre de 2019, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF), las Reglas de Operación del Programa para el Fortalecimiento Económico de los Pueblos y Comunidades Indígenas (PROECI) para el ejercicio fiscal 2020, en las cuales se establece la cobertura, criterios, requisitos y procedimientos de atención, para que la población indígena y afroamericana pueda acceder a los recursos del Programa mediante este tipo de apoyo.
- El Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), a través de la Coordinación General de Fomento a la Economía Indígena, participó en los siguientes eventos:
  - En doce reuniones llevadas a cabo en coordinación con la Dirección General de Fomento Ambiental, Urbano y Turístico, de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), para la revisión del documento del Anteproyecto de Modificación de la Norma Mexicana NMX-AA-133-SCFI-2013 “Requisitos y Especificaciones de Sustentabilidad del Ecoturismo”, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51, 51-A último párrafo de la Ley Federal Sobre Metrología y normalización, así como los artículos 39 y 48 de su Reglamento. En la 12ª Sesión por consenso del grupo de trabajo, se aprobó la propuesta de Anteproyecto de Modificación de la NMX-AA-133-SCFI-2013 “Requisitos y Especificaciones de Sustentabilidad del Ecoturismo”.
  - Se participó en ocho sesiones de trabajo convocadas y presididas por la Dirección General de Fomento Ambiental, Urbano y Turístico, de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), como miembro integrante del grupo de trabajo que tiene como propósito la revisión del Proyecto de Norma PROY-NMX-AA-XXX-SCFI-20XX “Que establece el procedimiento y la metodología para la elaboración de estudios de capacidad de carga y estudios de límite de cambio aceptable para la realización de actividades turísticas en Áreas Naturales Protegidas de competencia Federal”. En la 8ª Sesión por consenso del grupo de trabajo, se aprobó la propuesta de Proyecto de la Norma Mexicana.
  - Se tuvo participación en las reuniones realizadas en coordinación con la Secretaría de Turismo, las cuales fueron convocadas por la Dirección General de Ordenamiento Turístico Sustentable; por la Dirección de Investigación y Estudios del Instituto de Competitividad Turística y por la Subsecretaría de Calidad y Regulación de dicha Secretaría; asimismo en la reunión convocada por el Fondo Nacional de Fomento al Turismo (FONATUR, con la finalidad de analizar la posibilidad de realizar trabajos de colaboración interinstitucional.
  - Se tuvo presencia en dos mesas de trabajo “Producto Turístico Integrado de las Regiones de los Tuxtlas y Olmeca”, convocado por la Secretaría de Turismo y Cultura del Gobierno del estado de Veracruz a través de la Dirección General de Desarrollo de Productos Turísticos, con la finalidad de proporcionar información del Sello Distintivo Paraísos Indígenas considerando la incorporación de empresas turísticas como Producto Turístico de estas regiones.
  - Se asistió a la presentación de la “Estrategia de Turismo Sostenible 2030” convocada por la Dirección General de Ordenamiento Turístico Sustentable de la Secretaría de Turismo del Gobierno de México, la cual es un esfuerzo conjunto de voluntades de sociedad civil, actores de Gobierno, cooperación internacional, academia, empresas y comunidades locales; cuyo objetivo es



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

transformar la actual crisis en la mejor oportunidad que permita construir un turismo que sea socialmente incluyente, económicamente justo y comprometido con la conservación del patrimonio biocultural, donde las comunidades locales y pueblos indígenas serán actores clave para tal fin. Posterior al evento, se realizó la revisión del documento mencionado y se emitieron los comentarios correspondientes.

- Además, se acudió al evento de Lanzamiento de la “Iniciativa de Empoderamiento al emprendimiento”, convocada por la Dirección General de Ordenamiento Turístico Sustentable de la Secretaría de Turismo del Gobierno de México, la cual tiene por objeto ayudar a los participantes a hacer frente a las consecuencias económicas de la crisis provocada por la actual pandemia. El programa está implementado por Enpact, una organización no gubernamental alemana, en conjunto con la TUI Care Foundation y en coordinación con la Cooperación Alemana al Desarrollo Sustentable (GIZ) y la Secretaría de Turismo del Gobierno de México para su instrumentación. Lo anterior con el propósito de compartir la información con los sitios turísticos que integran el sello distintivo Paraísos Indígenas, a fin de que se postulen todos aquellos que estén interesados y que reúnan los requisitos.
- Se participó en el evento Misión virtual para el Estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre políticas públicas de conducta empresarial responsable en México en el marco del proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), coordinando la participación de representantes de empresas turísticas indígenas en dicho evento.
- Se tuvo presencia en la reunión con el Ministerio de Desarrollo Social de Argentina, cuyo propósito fue el intercambio de experiencias sobre las políticas públicas dirigidas a los pueblos indígenas.
- Se participó en el taller denominado “Planificación de una Colaboración Indígena” en el marco del primer Foro de Turismo Indígena de las Américas, organizado por el Instituto Internacional de Estudios Turísticos de la Universidad George Washington, la Organización de los Estados Americanos y la Oficina de Asuntos Indígenas de los Estados Unidos, con el propósito de debatir los retos, las oportunidades y las maneras de respaldar el turismo indígena en la actualidad y tras la pandemia.
- Se asistió a la Inauguración del Curso “Formulación de Proyectos para el Desarrollo Rural y Seguridad Alimentaria y Nutricional con Pueblos Indígenas.
- Se tuvo asistencia a la Primera Sesión Ordinaria 2020 del Consejo Consultivo de Turismo convocado por la Secretaría de Turismo del Gobierno de México.

### Acciones de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático con impacto comunitario

Estas acciones consisten en otorgar 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.

Al 31 de diciembre de 2020 se realizaron las siguientes acciones:

- El 31 de diciembre de 2019, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación (DOF), las Reglas de Operación del Programa para el Fortalecimiento Económico de los Pueblos y Comunidades Indígenas (PROECI) para el ejercicio fiscal 2020, en las cuales se establece la cobertura, criterios, requisitos y procedimientos de atención, para que la población indígena y afroamericana pueda acceder a los recursos del Programa mediante este tipo de apoyo.
- El INPI, a través de la Coordinación General de Fomento a la Economía Indígena, participó en la reunión para abordar la implementación del Programa de Trabajo de Lima sobre Género (LWPG) y el Plan de Acción de Género (GAP), mismos que fueron adoptados en el marco de la 25ª Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) en 2019, compromiso que fue adoptado por nuestro país. La reunión fue convocada por la Dirección General para Temas Globales (DGTG), de la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- En colaboración con el Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (INEEC), se elaboró un

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

cuadernillo denominado “Acciones de Mitigación y Adaptación a los Efectos del Cambio Climático con Impacto Comunitario”, el objetivo de este documento es que los promotores y las promotoras comunitarios(as) que apoyan al Programa para la realización de estas tareas, cuenten con una herramienta que les permita orientar de la mejor manera a las comunidades que opten por solicitar este tipo de apoyo. Con este documento se busca contribuir a que las comunidades puedan plantear adecuadamente sus proyectos, de acuerdo con sus prioridades y su capacidad creativa.

- Asimismo, el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), a través de la Coordinación General de Fomento a la Economía Indígena, participó en los siguientes eventos:
  - En cuatro Sesiones del Diálogo de Pueblos Indígenas sobre Cambio Climático, Biodiversidad y Desertificación, convocadas por la Dirección de Asuntos Internacionales del INPI, con la participación de cuatro representantes de Paraísos Indígenas y cuatro representantes de grupos de trabajo apoyados a través de Acciones de Mitigación y Adaptación a los Efectos del Cambio Climático, en el ejercicio fiscal 2019. Dicho evento fue promovido por el Gobierno de México y Canadá, como Co-Presidentes de la Pista de Acción de Soluciones Basadas en la Naturaleza de la Comisión Global de Adaptación, a través de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI).
  - En el Cuarto Taller de Fortalecimiento y Complementación de la Estrategia Nacional para la Conservación y Uso Sustentable de los Polinizadores (ENCUSP), convocado por la Dirección General de Atención al Cambio Climático en el Sector Agropecuario de la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, en el cual se presentaron los resultados de los tres talleres previos; se revisó y complementó la propuesta de ejes, líneas estratégicas y acciones contenidas en el documento borrador de la Estrategia. La Estrategia en comento pretende ser un instrumento que refleje el esfuerzo intersectorial del gobierno federal para contribuir no sólo a la conservación de las abejas y otros polinizadores, sino también a la atención de una problemática que afecta las metas de sustentabilidad y seguridad alimentaria del país.
  - En el evento denominado “Uso, aplicación y difusión de los productos del Sistema Nacional de Monitoreo Forestal: información cercana a la gente”, convocado por la Gerencia del Sistema Nacional de Monitoreo Forestal de la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR), en el cual, se presentaron los mapas de cobertura del suelo y de cambio de cobertura del suelo de los estados de Campeche, Chiapas, Jalisco, Quintana Roo y Yucatán; así como los materiales de difusión y divulgación relativos al Sistema Nacional de Monitoreo Forestal y sus componentes disponibles para tomadores de decisiones, especialistas y el público en general.

#### Planeación y desarrollo de capacidades comunitarias

- a) *Planeación Regional comunitaria para la identificación de estrategias de fomento a la economía indígena, entre otros: la focalización de estrategias integrales de desarrollo regional.*

Este tipo de apoyo se destina a la focalización de Estrategias Integrales de Desarrollo Regional, especialmente aquellas relacionadas con el fortalecimiento de las economías indígenas, cuyos procesos consultivos y de planeación son operados por los Centros Coordinadores de Pueblos Indígenas (CCPI), en coordinación con las Oficinas de Representación del INPI, con base en las Metodologías Participativas que validará la Unidad Responsable del Programa. Al cuarto trimestre se llevó a cabo lo siguiente:

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### *Procesos de Planeación Territorial y Consulta para el Desarrollo Integral*

- Se realizó el análisis y definió la Estrategia de trabajo y metodología para la realización de los Diagnósticos participativos y planeación territorial en las diversas entidades federativas en que tiene presencia el INPI.

#### *Procesos de Planeación participativa para la identificación de estrategias de fomento a la economía indígena (Demanda comunitaria, municipal y/o regional)*

- Se incorporaron los procesos de Planeación Participativa que impulsa el Instituto como mecanismo para la captación de la demanda. Lo anterior a fin de apoyar proyectos que tengan impacto regional y que generen cadenas de valor. En ese sentido, se ejercieron 85.6 miles de pesos para llevar a cabo siete Asambleas Comunitarias Regionales: seis en Michoacán y una en Oaxaca, respectivamente, con la intervención directa de tres Centros Coordinadores de Pueblos Indígenas y dos Oficinas de Representación del INPI, en la que hubo una participación de 657 personas (197 mujeres y 460 hombres).
- Se elaboró, definió y aplicó la estrategia nacional de trabajo y metodología para la realización de los procesos participativos e identificación de estrategias de fomento a la economía indígena del Instituto.

#### *b) Acciones Formativas Estratégicas y Certificaciones*

Con la intención de impulsar acciones formativas estratégicas para el desarrollo de las economías en las comunidades y regiones indígenas y afromexicanas, al 31 de diciembre, se ejercieron 569.7 miles de pesos para diversas acciones, entre las que destacan las siguientes:

- Fueron elaborados los Criterios Normativos y Operativos 2020 de las Acciones Formativas Estratégicas y Certificaciones del Programa para el Fortalecimiento Económico de los Pueblos y Comunidades Indígenas (PROECI) 2020.
- Del 18 al 20 de marzo del presente año, se realizó la Reunión de Trabajo Regional denominada "Capacitación en el Marco de las Reglas de Operación del PROECI 2020" en Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, con la participación de los estados de Chiapas, Tabasco y Sur de Veracruz y un total de 75 promotores(as) comunitarios beneficiarios, 37 mujeres y 38 hombres. A través de este Taller se difundieron las nuevas Reglas de Operación del Programa para el Fortalecimiento Económico de los Pueblos y Comunidades Indígenas (PROECI), la metodología participativa para captar demanda económica de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas y el nuevo enfoque de cadenas de valor en los proyectos a apoyar, lo que permitió potencializar sus habilidades y aptitudes y fortalecer los procesos económicos en las regiones de sus áreas de influencia
- Asimismo, y con la finalidad de fortalecer las capacidades formativas en beneficio de la población indígena, en esta modalidad se llevaron a cabo cinco acciones complementarias para traslados y el pago de diversos servicios en beneficio de 42 promotores(as) comunitarios (17 mujeres y 25 hombres) de cinco entidades federativas: Chihuahua, Durango, Jalisco, Tabasco y Veracruz.

#### *c) Promotoría Comunitaria*

La Promotoría Comunitaria es un apoyo que se otorga a hombres y mujeres capacitados en estrategias integrales de desarrollo regional, que ponen en práctica sus conocimientos y habilidades, para realizar el acompañamiento integral a Proyectos Económicos, de Turismo de Naturaleza, Acciones para la Mitigación y Adaptación a los Efectos del Cambio Climático y acciones de Comercialización, con impacto comunitario; a fin de acompañar la toma de decisiones y el fortalecimiento organizativo de las comunidades indígenas y afromexicanas, para coadyuvar en el mejoramiento y apropiación de conocimientos técnicos.

Al 31 de diciembre del 2020, se ejerció un monto de 19,671 miles de pesos, los cuales fueron destinados para el apoyo mensual de hasta 368 promotores(as) (176 mujeres y 192 hombre) comunitarios en 23 entidades

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

federativas, cerrando el ejercicio fiscal con 153 Promotores(as) comunitarios en el mes de diciembre.

Entidad federativa	Monto (miles de pesos)
Baja California	168.0
Campeche	520.0
Chiapas	2,481.0
Chihuahua	526.0
Durango	630.0
Guanajuato	84.0
Guerrero	1,516.0
Hidalgo	751.0
Jalisco	317.0
México	583.0
Michoacán	560.0
Morelos	139.0
Nayarit	555.0
Oaxaca	5,309.0
Puebla	1,067.0
Querétaro	308.0
Quintana Roo	546.0
San Luis Potosí	626.0
Sinaloa	139.0
Sonora	690.0
Tabasco	377.0
Veracruz	1,113.0
Yucatán	666.0
<b>total</b>	<b>19,671.0</b>

Con respecto a este tipo de apoyo, se realizaron las siguientes acciones:

- Se elaboraron los Criterios Generales para Promotores Comunitarios 2020 y se difundieron mediante oficio a 22 Oficinas de Representación del INPI para su aplicación en los procesos de selección y operación 2020.
- Se llevó a cabo el proceso de revisión, análisis y validación de las propuestas de Promotores Comunitarios enviados por las 22 Oficinas de Representación del INPI.
- En el mes de octubre, se tramitó el pago de la Póliza del Seguro Contra Accidentes de Promotores Comunitarios 2020, por un monto de 130.5 miles de pesos el cual cubre al promotor(a) 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 o sedes de eventos.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Comercialización y acceso al crédito

#### a) Comercialización

Estos apoyos pretenden contribuir al desarrollo de la identidad comercial de los productos y servicios que ofrecen comunidades indígenas o afroamericanas y empresas comunitarias indígenas, mejorar la presentación y el acceso a productos en los mercados locales, regionales, nacionales e internacionales, y se sustentan en el cumplimiento de normas oficiales y reglamentación específica establecidas para tal fin.

Al cuarto trimestre se ejercieron 613.5 miles de pesos para fortalecer las acciones de comercialización; las cuales se distribuyen como se muestra en la tabla siguiente:

Evento / Acción	Monto ejercido (miles de pesos)
Expos comerciales	-
Promoción y Difusión	50.2
Estrategia Comercial	563.3
Uso de los sellos distintivos	-
<b>Total</b>	<b>613.5</b>

#### Promoción y Difusión:

Se apoyó a siete empresas indígenas, para su participación en la Expo AGROBAJA 2020 realizada en el Valle de Mexicali, los días 5, 6 y 7 de marzo, en la que se dieron a conocer los productos y artesanías de las empresas participantes. Con esta acción se beneficiaron 28 mujeres y 8 hombres.

#### Estrategia Comercial:

Se apoyó a 10 empresas indígenas de los estados de Durango, Guerrero y Sonora para el diseño de etiquetado y registro de marca, mejora de empaque y embalaje, estudios de laboratorio o certificaciones, manuales y código de barras. Con esta acción, se benefició a 36 mujeres y 14 hombres.

#### b) Promoción para la Inclusión Financiera

Al cuarto trimestre y con el propósito de detonar créditos en ejidos y comunidades indígenas, a través de Centros Coordinadores de Pueblos Indígenas, se validó el apoyo para el uso de siete líneas de garantías líquidas: tres en Chihuahua, una en la Ciudad de México, una en Puebla, una en Sonora y una en Tabasco. Este apoyo se otorga en coordinación con AGROFIN, antes Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero.

#### Contraloría Social

- Con el fin de favorecer la transparencia e incorporar a la beneficiarios en la vigilancia de los recursos públicos; de manera conjunta con la Coordinación de Vinculación con Organizaciones Sociales y Civiles, de la Coordinación General de Ciudadanización y Defensa de Víctimas de la Corrupción, de la Secretaría de la Función Pública (SFP) se validó el Esquema y la Guía de Operación de la Contraloría Social del Programa para el Fortalecimiento Económico de los Pueblos y Comunidades Indígenas (PROECI), así como el Programa de Anual de Trabajo de Contraloría Social (PATCS), considerando lo que se establece en el Reglamento Interior de la SFP publicado el 16 de abril de 2020.
- Se publicó en el portal del INPI, en el Apartado "Acciones y Programas", el Esquema, la Guía de Operación de la Contraloría Social y el PATCS del PROECI, con el propósito de iniciar con la difusión y promoción de las acciones de Contraloría Social.
- Se promovió la instalación de los buzones para la captación de quejas, denuncias e irregularidades en

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

los Centros Coordinadores de Pueblos Indígenas (CCPI) y en las Oficinas de Representación del INPI, en las diferentes entidades del país. Para el tercer trimestre se han instalado los buzones en 15 de las 23 Oficinas de Representación del INPI. La apertura de los mismos se realiza de acuerdo con el semáforo sanitario de cada entidad federativa.

- Finalmente, se enviaron los reportes de quejas, denuncias e irregularidades captadas a través de los buzones, correspondientes a los meses de noviembre y diciembre del 2020 a la Coordinación de Vinculación con Organizaciones Sociales y Civiles de la Coordinación General de Ciudadanización y Defensa de Víctimas de la Corrupción de la Secretaría de la Función Pública (SFP).

#### Acciones de colaboración interinstitucional y vinculación con otros programas federales

- Durante el mes de febrero se realizaron visitas a comunidades indígenas de los estados de Puebla y Tlaxcala para identificar puntos estratégicos en regiones indígenas para la instalación de Centros de Acopio del programa "Precios de Garantía" que opera Seguridad Alimentaria Mexicana (SEGALMEX), y en el cual el Instituto ha colaborado desde el año 2019.
- Asimismo, en el estado de Guerrero se promovió la instalación de 44 Centros de Acopio, lo cual permitió el acceso al programa "Precios de Garantía" a comunidades indígenas mixtecas, náhuatl, mé'phaa' y afroamericana.
- Se firmó un Convenio General de Colaboración, entre la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER) y el Instituto Nacional para los Pueblos Indígenas (INPI), con el objeto de identificar productores indígenas susceptibles de ser incorporados al padrón del **Programa Producción para el Bienestar 2020**, en seis entidades federativas: Campeche, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Quintana Roo y Yucatán, con la posibilidad de que puedan incorporarse posteriormente un mayor número de estados. Lo anterior, en coordinación operativa con la Secretaría de Bienestar. Se estima beneficiar hasta 16 mil personas indígenas, afectadas por la Tormenta Cristóbal y efectos colaterales provocados por la emergencia sanitaria generada por el COVID 19 en la zona maya; además de poco más de 25 mil productores y productoras de los pueblos wixárika, purépecha y náhuatl.

A partir del mes de junio al 31 de diciembre, se realizaron avances de trabajo en los estados de Quintana Roo, Campeche y Yucatán, de acuerdo a lo siguiente:

- En los tres estados referidos se identificaron localidades indígenas a priorizar y se entregaron las primeras convocatorias para difundir el Programa Producción para el Bienestar; se realizaron visitas de seguimiento en dichas localidades y se entregaron listados de productores susceptibles de apoyo para elaborar el censo. Lo anterior, en coordinación con los servidores de la nación, la Secretaría de Bienestar y la SADER.
- En el estado de Quintana Roo se realizó una segunda etapa que inició en agosto, donde se llevó a cabo una segunda convocatoria y visitas de seguimiento a las localidades convocadas. En el mes de septiembre se entregaron listados de productores a incorporar en el censo. En total fueron 88 localidades indígenas identificadas y censadas, con un total de 13,149 productores enlistados.
- En Campeche, al mes de septiembre fueron 178 localidades identificadas de las cuales se ha avanzado con 121 localidades indígenas censadas y un total de 2,775 productores enlistados.
- En Yucatán, en el mes de septiembre fueron 430 localidades indígenas identificadas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Se colaboró con el Banco del Bienestar, Sociedad Nacional de Crédito y la Institución de Banca de Desarrollo, en la identificación de personal bilingüe, en lenguas indígenas y castellano, para incorporarse a las nuevas sucursales del Banco del Bienestar en regiones indígenas, y proporcionar atención con perspectiva de interculturalidad, considerando que el Banco del Bienestar es el principal dispersor de recursos de programas sociales del Gobierno Federal. Dicha colaboración se realizó en nueve entidades federativas del país: Chiapas, Jalisco, México, Michoacán, Puebla, Sinaloa, Sonora, Tabasco y Veracruz, presentando un total de 87 propuestas y expedientes para ocupar diferentes cargos al interior de dichas sucursales.
- En coordinación con la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), se implementó el Diplomado en Línea: “Negocios Rurales en el Marco de la Economía Social”, que tiene como objeto generar las condiciones para que las y los servidores públicos encargados del PROECI en las Unidades Operativas del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, cuenten con conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para relacionarse con los conceptos utilizados en las reglas de operación del PROECI, y puedan generar estrategias de intervención comunitaria para potenciar el desarrollo económico local/regional, con las comunidades indígenas considerando la vocación productiva de la región. El Diplomado se divide en dos fases: Curso Introductorio a los Negocios Rurales y el Diplomado en Desarrollo de Empresas Rurales. En total se han inscrito 212 participantes de los estados de Baja California, Campeche, Chiapas, Chihuahua, CDMX, Durango, Estado de México, Guerrero, Guanajuato, Hidalgo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Veracruz y Yucatán.
- Se está participando en el seguimiento al Proyecto del Tren Maya en la Mesa de Desarrollo Económico Inclusivo desde el mes de julio de 2020 en el que se han identificado dos estrategias de acción a desarrollar: la cadena de valor de miel y la identificación de otras cadenas de valor con mayor potencial de generación de bienestar para la población local de la península de Yucatán.
- A partir del mes de agosto de 2020 se tiene un trabajo conjunto entre el INPI y el CONALEP, para impulsar un proceso de capacitación orientado a la formación de Cooperativas para el Desarrollo Económico Inclusivo en el marco del Proyecto del Tren Maya.
- Derivado de la atención focalizada a los pueblos indígenas instruida por el Ejecutivo Federal, se han generado esfuerzos de coordinación institucional para la realización de Planes Estratégicos de Desarrollo Regional en con los Pueblos Yaqui y Guarijío del estado de Sonora. El primero en el marco del Plan de Justicia de Pueblo Yaqui y en el segundo caso en el contexto del Plan de Restitución Guarijío derivado de la construcción de la Presa Pilares.

Para tal efecto, se han realizado diversas reuniones con las autoridades tradicionales con la participación de instituciones como la Secretaría de Gobernación, Secretaría del Bienestar, la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, SEMARNAT, CONAGUA, y el INPI por parte del gobierno federal; así como sus contrapartes estatales y gobiernos municipales. El papel del Instituto ha permitido un dialogo directo y claro para identificar y analizar la problemática más sentida de estos pueblos indígenas y construir una ruta institucional hacia su solución. Asimismo, el Instituto ha facilitado Asambleas, reuniones y sesiones participativas para la identificación de problemática y la priorización de acciones en torno a su solución, de manera directa en comunidades de dichos pueblos.

Asimismo, y en el marco de dicho Plan de Justicia del Pueblo Yaqui, se llevaron a cabo mesas técnicas sobre economía y medio ambiente con participación de los Titulares de SADER, SEMARNAT e INPI, donde se acordó implementar un proyecto estratégico para atender necesidades de agricultura, ganadería y pesca, así como impulsar ordenamiento territorial participativo, ecológico y urbano para el territorio Yaqui.

---

## **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>
Al 31 de diciembre del 2020, el 96% del recurso asignado al Programa S249 se encuentra en estatus de reservado, por lo que no se llevó a cabo el avance programado en las metas de los distintos tipos de apoyo.



**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Programa de Derechos Indígenas.

**Ramo:** 47 Entidades no Sectorizadas

**Clave de la UR:** AYB

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas

**Clave del Pp:** U011

**Nombre del Pp:** Programa de Derechos 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

La población objetivo del Programa de Derechos Indígenas (PRODEI) son los pueblos y comunidades indígenas y afro-mexicanas o las asociaciones de comunidades que se encuentren en procesos de autonomía, defensa, ejercicio y reconocimiento de derechos indígenas, de derechos de las mujeres indígenas y de derechos sociales y culturales; así como los integrantes de dichos pueblos y comunidades que requieran apoyo para el efectivo acceso a la jurisdicción del Estado, a la identidad y a la atención de salud en tercer nivel.

Dentro del PRODEI se encuentran las acciones para la *“Atención a mujeres indígenas y afro-mexicanas para el ejercicio de sus derechos”*, cuyo objetivo es promover el desarrollo de acciones para el conocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afro-mexicanas, en sus diferentes etapas de vida y situaciones de vulnerabilidad, para que contribuyan a la igualdad sustantiva.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En México, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) realizada por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) en 2016, presenta datos sobre los distintos tipos de violencia que ha afectado a las mujeres mayores de 15 años (emocional, económica, física y sexual), así como los distintos ámbitos de ocurrencia de esta violencia que puede ser familiar, escolar, laboral, en la comunidad, o en espacios institucionales.

De acuerdo al documento denominado Datos e indicadores sobre violencia contra las mujeres indígenas del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, 2017; la ENDIREH revela que 66% las mujeres mexicanas de 15 años y más de edad en el país han sido víctimas de violencia o han padecido, al menos, un incidente de violencia en cualquier ámbito y momento de su vida.

Con base en el tratamiento de la información de la encuesta y la aplicación del criterio de hogar indígena, se estima que 59% de las mujeres indígenas ha experimentado algún tipo de violencia (emocional, física, sexual, económica, patrimonial o discriminación laboral) a lo largo de su vida.

Es importante mencionar que en el caso de las mujeres indígenas y afro-mexicanas, las condiciones de acceso de las comunidades, agudizan esta problemática al dificultarse el acceso a servicios de salud y a instancias de administración e impartición de justicia; así como a redes de apoyo y de contención.

Por lo anterior, y en cumplimiento a recomendaciones realizadas por organismos especializados en la defensa de los derechos humanos nacionales e internacionales, el INPI estima necesario apoyar el ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afro-mexicanas 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.

## 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)

Entre las acciones consideradas para la "Atención a mujeres indígenas y afroamericanas para el ejercicio de sus derechos" se considera la Promotoría de los derechos de las mujeres indígenas y afroamericanas, la cual consiste en el otorgamiento de apoyo económico a mujeres indígenas y afroamericanas para el desarrollo de acciones de promotoría en temas de prevención de la violencia de género, derechos sexuales y reproductivos, derechos político - electorales de las mujeres, igualdad de género. Estas acciones, serán realizadas directamente en las comunidades indígenas y afroamericanas y tiene como propósito promover a nivel comunitario el ejercicio de los derechos de las mujeres.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Dentro del Programa de Derechos Indígenas se encuentran las acciones para la "Atención a mujeres indígenas y afroamericanas para el ejercicio de sus derechos", cuyo objetivo es promover el desarrollo de acciones para el conocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas y afroamericanas, en sus diferentes etapas de vida y situaciones de vulnerabilidad, para que contribuyan a la igualdad sustantiva. Lo anterior a través de las siguientes vertientes:

- a) Casas de la Mujer Indígena y Casas de la Mujer Afroamericana de apertura y continuidad.
- b) Apoyo de emergencia para la sobrevivencia familiar dirigido a mujeres, adolescentes y niñas indígenas y afroamericanas en situación de desplazamiento forzado interno.
- c) Fortalecimiento para el ejercicio de derechos de las mujeres indígenas y afroamericanas en sus diferentes etapas de vida y condiciones de vulnerabilidad.
- d) Promotoras de los derechos de las mujeres indígenas y afroamericanas.
- e) Proyectos estratégicos.
- f)

Derivado de la contingencia sanitaria por COVID-19, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público llevó a cabo una reserva de recursos presupuestales, por lo que durante el ejercicio fiscal 2020, se estuvo en posibilidades de llevar a cabo únicamente las siguientes actividades:

- Se autorizaron 48 promotoras de los derechos de las mujeres indígenas y afroamericanas.
- Se realizó la suscripción de convenios y la entrega de recursos a las 35 Casas de la Mujer Indígena. Durante el mes de agosto, la Secretaría de Hacienda autorizó recursos adicionales, por lo que el recursos otorgado a las Casas, ascendió al 50 por ciento de lo solicitado por éstas.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Derivado de la contingencia sanitaria por COVID-19, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público llevó a cabo una reserva de recursos presupuestales, por lo que no se estará en posibilidades de otorgar apoyos en todas las vertientes para la "Atención a mujeres indígenas y afroamericanas para el ejercicio de sus derechos".

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

**Ramo:** 47 Entidades No Sectorizadas

**Clave de la UR:** HHG

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de las Mujeres

**Clave del Pp:** P010

**Nombre del Pp:** Fortalecimiento de la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 262. Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas y presupuestos de la Administración Pública Federal / 616. Prevención de embarazos en adolescentes.

#### Definición de la población objetivo

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) realiza acciones orientadas a servidoras/es públicas de la Administración Pública Federal, Estatal, Municipal, Poder Judicial, así como Organizaciones de la Sociedad Civil, así como Centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En esta administración, por primera vez, el Inmujeres cuenta con su Programa Institucional 2020-2024, para dar cumplimiento a su mandato en el marco de la normativa que lo rige, atendiendo a sus funciones y atribuciones y alineado al Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 y a los compromisos del Estado mexicano con los instrumentos internacionales que protegen los derechos humanos de las mujeres.

El Proigualdad 2020-2024 tiene por objetivo impulsar las directrices de la PNMIMH, a fin de generar cambios profundos en la sociedad para atender las causas que generan desigualdad en las mujeres, haciendo hincapié en las que menos tienen y en mujeres que han sido históricamente discriminadas y enfrentan mayores desventajas sociales, culturales y económicas, como las mujeres indígenas, afromexicanas, en situación de pobreza, con discapacidad, jóvenes, niñas, adultas mayores, transexuales, lesbianas, entre otras, con el fin de que no se quede nadie atrás y no se quede nadie fuera.

Este programa emana de los compromisos y directrices asumidas por el Gobierno de México en el PND 2019-2024, mismo que responde a las demandas ciudadanas, a un diagnóstico profundo sobre los problemas que enfrentan actualmente las mujeres mexicanas y retoma los mandatos legales nacionales e internacionales relativos a los derechos de las mujeres, así como las recomendaciones y orientaciones hechas al Estado mexicano por instancias nacionales e internacionales; lo anterior, en términos de lo dispuesto por la LGIMH, la Ley de Planeación y en congruencia con el PND 2019-2024.

El diseño del Proigualdad 2020-2024 comprende el desarrollo de seis objetivos prioritarios, 37 estrategias prioritarias y 269 acciones puntuales, así como la vinculación con más de 19 dependencias, 44 entidades y la articulación con los tres órdenes de gobierno y los tres poderes de la Unión y fue publicado el 22 de diciembre de 2020 en el Diario Oficial de la Federación (DOF).<sup>32</sup>

<sup>32</sup> [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608467&fecha=22/12/2020)

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

N/A

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El Informe de Resultados octubre-diciembre de 2020 presenta –de manera clara y objetiva– los avances alcanzados por el Inmujeres con base en los indicadores del Programa Anual de Trabajo (PAT) 2020, que se alinea al Programa Institucional 2020-2024 del Inmujeres y al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2020-2024 y refleja el compromiso del Instituto para la transformación del país.

En el Informe se dan a conocer las tareas emprendidas por el Instituto y los resultados obtenidos durante el cuarto trimestre de 2020 respecto al avance en las acciones realizadas en el seno del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH); del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SNPASEVM); las tareas en la implementación y el seguimiento del Proigualdad 2020-2024; acciones en el marco del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG); el seguimiento y la suscripción de convenios, acciones de la Norma Mexicana; la promoción e impulso de la paridad y la participación política de las mujeres; acciones para combatir la violencia contra las mujeres; el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales del Estado mexicano en materia de igualdad entre mujeres y hombres, entre otras.

#### Objetivo

#### **1. Coordinar y promover la implementación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres para contribuir al bienestar, la justicia y a una vida libre de violencia para mujeres y niñas.**

Para asegurar y fortalecer la estrategia de implementación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNIMH), el INMUJERES promueve que todas las dependencias y entidades públicas de los tres poderes del Estado, incorporen en su trabajo la perspectiva de género, la perspectiva intercultural, la de igualdad y no discriminación, así como la perspectiva de desarrollo territorial con identidad, en todas las etapas de vida de las mujeres para que, de esta manera, se fomente la atención a las mujeres que han sido históricamente excluidas y discriminadas: mujeres indígenas, mujeres rurales, mujeres con discapacidad, mujeres adultas mayores, niñas y adolescentes, entre otras. Se busca fortalecer la atención que el Estado mexicano otorga a la desigualdad estructural, la cual afecta a las mujeres de forma desproporcional.

#### Estrategia

#### **1.1 Impulsar y coordinar los mecanismos institucionales a nivel nacional que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas.**

El INMUJERES establece acciones para promover el cumplimiento de la PNIMH dirigidas a fortalecer la coordinación del funcionamiento del SNIMH y la promoción de lineamientos, estrategias y criterios para la formulación de políticas y planeación presupuestal, en consecución con 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.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Asimismo, el fortalecimiento institucional de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM) es uno de los elementos estratégicos que contribuyen a generar las condiciones para implementar la política de igualdad. Con esta intención, el INMUJERES opera el PFTPG con el propósito de impulsar y facilitar el acceso de los MAM<sup>33</sup> a subsidios y herramientas que fortalezcan sus capacidades organizacionales, técnicas y operativas, para que diseñen y ejecuten acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal que contribuyan a acortar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

El INMUJERES se coordina con los MAM 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, mediante la suscripción de convenios específicos de Colaboración.

### 1.1.1 Coordinar el funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a fin de promover el cumplimiento de la PNIMH.

**Indicador:** *Porcentaje de sesiones ordinarias y de reuniones de trabajo de las comisiones del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres realizadas con respecto a las programadas.*

En diciembre de 2020, el INMUJERES llevó a cabo, de manera virtual, la Vigésima Segunda Sesión Ordinaria del SNIMH con el objetivo de presentar los trabajos que está realizando el Instituto en conjunto con las dependencias, entidades, los poderes de la Unión, organismos autónomos y empresas paraestatales, en el orden federal, estatal y municipal, para favorecer la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024.

Esta sesión contó con la participación de 34 instituciones integrantes: el INMUJERES, la Secretaría de Gobernación (SEGOB), la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), la Secretaría de Marina (SEMAR), la Secretaría de Seguridad Pública Ciudadana (SSPC), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), la Secretaría de Bienestar, la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), la Secretaría de Energía (SENER), la Secretaría de Economía (SE), la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural (SADER), la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), la Secretaría de la Función Pública (SFP), la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Secretaría de Salud (SS), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU), la Secretaría de Cultura, la Secretaría de Turismo (SECTUR), la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal (CJEF), la Oficina de la Presidencia de la República, la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO) y la Conferencia Nacional de Municipios de México (CONAMM).

Asimismo, se contó con la presencia de 12 instituciones invitadas permanentes: la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), la Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados, la Comisión para la Igualdad de Género del Senado de la República, el Instituto Nacional Electoral (INE), la Fiscalía General de la República (FGR), el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE) y la Comisión Federal de Electricidad (CFE).

También participaron las siguientes instituciones invitadas: el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Petróleos Mexicanos (PEMEX), el Instituto Nacional para el Federalismo y Desarrollo Municipal (INAFED) y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

<sup>33</sup> En el marco del PFTPG son las IMEF, las IMM y las unidades administrativas u homólogas a las IMM en las alcaldías de la Ciudad de México.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

De acuerdo con los temas revisados en la sesión destacan los avances para la conformación del Sistema Nacional de Cuidados, que tiene como objetivo reducir, reconocer, así como redistribuir la carga de cuidados y tareas del hogar que se implementará con la participación de las instituciones de la Administración Pública Federal (APF) y Estatal, la iniciativa privada y, de manera fundamental, en las familias y las comunidades, bajo un esquema progresivo, incluyente y sostenible.

Entre los avances se expuso la aprobación del dictamen de reforma a los artículos 4 y 73 constitucionales, lo cual es una manera de anclar en el marco normativo más sólido, a partir del cuidado como un derecho. El dictamen de reforma establece el derecho a cuidar y ser cuidado/a en condiciones dignas durante todo el ciclo de vida, la promoción de la corresponsabilidad en el cuidado, la libertad sobre cuidar y decidir sobre la distribución del tiempo propio, las condiciones para la creación y articulación del Sistema Nacional de Cuidados en sus dimensiones económica, social, política, cultural y psicológica y la creación de servicios públicos de cuidados, mediante la ley general en materia del Sistema Nacional de Cuidados, que aprobará el Congreso.

Otro de los temas relevantes que se presentaron en la sesión fueron los avances para la generación del Modelo de Unidad de Igualdad de Género de la APF, derivado de las mesas de trabajo que realizó el INMUJERES en conjunto con las personas titulares de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) de 42 instituciones, en noviembre de 2020. Dichas mesas se llevaron a cabo de manera simultánea y virtual, con una metodología propia y considerando la estructura, las funciones, los recursos (humanos, materiales y tecnológicos), las redes y reglas (normatividad), así como los planes de trabajo.

Entre las principales conclusiones de las mesas resalta que: las UIG requieren estructuras orgánicas homologadas que se establezcan en el reglamento o estatutos de las instituciones, es necesario contar con un nivel de toma de decisión (superior a Dirección de Área) de forma normativa que permita construir alianzas estratégicas, así como contar con poder de interlocución, además de la vinculación de los programas de trabajo con otros programas estratégicos en materia de derechos humanos, atribuciones para la formulación de políticas y programas de la institución necesarios para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y el diseño de indicadores. A partir de estos resultados, se integrará una comisión de trabajo conformada por 21 Instituciones que revisará y retroalimentará la propuesta del Modelo de Unidad de Igualdad de Género de la APF.

Por último, se presentaron las buenas prácticas en la conformación de los programas específicos de trabajo que se realizan para la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024 y para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres. En el marco de estas prácticas, el INAFED destacó las acciones llevadas a cabo en conjunto con diversas instituciones, como el 1er encuentro con representantes de refugios y centros de atención externa de todo el país, los diálogos virtuales, la Guía consultiva de Desempeño Municipal, así como las Geografías de Paz en colaboración con el INDESOL.

Por su parte la SHCP presentó su Programa de Igualdad y No Discriminación, el cual integra una planeación para la implementación y seguimiento del PROIGUALDAD 2020-2024, y otros programas especiales y vinculantes, que consta de 2 objetivos prioritarios: Fortalecer la Cultura Institucional y Transversalizar la Perspectiva de Género, uno se integra de 33 acciones y el otro de 22.

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

La CFE presentó su Programa de Igualdad de Género e Inclusión 2020-2024 y una aplicación móvil que diseñaron para denunciar casos de acoso/hostigamiento sexual en su sector.

El IMSS señaló las acciones de carácter normativo y de atención de programas gubernamentales que instrumenta, con el fin de dar cumplimiento a las normas nacionales e internacionales en materia de igualdad, género, no discriminación, prevención de la violencia y buen trato.

Por último, el Senado de la República expuso los trabajos que realiza la UIG para institucionalizar la perspectiva de igualdad en materia legislativa, sobre todo en lo referente a la creación del Grupo de Seguimiento y Vigilancia a la implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación y del Comité para la prevención, atención y sanción de la violencia de género.

#### **Acuerdos emitidos en las sesiones del SNIMH.**

En el marco de la Vigésima Segunda Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se suscribieron los siguientes acuerdos: i) 52:9/12/2020, ii) 53:9/12/2020, iii) 54:9/12/2020, iv) 55:9/12/2020.

En el acuerdo 52:9/12/2020 se estableció que las instituciones participantes en el SNIMH aprueban que la votación de los acuerdos que deriven de la misma se registre en los medios considerados (chat de la plataforma, grabación, capturas de pantalla y el acta correspondiente).

El acuerdo 53:9/12/2020 refiere a que el INMUJERES convocará, durante el primer trimestre de 2021, a las instituciones integrantes e invitadas permanentes del SNIMH que participan en la implementación del objetivo 2 del PROIGUALDAD 2020-2024 para conformar una mesa de trabajo que tendrá como objetivo generar un espacio de diálogo y análisis en torno al proyecto de Ley Nacional de Cuidados.

En este sentido y con el objetivo de fortalecer los trabajos en el marco del SNIMH, así como para la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024, se estableció que las instituciones participantes en el Sistema acuerdan la incorporación de PEMEX y del INAFED como invitadas permanentes del SNIMH (acuerdo 54:9/12/2020).

En consecución con los trabajos para la elaboración del Modelo de Unidad de Igualdad de Género de la APF, las instituciones integrantes del SNIMH acordaron la conformación de una comisión de trabajo la cual elaborará la propuesta de dicho Modelo durante el primer trimestre de 2021.

Es necesario destacar que tres de los cuatro acuerdos emitidos favorecen la promoción de lineamientos, estrategias y criterios para la formulación de políticas y acciones para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres: i) 53:9/12/2020, ii) 54:9/12/2020, iii) 55:9/12/2020.

#### **Informe del SNIMH 2020**

En el cuarto trimestre del año, el INMUJERES elaboró el Informe Anual 2020 del SNIMH el cual integra los principales resultados alcanzados en el marco de las tres sesiones del SNIMH llevadas a cabo en 2020, así como el estatus de los acuerdos emitidos y los aspectos más relevantes en torno a las estrategias, de políticas públicas y acciones implementadas en el marco del Sistema.

El informe tiene el objetivo de dar a conocer el proceso de incidencia de la PNIMH que se realiza desde el INMUJERES en representación del Estado Mexicano.

De acuerdo con el artículo 27 de las *Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*,<sup>34</sup> el citado informe deberá publicarse en el portal electrónico oficial del INMUJERES durante el primer trimestre del año siguiente y remitirse a las personas integrantes e invitadas

<sup>34</sup> [http://web.inmujeres.gob.mx/SIPOT/Reglas\\_para\\_la\\_organizaci%C3%B3n\\_y\\_funcionamiento\\_del\\_SNIMH.pdf](http://web.inmujeres.gob.mx/SIPOT/Reglas_para_la_organizaci%C3%B3n_y_funcionamiento_del_SNIMH.pdf)



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

permanentes del Sistema, a la Junta de Gobierno del Instituto y al Titular del Ejecutivo Federal.

#### Estrategia

#### 1.2 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.

#### Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA)

En diciembre se llevó a cabo la Vigésima Segunda Sesión Ordinaria del Grupo Interinstitucional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GIPEA),<sup>35</sup> la cual fue presidida por la Secretaria General del CONAPO y la presidenta del INMUJERES en su calidad de coordinación y secretariado técnico del GIPEA. La sesión tuvo cuatro objetivos: a) refrendar el compromiso interinstitucional con la prevención del embarazo en adolescentes y la erradicación del embarazo infantil, b) presentar el informe final de la evaluación de la ENAPEA 2020-2024, c) establecer la continuidad de la alianza estratégica entre el Gobierno de México y el Programa para la Cohesión Social en América Latina (EUROSociAL+) para fortalecer las acciones que se trabajarán como parte de la planeación estratégica de la ENAPEA y d) dar seguimiento al avance de los acuerdos establecidos en reuniones previas.

Como resultado de la Vigésima Segunda Sesión Ordinaria del GIPEA se convinieron cinco acuerdos: A1/SO22/2020 Se toma conocimiento y se recibe el informe final de la evaluación de EUROSociAL+, mismo que se compartirá con la minuta; A2/SO22/2020 Se solicita al Grupo Estatal para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GEPEA) de Chihuahua compartir, con los GEPEA de otras entidades federativas, el informe final de la evaluación de EUROSociAL+; A3/SO22/2020 Se toma conocimiento y acepta el acompañamiento técnico de EUROSociAL+ orientado a la planeación estratégica que dará inicio en 2021; A4/SO22/2020 Se aceptan los principios, la organización y el andamiaje para la reorganización y priorización de la ENAPEA 2021-2024, y A5/SO22/2020 Las y los integrantes del GIPEA convienen que la *Cartilla de los Derechos Sexuales de las y los Jóvenes* sea un insumo de la Campaña de la ENAPEA 2020-2024.

No se cumplió con la meta anual programada (cuatro reuniones) debido a dos razones principales: las condiciones generadas por la emergencia sanitaria por COVID-19 y la propia reestructura de la ENAPEA que empezó en los primeros meses de 2020.

En el marco de la evaluación de la ENAPEA por parte de EUROSociAL+, entre octubre y diciembre se dio

<sup>35</sup> El GIPEA está conformado por las siguientes instituciones: el CONAPO el SIPINNA, el IMJUVE, el INDESOL, la SEP, SEMS, la CONADIC, el IMSS, el SNE, el CENSIA, la CNBBBJ, el INPI, la Secretaría de Bienestar, la SSPC, el FCE el INSP, el INAFED, el CENSIDA, el SNDIF, la CONAVIM, la CNDH, el GEPEA de Chihuahua, el UNICEF, el INMUJERES, el CNEGSR, el ISSSTE, el OIJ, BALANCE, A.C., Elige Red de Jóvenes por los Derechos Sexuales y Reproductivos, A.C. y MEXFAM.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

continuidad a la elaboración del documento con recomendaciones para fortalecer la coordinación y componentes de la ENAPEA. Lo anterior, con base en los resultados de las reuniones y el taller que previamente se impulsó con integrantes del GIPEA.

En diciembre se concluyó el documento,<sup>36</sup> cuyos apartados sustantivos incluyen los principales hallazgos y una serie de recomendaciones agrupadas en cinco rubros: i) oportunidad y apoyo político; ii) gobernanza, coordinación y fortalecimiento institucional; iii) teoría del cambio; iv) recursos para la implementación de la Estrategia, y v) interseccionalidad e interjurisdiccionalidad.

De octubre a diciembre el INMUJERES, como Secretaría Técnica del GIPEA, llevó a cabo tres reuniones (dos en octubre y una en noviembre) con la SG-CONAPO, con la finalidad de reorganizar y territorializar la ENAPEA.

La implementación territorial de la ENAPEA consiste en: i) articulación política, referente al desarrollo de un modelo de gestión, organización y ejecución de la intersectorialidad para la prevención del embarazo en adolescentes y la erradicación del embarazo en menores de 15 años; ii) implementación, a fin de dinamizar el alcance local de la ENAPEA, enfocada en cuatro estrategias de intervención prioritarias: educación integral en sexualidad, servicios de salud sexual y reproductiva amigables, movilización comunitaria y familiar, y campañas de comunicación social, así como iii) comunicación, con el objetivo de generar mensajes unificados por todas las instituciones del GIPEA a nivel nacional, diferenciando la prevención del embarazo en adolescentes y la erradicación del embarazo en niñas y adolescentes menores de 15 años.

En las reuniones antes citadas se revisaron los insumos para la elaboración de la propuesta que permita el seguimiento y la implementación territorial de la ENAPEA en entidades federativas prioritarias.<sup>37</sup> Las entidades federativas propuestas responden a los criterios de vinculación con los gobiernos estatales por parte de las instituciones que conforman el GIPEA; la tasa de fecundidad adolescente y en menores de 15 años; así como la existencia de disposición y buenas prácticas documentadas en las entidades. Bajo la lógica anterior, en la reunión de noviembre se revisó con el Oficial de Programas de EUROsociAL+ la posibilidad de continuar con el acompañamiento técnico de dicha Agencia de Cooperación Internacional a fin de desarrollar a cabalidad la citada propuesta. En diciembre, el INMUJERES y el CONAPO dieron continuidad a dicha gestión a fin de concretar la continuidad del acompañamiento.

Se rebasó la meta programada, debido a la vinculación constante y cercana entre el INMUJERES y el CONAPO, misma que es necesaria para lograr las acciones antes descritas.

En octubre, el INMUJERES participó en el diseño e implementación del “Encuentro Nacional Virtual con Grupos Estatales para la Prevención del Embarazo en Adolescentes” que tuvo como objetivo de fortalecer la comunicación y coordinación entre el GIPEA y los GEPEA, así como abordar estrategias y líneas de acción que permitan el cumplimiento de metas de la ENAPEA, en el actual contexto de las condiciones generadas por la emergencia sanitaria por COVID-19.

Se buscó sentar las bases para la implementación de la ENAPEA a nivel estatal para el periodo 2020-2024; fortalecer el liderazgo de las coordinaciones y secretarías técnicas para la mejor implementación de la ENAPEA a nivel local, y llevar a cabo el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los GEPEA, que les permita identificar áreas de oportunidad para fortalecer la implementación de la Estrategia. El INMUJERES coordinó una sesión en la que se presentó de manera general la ENAPEA y sus componentes, se dio a conocer la estimación de las tasas de fecundidad adolescente para lograr las metas de la ENAPEA al 2024 y 2030, y se expusieron los resultados preliminares de la evaluación de la Estrategia por parte de EUROsociAL+. También, en otro momento del Encuentro, se presentaron los resultados de la encuesta al GEPEA 2020, se revisaron las líneas estratégicas y acciones clave para fortalecer la ENAPEA a nivel estatal y municipal, y los GEPEA tuvieron un espacio dentro de las reuniones para el intercambio de buenas prácticas y conocer las herramientas de apoyo con las que pueden contar para fortalecer su trabajo.

<sup>36</sup> El informe final se puede consultar en: <https://www.gob.mx/conapo/documentos/segunda-evaluacion-de-la-estrategia-eurosocietal-2019-2020>

<sup>37</sup> Campeche, Chihuahua, Guerrero, Hidalgo y Nayarit.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### Subgrupo de Atención a los GEPEA

De octubre a diciembre, el INMUJERES atendió cuatro reuniones virtuales del Subgrupo, de las cuales se realizaron tres en octubre y una en diciembre. En las reuniones sostenidas en octubre se detallaron aspectos relacionados con la metodología, logística y preparación del “Encuentro Nacional Virtual con Grupos Estatales para la Prevención del Embarazo en Adolescentes”; de manera particular, el INMUJERES se encargó de enviar la convocatoria a las coordinaciones y secretarías técnicas de los GEPEA, la coordinación para el registro de personas participantes; el diseño de la metodología para el análisis y la selección de buenas prácticas desarrolladas por los GEPEA; asimismo, se encargó de diseñar la metodología para facilitar el primer día del encuentro, el cual se orientó a sentar las bases para la implementación de la ENAPEA a nivel estatal durante el periodo 2020-2024.

En octubre, se retomaron los acuerdos derivados del “Encuentro Nacional Virtual con coordinaciones y secretarías técnicas de los Grupos Estatales para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GEPEA)”, así como lo correspondiente a la elaboración del Informe final de la citada actividad, al respecto se convino incluir el proceso que derivó en la selección de las buenas prácticas de los grupos estatales en la implementación de la ENAPEA; además, se presentó la propuesta de talleres o seminarios temáticos a impulsar como parte de las peticiones que los GEPEA realizaron a las instituciones que integran el Subgrupo de Acompañamiento. Cabe mencionar que estos talleres comenzaron en noviembre y se prevé continúen en 2021.

En la reunión celebrada en diciembre se dio seguimiento a los acuerdos y la revisión de los productos derivados del “Encuentro Nacional Virtual con las coordinaciones y secretarías técnicas de los GEPEA”, particularmente en lo concerniente a la elaboración del informe final y el documento de buenas prácticas; también se dio seguimiento a las sesiones temáticas y lo relacionado con la emisión de las constancias de participación, además de hacer un balance del plan de trabajo 2020 y la presentación de la propuesta de trabajo para 2021.

##### Subgrupo de Erradicación del Embarazo en Niñas y Adolescentes menores de 15 años

Como parte de la participación del INMUJERES en el Subgrupo de Erradicación del Embarazo en Niñas y Adolescentes menores de 15 años, en octubre participó en la reunión de la mesa de trabajo “Acceso a Servicios de Salud Sexual y Reproductiva”, correspondiente al Eje 2 del Plan de Trabajo del Subgrupo, coordinada por el CNEGSR. El objetivo de la reunión fue el análisis y la discusión de las actividades que cada institución realiza, y con las que puede abonar para el cumplimiento del citado Eje del Plan, así como considerar las propuestas de actividades adicionales.

Es conveniente mencionar que en esta mesa, el INMUJERES revisó la matriz de actividades que se impulsarán en este espacio para incluir lo que ya se trabaja. Respecto a la capacitación en línea, en lo referente al curso MOOC sobre “salud sexual y reproductiva y prevención del embarazo en adolescentes”, que se trabajó en coordinación con el INSP; en el apartado de materiales se incluyeron las ligas para la consulta de la *Cartilla de Derechos Sexuales para Adolescentes y Jóvenes*, así como la plataforma de “Familias y sexualidades”, y también se agregó el link de la *Cartilla de Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos de las Personas con Discapacidad* en versión braille y completa y se indicó que la difusión se lleva a cabo por medio de las redes institucionales.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Uno de los principales acuerdos derivados de este espacio, es que el CNEGSR enviará a las dependencias participantes el Directorio Nacional de Servicios Amigables y el Directorio de Servicio de Atención a la Violencia, con la finalidad de que se difundan y se enfatice su continuidad durante la actual pandemia.

En diciembre, también el INMUJERES participó en la 13ª Reunión Ordinaria del Subgrupo para Erradicar el Embarazo en Niñas y Adolescentes Menores de 15 años, la cual se centró en el seguimiento de los acuerdos, la presentación de los avances y acuerdos de las mesas temáticas del Subgrupo (prevención y atención de la violencia sexual, acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, educación integral en sexualidad y entorno habilitante). Asimismo, se presentaron los avances en la implementación de la Guía para la implementación de la Ruta para la Atención y Protección de Niñas y Adolescentes Madres y/o Embarazadas Menores de 15 años (NAME) que se ha compartido con las entidades federativas.

#### Acciones de promoción de los derechos sexuales y reproductivos

El INMUJERES participó en las reuniones de trabajo realizadas en el marco del compromiso “Derechos sexuales y reproductivos para las y los jóvenes” del Cuarto Plan de Acción 2019-2021 de México en la Alianza para el Gobierno Abierto. Durante la reunión de octubre se realizó una recapitulación sobre el compromiso 4, cuyo objetivo es generar e instrumentar mecanismos efectivos de transparencia proactiva, rendición de cuentas y participación ciudadana sobre la prestación de servicios de salud sexual y reproductiva, en un marco de derechos humanos, con perspectiva de género, juventudes e interculturalidad dirigida a niñas, niños, adolescentes, jóvenes y mujeres para garantizar el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana 046 y 047, con énfasis en acciones específicas en materia de violencia sexual. Se revisó el documento sobre el análisis de la información que se encuentra en el portal de la Dirección General de Información en Salud (DGIS) y los cubos dinámicos habilitados en la página institucional de la Secretaría de Salud. Mientras que el INAI se comprometió a trabajar una propuesta de diagnóstico sobre el cumplimiento de las NOM 046 y 047 y se revisó cómo mejorar la accesibilidad a los datos publicados en los portales oficiales de la DGIS.

La segunda reunión se llevó a cabo en diciembre, en donde se dio seguimiento a los acuerdos de la reunión anterior, se realizó una retroalimentación por parte de la SS sobre la información existente en el portal de la DGIS y lo relacionado con los cubos dinámicos, así como la propuesta de mejora a la accesibilidad a los datos que se publican en el portal oficial de DGIS. Durante la sesión también se retroalimentó la propuesta del diagnóstico de las solicitudes de información elaborada por el INAI. Se expusieron los documentos que abonan a la información para el cierre de la acción clave 2 sobre las recomendaciones para facilitar el acceso a la información ya existente sobre los servicios otorgados en materia de salud sexual y reproductiva, incluyendo violencia sexual relacionada con la implementación de la NOM-046 y NOM-047 y, se puntualizaron los pasos a futuro para el inicio de la acción clave 3 con el propósito de identificar los caminos que permitan avanzar en la implementación de las NOM antes señaladas desde una perspectiva de género, intercultural e incluyente.

Para contribuir a los trabajos de la Alianza para el Gobierno Abierto, el INMUJERES elaboró un documento con información adicional a incluir en la hoja de ruta de las acciones que se proponen dentro de este compromiso. De manera particular, se incluye lo siguiente: la alineación al PROIGUALDAD 2020-2024 indicando que se contribuirá con la información que se genere del seguimiento activo a las acciones puntuales relacionadas con la adecuada observancia de la NOM 046, así como con los servicios integrales de salud sexual y reproductiva; también se colocó el link<sup>38</sup> para la consulta de los indicadores de género relacionados con los temas anteriores y como parte de la información sobre las acciones para la implementación de las recomendaciones respecto a las NOM 046 y 047, considerando las limitaciones en los servicios y de las personas por causa de las medidas sanitarias, así como para evaluar el impacto de las condiciones generadas por la emergencia sanitaria por COVID-19 en el acceso a servicios de salud.

El INMUJERES propuso, como aporte el informe de las acciones implementadas por las IMEF a partir de la realización del taller sobre la “Implementación Local de la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes” y la respuesta a las condiciones generadas por la emergencia sanitaria por

<sup>38</sup> <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/>

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

COVID-19, así como el informe de la realización del taller sobre la implementación local de las NOM 046 y 047 por parte de las IMEF.

De octubre a diciembre, el INMUJERES y el INPI continuaron con la difusión de la serie “Por tu seguridad, hazles caso a las señales de tu cuerpo” integrada por nueve cápsulas radiofónicas sobre mortalidad materna, cuyo objetivo es brindar a las mujeres información oportuna y alertarlas sobre los signos y síntomas de alarma durante el embarazo, parto y puerperio.

Las cápsulas se transmitieron en 36 lenguas indígenas, en las 27 estaciones del Sistema de Radiodifusoras Culturales Indígenas en 17 entidades federativas. Durante el periodo de octubre a diciembre se realizaron 5,130 impactos, de los cuales 2,565 fueron en español y 2,565 en las lenguas mencionadas en el siguiente cuadro.

**Cuadro 1**  
**Cobertura de las emisoras y entidades federativas del Sistema de Radiodifusoras Culturales Indígenas en las que se transmitieron las cápsulas sobre salud materna**

Entidad federativa	Radiodifusora	Impactos		Lenguas de transmisión
		Español	Lengua	
Baja California	XEQIN/1 160khz/AM	92	92	Mixteco, Triqui, Zapoteco
	XHSQB 95.1 MHz/FM	92	92	
Campeche	XEXPUJ/700khz/AM*	92	92	Maya, Chol
Chiapas	XECOPA/1200khz/AM*	92	92	Zoque, Tsotsil, Tojolobal, Mam, Tseltal, Popti
	XEVFS/1030khz/AM	92	92	
Chihuahua	XETAR/870khz/AM	92	92	Raramuri, Odam
Durango	XETPH/960khz/AM	81	81	O´dam, Raramuri
Guerrero	XEZV/800khz/AM	92	92	Tlapaneco, Mixteco, Náhuatl (mexicano de Guerrero)
Hidalgo	XECARH/1480khz/AM	92	92	Hña-hñú
	XHCARH/89.1mhz/FM	92	92	
Michoacán	XEPUR/830khz/AM	92	92	Purépecha, Mazahua, Otomí
	XHTUMI/107.9mhz/AM	92	92	
	XETUX/107.9 MHzAM	92	92	

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Nayarit	XEJMN/750khz/AM	92	92	Cora, Wixarika(huichol), O'dam (tepehuano del Sur), Mexicanero
Oaxaca	XEGLO/780khz/AM	92	92	Zapoteco, Mixe, Chinanteco, Mixteco, Amuzgo, Chatino, Mazateco, Cuicateco
	XHGJO/ 88:3 MHz/FM	92	92	
	XEJAM/1260khz/AM	92	92	
	XEOJN/950khz/AM	92	92	
	XETLA/930khz/AM	92	92	
	HPBSD/ 95.9 MHz/FM**	92	92	
Puebla	XECTZ/1350khz/AM	92	92	Náhuatl, Totonaco
Quintana Roo	XHNKA/104.5mhz/FM	92	92	Maya
San Luis Potosí	XEANT/770khz/AM	92	92	Náhuatl, Tenek, Pame Norte, Pame Sur
Sonora	XEETCH/700khz/AM	92	92	Guarijío, Mayo, Yaqui
Tabasco	XHCPBS/98.7 Mhz/FM	92	92	Chontal
Veracruz	XEZON/1360khz/AM	92	92	Náhuatl
Yucatán	XEPET/730khz/AM**	92	92	Maya
	XHPET /105.5 MHz/FM	92	92	

**Notas:**

\* Transmitido vía internet desde abril de 2020

\*\* Inició transmisiones de la campaña en septiembre de 2020

Fuente: Dirección de Desarrollo Sostenible y Derechos Sociales de las Mujeres, Dirección General de Autonomía y Empoderamiento para la Igualdad Sustantiva, INMUJERES. Con base en los registros administrativos del INPI. La información se reporta con corte al 31 de diciembre de 2020.

**Escuela de Fortalecimiento al Liderazgo Adolescente (EFLA)**

En el marco de la implementación de la EFLA, el INMUJERES y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés) se reunieron en distintas ocasiones para el impulso de la iniciativa.

En octubre se llevaron a cabo reuniones de trabajo con la Secretaría de Igualdad de Género del Estado de Chiapas, a fin de dar seguimiento a la implementación de la Escuela en la entidad. Entre los principales acuerdos de la reunión destacan el inicio de la EFLA en los municipios de San Cristóbal de las Casas y San Fernando, así como la utilización de la currícula universal de contenidos elaborada por UNICEF y el INMUJERES para facilitar la Escuela.

El mismo mes, el INMUJERES en coordinación con UNICEF llevaron a cabo una reunión de trabajo con la Secretaría de las Mujeres del Estado de Guerrero, a fin de impulsar la implementación de la EFLA 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

entidad, en 2021. Derivado de la reunión, la Secretaría de las Mujeres del Estado, después de analizar la viabilidad de implementar la EFLA en su entidad, firmó un Memorandum de Entendimiento con UNICEF con el objetivo de formalizarla.

También, en el marco de este proceso, el INMUJERES, UNICEF y GIRL UP llevaron a cabo dos reuniones de trabajo en octubre y noviembre, con el fin de empezar a diseñar los pasos a seguir para la formación de una Red de Adolescentes que dé continuidad a la EFLA, en el sentido de seguir impulsando el liderazgo de las participantes una vez finalizada la Escuela.

#### **1.3.4. Participar en mecanismos de coordinación interinstitucional con las instituciones, dependencias y entidades de los tres órdenes de gobierno que fomenten la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.**

**Indicador:** Porcentaje de insumos enviados a las IMEF para apoyar en la elaboración de productos derivados de los proyectos en el marco del FOBAM 2020.

#### **Fondo para el Bienestar y Avance de las Mujeres 2020 (FOBAM)**

Como parte de las acciones comprometidas en el marco del Fondo para el Bienestar y Avance de las Mujeres (FOBAM) se encuentra el reporte integrado de los informes presentados por las IMEF.

De los tres informes que se reportan durante la implementación de los proyectos beneficiados por el FOBAM, las IMEF presentaron, en tiempo y forma, cada uno de ellos directamente en la plataforma FOBAM. A través de estos informes se supervisa el uso del recurso total asignado a cada uno de los proyectos beneficiados por el FOBAM, así como el monto aprobado, erogado y por reintegrar correspondiente a las metas y a los gastos de coordinación.

Con base en los datos registrados por las IMEF, los cuales corresponden a las facturas anexadas en la plataforma FOBAM, al cierre del tercer informe se erogó 91.5% del monto total asignado, por lo que las instancias tendrán que reintegrar a la Tesorería de la Federación (TESOFE) el 8.5% restante.

Como parte de los compromisos adquiridos en la Junta de Gobierno y con los consejos Social y Consultivo del INMUJERES, así como en cumplimiento de lo establecido en los numerales 15 (sobre las características de los apoyos) y 20 (relativo a la participación ciudadana) de las bases de participación de la convocatoria del FOBAM 2020, las IMEF implementaron el *Mecanismo de Participación Ciudadana para el seguimiento, supervisión y vigilancia del cumplimiento de las acciones comprometidas en los proyectos del Fondo para el Bienestar y Avance de las Mujeres (FOBAM), así como la correcta aplicación de los recursos públicos otorgados.*

La implementación del Mecanismo de Participación Ciudadana consideró la conformación de un comité de vigilancia, encargado de dar seguimiento, supervisar y vigilar el cumplimiento de las acciones comprometidas en los proyectos del FOBAM. Entre las y los integrantes del comité se encuentra una persona del Consejo Social o Consultivo del INMUJERES.

Con base en la información que reportaron las IMEF, se recibieron digitalmente 31 actas constitutivas del comité de vigilancia, correspondientes a las 31 entidades federativas beneficiadas por el fondo y 31 informes detallados del Mecanismo. A partir de esto se considera que se dio cumplimiento a cabalidad con lo

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

establecido en el apartado 3. Comité de Vigilancia del Mecanismo de Participación Ciudadana.

Finalmente, cabe señalar que el INMUJERES se encuentra revisando el informe de cierre que las IMEF tuvieron a bien entregar para dar cuenta de la implementación de los proyectos beneficiados por el fondo.

#### **1.3.5 Impulsar y fortalecer la certificación en igualdad laboral y no discriminación en las instituciones públicas y privadas.**

**Indicador:** Porcentaje de avance en las acciones de promoción de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

#### **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**

En diciembre, el INMUJERES en coordinación con el CONAPRED y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la Igualdad Sustantiva de Género del H. Ayuntamiento de Puebla, llevó a cabo un foro virtual “Por una cultura laboral inclusiva y sin discriminación: Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación”. El foro tuvo como objetivo compartir, desde el ámbito de competencia de las instituciones integrantes del Consejo Interinstitucional de la Norma, los principales retos y perspectivas en torno a la implementación de prácticas igualitarias y no discriminatorias en los centros de trabajo y provocar el diálogo con las personas representantes de los centros de trabajo invitados al evento.

El foro estuvo dirigido principalmente a centros de trabajo que buscan la certificación y que actualmente reciben asesoría de alguna de las tres instituciones integrantes del Consejo Interinstitucional. Se contó con la participación de 19 mujeres y 10 hombres, provenientes de las diferentes áreas sustantivas del gobierno municipal.

En diciembre, el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados<sup>39</sup> en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación está conformado por 417 organizaciones con 4,872 sitios en todo el país. De este total, 30% son privados y 70% públicos y los beneficios de los centros de trabajo certificados los reciben 816,520 personas (46% mujeres).

Se rebasó la meta programada debido a que se llevó a cabo el foro virtual gracias a la colaboración con el CONAPRED, en seguimiento al compromiso del Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, al cual también pertenece la STPS, con el objetivo de mantener y avanzar en la certificación de los centros de trabajo del país.

#### **Informe anual de asesorías en materia de implementación y seguimiento de la certificación en materia de igualdad laboral y no discriminación.**

En el cuarto trimestre del año, el INMUJERES elaboró el informe anual de asesorías sobre la implementación y seguimiento de la certificación en materia de igualdad laboral y no discriminación, en donde se resalta que en el periodo de enero a diciembre se impartieron 40 asesorías a los centros de trabajo públicos, privados y sociales interesados en la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

#### **Objetivo del Programa Institucional**

#### **2. Orientar y fortalecer el quehacer público y privado para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.**

Las actividades que se reportan en este apartado tienen como objetivo coadyuvar en la obligación del Estado mexicano para asegurar que todas las dependencias y entidades públicas, en especial las del ámbito federal, hagan uso de sus recursos humanos y materiales y cuenten con los instrumentos técnicos y las capacidades

<sup>39</sup> <https://www.gob.mx/normalaboral/articulos/padron-nacional-de-centros-de-trabajo-certificado>



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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

#### **2.4 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 Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

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 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.

#### **2.4.1 Desarrollar cursos y materiales educativos digitales e impresos que apoyen las actividades para la capacitación y certificación del personal del sector público, social y privado cuando corresponda.**

**Indicador:** Porcentaje de personas capacitadas en igualdad de género presencialmente y en línea.

Con el objetivo de desarrollar y actualizar cursos y materiales digitales y/o impresos para la capacitación y/o certificación del personal del servicio público en temas o funciones afines a la igualdad entre mujeres y hombres, de octubre a diciembre se realizaron las siguientes acciones:

#### **Curso en línea “Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la APF”**

Entre octubre a diciembre, se continuaron las actividades de producción del curso en línea “Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual”, el cual se estructuró a partir de la publicación en el DOF del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* y de la actualización de la Competencia para la certificación de las personas consejeras.<sup>40</sup> Los principales avances y resultados obtenidos de octubre a diciembre son:

- Se completó la paleta de colores y propuesta gráfica (estilos de iconografía de 15 elementos y combinación de ilustraciones) general del curso.
- Se realizó el diseño instruccional del curso para orientar la elaboración de contenidos y producción del

<sup>40</sup> Es importante señalar que este curso no se incorporó en la programación anual, sin embargo se decidió desarrollarlo porque deriva de la actualización que, de manera simultánea, se realiza a la Competencia para la certificación de personas consejeras y se consideró relevante ofrecer un curso que no solo capacite a esta figura en la atención de casos de hs y as, sino también a los comités de Ética y a los OIC a quienes el Protocolo en esta materia atribuye funciones y una intervención fundamental para su aplicación. Además de que la SFP lo solicitó en una reunión de seguimiento al PROIGUALDAD 2020-2024.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

curso.

- Se completó la producción de la Unidad 1 “Cómo identificar el hs y el as”.
- Se avanzó en el desarrollo de contenidos de las unidades 2 y 3 del diseño instruccional del curso.
- Se instaló un repositorio virtual para la migración del curso anterior de personas consejeras, sobre el que se va a desarrollar el nuevo. Se incluyeron en Moodle las actividades para la emisión de constancias de acreditación, de evaluación y satisfacción, y se configuró y probó la herramienta para interactivos (H5P).

#### Curso en línea “Empodérate para crecer”

A partir de la instrucción de la presidenta del INMUJERES, y en colaboración con la Dirección de Derechos Económicos de las Mujeres (DDEM), se diseñó, produjo e impartió el curso en línea “Empodérate para Crecer” dirigido a la formación de replicadoras en las entidades federativas quienes capacitarán a mujeres emprendedoras de negocios, con el objetivo de fortalecer los emprendimientos de las mujeres en las actuales tendencias económicas de la era digital comercial. El curso es parte de la estrategia “Autonomía de las Mujeres en la transformación Digital” que el INMUJERES impulsa en colaboración con la SHCP y MeLi.

El desarrollo, producción e impartición del curso implicó las siguientes actividades:

- Grabación, edición, intro con cortinilla animada y publicación en curso y canal de *YouTube* de las Master Class.
  - Se realizaron 11 sesiones de orientación, pruebas y grabación para las clases de *master class*<sup>41</sup> del curso, con las personas participantes.
  - Edición de los videos con intro de cortinilla animada y banner del curso, fondo musical y diseño, cortinillas institucionales de inicio y cierre. Se incluyó el logo del curso en fondo transparente para aparición ocasional, en algunos videos empalme de audio e imagen, se les incorporó carátula, breve semblanza curricular de cada una de las especialistas que impartieron la *master class* y se cargaron en el curso y en el canal de *YouTube* de la DFCIG.
- Identidad visual, producción web y programación en plataforma del curso en línea:
  - Diseño de logotipo, identidad gráfica, vista y estructura del curso en web.
  - Se diseñó y estructuró el curso de introducción-cierre y cada una de las tres secciones principales: Hablemos de género, Empoderamiento económico de las mujeres y Capacitación con las mujeres: un modelo para armar.
  - Se elaboraron los contenidos de todas las secciones, ubicación de íconos e indicaciones, encuadre de videos de las *master class*; se revisaron, editaron y publicaron los descargables; se elaboró, diseñó y editó el calendario de actividades y la guía del curso; se revisó, integró y se hizo una edición especial de las fichas temáticas de siete temas.
- Impartición del curso:
  - Se configuraron las actividades de evaluación final del curso, la encuesta de satisfacción y la descarga de constancia.
  - Se impartieron y grabaron tres sesiones sincrónicas,<sup>42</sup> se editaron y publicaron sus respectivos videos en el curso. Cada una incluyó la edición de una presentación descargable en el curso, así como una guía metodológica como material de apoyo para las personas replicadoras.
  - Se coordinaron tres foros de seguimiento y un foro de evaluación y cierre.
  - El curso se impartió entre octubre y noviembre y se contó con la participación de 57 personas representantes del INMUJERES, de la SHCP, de MeLi y de las IMEF.

#### Sitio *puntogénero*: formación para la igualdad y micrositio Cero Tolerancia

El sitio *puntogénero* es un espacio mediante el cual el INMUJERES promueve sus cursos en línea y las estrategias de capacitación y certificación para fortalecer las acciones y funciones que se desempeñan en el

<sup>41</sup> Se denomina *Master Class* a las sesiones expositivas impartidas por personas expertas que se incluyen en los cursos en línea.

<sup>42</sup> Se denominan sesiones sincrónicas a las actividades en línea en la que las y los participantes están conectados en tiempo real durante el tiempo en que dicha sesión se realiza.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

servicio público inscritas en la PNIHM.

Durante el cuarto trimestre se aplicaron sugerencias de mejora a una propuesta de rediseño de dicha herramienta realizada durante el tercer trimestre, a fin de mejorar aspectos de nivel de textos en diferentes secciones, vistas para dispositivos móviles y recomendaciones para mejorar la navegación y el reporte de las secciones en *Google Analytics*. No obstante, el sitio rediseñado aún no está disponible para uso público, y por ello el sitio anterior ha seguido operando. A continuación se presentan las cifras de visitas de esta herramienta estratégica para la capacitación que brinda el INMUJERES:

**Cuadro 2**  
**Número de visitas al sitio puntogénero: formación para la igualdad durante el cuarto trimestre de 2020**

Mes	Número de visitas
Octubre	108,638
Noviembre	97,443
Diciembre	13,649
<b>Total</b>	<b>219,730</b>

Fuente: Dirección de Formación y Certificación para la Igualdad de Género, Dirección General de Estadística, Información y Formación en Género, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de diciembre de 2020.

Por otra parte, el micrositio Cero Tolerancia obtuvo los siguientes registros de personas usuarias durante el cuarto trimestre del año:

**Cuadro 3**  
**Número de visitas al micrositio Cero Tolerancia durante el cuarto trimestre de 2020**

Mes	Número de visitas
Octubre	9,078
Noviembre	6,749
Diciembre	1,825
<b>TOTAL</b>	<b>17,652</b>

Fuente: Dirección de Formación y Certificación para la Igualdad de Género, Dirección General de Estadística, Información y Formación en Género, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de diciembre de 2020.

Se aplicaron mejoras a nivel visual para las instrucciones de registro e inscripción en el video que se produjo para orientar a las personas usuarias del Sistema Único de Inscripciones y Seguimiento a la Capacitación (SUIS) que solicitan participar en los cursos en línea del INMUJERES. El video se actualizó en la página del SUIS y en el canal de *YouTube* de la DFCIG.<sup>43</sup>

<sup>43</sup> <https://youtu.be/nHdHTzv8bhU>

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

### Capacitación en igualdad de género

Respecto a la capacitación de personas de los sectores público, social, privado y de la ciudadanía en general en temas de igualdad de género y violencia contra las mujeres y niñas, de octubre a diciembre se capacitaron 64,950 personas (29,996 mujeres, 34,953 hombres y una persona que no especificó su sexo), mediante tres cursos en línea y cinco presenciales, vía la plataforma *Zoom*.

Se superó el número programado de personas capacitadas por los cursos en línea debido a que las condiciones de confinamiento generadas por la emergencia sanitaria por COVID-19 han incrementado la demanda de la capacitación en línea a fin de aprovechar el tiempo y los recursos disponibles.

Respecto a la capacitación presencial, se elaboró el informe de las actividades de impartición, con la siguiente información:

1. En coordinación con la Dirección de Equidad de Género y Desarrollo en la Política Social del INDESOL, en octubre se llevó a cabo la “Capacitación en Igualdad de Género: Avances, logros, desafíos: Incorporación de las nuevas masculinidades” dirigida a personal técnico del Programa “Sembrando vida” con el objetivo de fortalecer sus competencias para replicar acciones formativas de género en los Centros de Aprendizaje Campesino (CAC) y en la comunidad con las y los sembradores. Las sesiones se realizaron vía *Zoom* y contaron con la participación de 34 personas (25 mujeres, ocho hombres y una persona que no indicó su sexo) de las regiones de Veracruz y Puebla.
2. El INMUJERES y el CNEGSR elaboraron el programa y la metodología para realizar el segundo conversatorio con colectivas y organizaciones de mujeres, con la finalidad de apoyar su capacitación y fortalecer el trabajo que realizan como primeras respondientes para la atención a mujeres víctimas de violencias. El conversatorio “Acompañamiento y escucha activa a sobrevivientes de violencia sexual” se llevó a cabo en octubre con 50 mujeres representantes de colectivas de la Ciudad de México, Baja California Sur y Coahuila, principalmente; sin embargo, también se contó con representación del resto de los estados. Asimismo se personalizaron las constancias de acreditación de cada una de las personas participantes y se integró una carpeta para su envío por correspondencia.
3. Se impartió, vía *Zoom*, el curso “Perspectiva de Género” dirigido a participantes del Programa “Dilo Fuerte Intercultural” perteneciente al Instituto Mexicano de la Juventud. Esta capacitación formó parte de un ciclo de cursos que se están brindando a las y los jóvenes cuyos proyectos fueron seleccionados por la Red Nacional de Contenidos de Radio y Televisión, con el objetivo de que sus trabajos integren las perspectivas de juventudes, derechos humanos y género. El curso se impartió en noviembre y contó con la participación de 44 personas (23 mujeres y 21 hombres) de Campeche, Chiapas, Jalisco, Michoacán de Ocampo, Puebla, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco y Yucatán.
4. Se impartió, vía *Zoom*, el curso “Comunicación sin sexismo” a dos grupos de personal de la SECTUR con el objetivo de que distingan elementos del sexismo en el uso del lenguaje y adopten recomendaciones de aplicación para transformar la comunicación de las entidades y dependencias de la Administración Pública. Las sesiones se realizaron en octubre y noviembre y participaron 46 mujeres y 15 hombres provenientes de toda la República mexicana.
5. Se impartió, vía *Zoom*, la capacitación “Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF” dirigida a personas consejeras de la SEGOB con la finalidad de dar a conocer la competencia, su evaluación y el curso de preparación que el INMUJERES pondrá a disposición de las dependencias y entidades para favorecer la certificación de dichas figuras. La sesión se realizó en diciembre y contó con la participación 13 mujeres y ocho hombres.

Por su parte, la información sobre la capacitación en línea que el INMUJERES brindó, se muestra a continuación desglosada por curso y por sexo:

### Cuadro 4

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

##### Número de personas capacitadas en línea de octubre a diciembre, desagregadas por curso y sexo

Curso	Mujeres	Hombres	Total
Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	22,336	22,966	45,302
Súmate al protocolo	7,479	11,929	19,408
Empodérate para crecer	24	6	30
<b>Total</b>	<b>29,839</b>	<b>34,901</b>	<b>64,740</b>

Fuente: Dirección de Formación y Certificación para la Igualdad de Género, Dirección General de Estadística, Información y Formación en Género, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de diciembre de 2020.

#### Cuadro 5 Total de las personas capacitadas en línea de octubre a diciembre por curso, sexo y ámbito de pertenencia

Ámbito de pertenencia	Sexo	Curso		
		Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Súmate al Protocolo	Empodérate para crecer
OSC	M	184	61	0
	H	105	54	0
AC	M	236	52	0
	H	105	41	0
IP	M	261	108	0
	H	132	92	0
APM	M	466	105	0
	H	187	41	0
IMM	M	0	1	0
	H	0	0	0
APE	M	2,672	684	23
	H	1,543	298	5
IMEF	M	11	11	0
	H	1	3	1
APF	M	18403	6421	1
	H	20853	11381	0
C	M	103	36	0
	H	40	19	0
<b>Total</b>	<b>M</b>	<b>22,336</b>	<b>7,479</b>	<b>24</b>
	<b>H</b>	<b>22,966</b>	<b>11,929</b>	<b>6</b>

\*OSC: Organización de la Sociedad Civil, AC: Academia; IP: Iniciativa Privada, APM: Administración Pública Municipal, APE: Administración Pública Estatal, APF: Administración Pública Federal y C: ciudadanía.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Fuente: Dirección de Formación y Certificación para la Igualdad de Género, Dirección General de Estadística, Información y Formación en Género, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de diciembre de 2020.

**Cuadro 6**  
**Total de las personas capacitadas en línea de octubre a diciembre, desagregadas por curso, condición étnica o situación de vulnerabilidad y sexo**

Curso	Indígena		Con discapacidad		De la diversidad sexual		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres	245	341	318	290	275	298	838	929
Súmate al Protocolo	92	215	117	94	112	155	321	464
Empodérate para Crecer	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>556</b>	<b>435</b>	<b>384</b>	<b>387</b>	<b>453</b>	<b>1,159</b>	<b>1,393</b>

Fuente: Dirección de Formación y Certificación para la Igualdad de Género, Dirección General de Estadística, Información y Formación en Género, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de diciembre de 2020.

Finalmente, cabe mencionar que se dio seguimiento a cuatro convenios de Colaboración de capacitación para la puesta en marcha de los cursos en línea desarrollados por el INMUJERES en las plataformas del IMSS, el Colegio de México (COLMEX), la ASF y el Centro Nacional de Inteligencia (CISEN). Con estas acciones se logró ampliar la cobertura de capacitación, alcanzando los siguientes resultados:

**Cuadro 7**  
**Total de personas capacitadas en línea de octubre a diciembre mediante convenios de Colaboración distribuidas por curso, institución, entidad o dependencia y sexo**

Curso	Institución/Entidad/ Dependencia	Mujeres	Hombres	Total
¡Cero tolerancia al Hostigamiento sexual y acoso sexual! Conoce el Protocolo para la APF	COLMEX	169	152	321
	IMSS	2,139	138	2,277
Claves para la igualdad entre mujeres y hombres	IMSS	1,953	103	2,056
Por una vida libre de violencia contra las mujeres	IMSS	1,934	77	2,011
Súmate al Protocolo	ASF	104	64	168
<b>Total</b>		<b>6,299</b>	<b>534</b>	<b>6,833</b>

Fuente: Dirección de Formación y Certificación para la Igualdad de Género, Dirección General de Estadística, Información y Formación en Género, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de diciembre de 2020.

En el caso del CISEN, por cuestiones de seguridad, se informa de manera global el porcentaje de personas servidoras públicas aprobadas como se muestra a continuación:

- ¡Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual! Conoce el Protocolo para la APF, 9.5 por ciento.
- Claves para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 25.3 por ciento.
- Por una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, 15.7 por ciento.

#### Informe de resultados de la impartición de los cursos en línea 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

A partir de la sistematización de las encuestas de satisfacción de los cursos en línea y los reportes del análisis de tickets de soporte técnico a personas usuarias del curso, se detectaron dos principales áreas de oportunidad para la implementación de mejora que se describen a continuación:

1. SUIIS. Requiere mejoras en la lógica de registro, inscripción y acceso a los cursos, principalmente los que son en línea los cuales tienen alta demanda. Las mejoras identificadas se relacionan con los mensajes automáticos a las personas usuarias, los correos de notificación que diferencian el registro a la plataforma y la inscripción a los cursos. Los cambios se aplicarán durante el primer trimestre de 2021.
2. Cursos en línea. Las sugerencias en este campo se orientan a mejorar las instrucciones de algunas actividades didácticas, así como preguntas y reactivos de las encuestas de satisfacción a fin de evitar duplicidades y hacer más explícitas las opciones de respuesta. A nivel de diseño tecnológico, se tiene el desafío de continuar realizando diseños instruccionales compatibles con la masividad y la instalación de los cursos del INMUJERES en plataformas de las dependencias que los solicitan, para impartirlos como parte de su oferta institucional en materia de igualdad de género. Estas modificaciones también serán aplicadas durante 2021 y las referentes al diseño tecnológico serán consideradas para las futuras producciones.

#### **Acciones para la certificación en estándares para la igualdad de género.**

#### **2.4.2 Impulsar la certificación de competencias y/o capacidades profesionales alineadas a funciones claves de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

**Indicador:** Porcentaje de personas certificadas en estándares para la igualdad de género

#### **Certificación en estándares del Sector para la Igualdad de Género**

De octubre a diciembre se certificaron 14 mujeres y cinco hombres en el “EC0308. Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres”.

La clasificación por ámbito de pertenencia de las personas certificadas es la siguiente: seis mujeres de la iniciativa privada, cinco mujeres y cinco hombres de las IMM y tres mujeres de las IMEF.

No se cumplió con el número programado de personas certificadas, debido principalmente a que la evaluación está diseñada para aplicarse de manera presencial y las condiciones generadas por la emergencia sanitaria por COVID-19 afectaron negativamente la realización de los procesos, aunado a las reducciones presupuestales que incluyeron las partidas dirigidas a la profesionalización de las y los servidores públicos.

Por otra parte, el INMUJERES elaboró el informe trimestral de seguimiento a las y los prestadores de servicios de evaluación para la certificación, que comprende: la comunicación mensual que el Instituto estableció para el llenado de los reportes de las evaluaciones, la atención de cuatro solicitudes del CONOCER para emitir opinión respecto a prestadores de servicios que solicitaron ser solución de evaluación de los estándares del Sector para

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

la Igualdad de Género,<sup>44</sup> que preside el INMUJERES.

Adicionalmente, en noviembre se participó, a solicitud del CONOCER, en una reunión con el Comité de Gestión por Competencias de la CONADIC con la finalidad de compartir las acciones de seguimiento que realiza el INMUJERES con los prestadores de servicios de certificación. Lo anterior, debido a que son consideradas buenas prácticas para el aseguramiento de la calidad de los servicios que se brindan a las personas usuarias, considerando lo delicado de las funciones que se certifican. Se compartieron las acciones y los instrumentos que se han desarrollado para este fin, tales como manuales, formatos, reportes, guías de observación, entre otros.

#### Actualización de la Competencia para certificar a personas consejeras

De octubre a diciembre se ajustó el documento con la descripción de la competencia y la tabla de especificaciones de acuerdo con los hallazgos derivados de la primera ronda de pruebas piloto. Los cambios fueron validados con el Grupo Técnico de Expertas y Expertos en una sesión, vía Zoom, realizada en noviembre. A partir de la versión validada se realizaron cambios al cuestionario de conocimientos, se agregaron indicaciones para la interpretación de los casos para la evaluación y se elaboró un nuevo instrumento de evaluación adecuando todas las instrucciones a la nueva forma de evaluación, que pasó de entrevista por competencias a la atención de casos simulados. El instrumento resultante fue validado mediante cinco pruebas.

La segunda ronda de pruebas piloto se llevó a cabo en noviembre y contó con la participación de personal del IMSS, la SFP, la CONAVIM, el CONEVAL, la SEMAR, la Secretaría de Cultura y el INMUJERES.

Se realizaron los ajustes derivados del piloteo al documento que describe la competencia, su instrumento de evaluación y la tabla de especificaciones y en diciembre se realizó la última sesión de validación mediante la metodología interjueces con la participación de expertas del Servicio de Administración Tributaria (SAT), la CFE, la CNDH, el INMUJERES y profesionales independientes con experiencia en atención a violencia sexual.

Posteriormente, se llevaron a cabo las pruebas de confiabilidad, se elaboró la ficha técnica y se preparó toda la documentación necesaria para el envío, en diciembre, a la SFP para su aprobación.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Debido a la emergencia sanitaria y las medidas de prevención para disminuir la propagación del COVID-19, algunas de las actividades que se tenían programadas se han pospuesto o realizado de forma virtual, sin embargo, se ha generado la oportunidad de coordinarse con otros organismos para atender casos de violencia durante contingencia por Covid-19 y lanzar campañas de prevención y denuncia, revisar la situación de los Refugios para mujeres, niñas y niños en situación de violencia, para promover una cultura de cuidados y de repartición de tareas domésticas entre todos los miembros de las familias, así como visibilizar el papel de las mujeres en la economía nacional.

<sup>44</sup> Los prestadores de servicios que solicitaron de octubre a diciembre ser solución de evaluación fueron: la Universidad Autónoma de Yucatán, la Fundación México para el Desarrollo Sustentable Humano y Social A.C., la Secretaría de Desarrollo Económico del municipio de Pachuca y la Fundación para el Desarrollo Humano Cívica, A.C.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:**  
Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género

**Ramo:** 47 Entidades No Sectorizadas

**Clave de la UR:** HHG

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de las Mujeres

**Clave del Pp:** S010

**Nombre del Pp:** Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género

**Tipo de acción:** 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

Conforme al Acuerdo por el que emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG), publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de diciembre de 2019 (ROP), la población objetivo se define como aquella que un programa tiene planeado o programado atender para cubrir la población potencial y que cumple con los criterios de elegibilidad establecidos en su normatividad.

En ese sentido, de acuerdo con lo establecido en el numeral 3.2 de las ROP, la población objetivo está compuesta por las IMEF, las IMM y las unidades administrativas u homólogas a las IMM en las alcaldías de la Ciudad de México, es decir, los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), que cumplan con los requisitos establecidos en las ROP.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las Brechas de desigualdad son las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de recursos, bienes y servicios que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano y que afectan de manera desproporcional a las mujeres. Las brechas de género son construidas sobre las 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 los últimos años se han logrado cerrar algunas brechas de género, por ejemplo, se ha incrementado el número de mujeres en la matrícula de primaria y secundaria; referente al acceso a la universidad el número de mujeres es mayor respecto al número de hombres; la presencia de mujeres en los mercados laborales continúa elevándose y tienen mayor acceso a financiamientos que hace una década. Sin embargo, las desigualdades entre mujeres y hombres persisten y son más marcadas en algunas regiones del país y entre algunos grupos de mujeres, muestra de ello es el incremento de la participación de las mujeres en el trabajo informal, la diferencia en el uso del tiempo, las disparidades en la remuneración entre mujeres y hombres, el control y uso de los recursos económicos son algunos de los resultados del acceso diferenciado a



### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

oportunidades económicas, así como a los mercados laborales.

En este sentido, se debe impulsar el diseño y la ejecución de acciones que contribuyan a disminuir las brechas de desigualdad de género en el ámbito local, asimismo, se debe contar con las condiciones mínimas para implementar la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres en las entidades federativas, municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México, es decir que los instrumentos normativos, de planeación y programáticos en el ámbito local incorporen la perspectiva de género.

Derivado de lo anterior el INMUJERES opera el PFTPG, con el propósito de impulsar y facilitar el acceso de los MAM a subsidios y herramientas que fortalezcan sus capacidades organizacionales, técnicas y operativas, para que diseñen y ejecuten acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal que contribuyan a acortar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

El PFTPG contribuye al cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres señalada en la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y se suma al compromiso del gobierno federal de brindar beneficios directos a las mujeres con el propósito de alcanzar su bienestar.

En el ejercicio fiscal 2020, el objetivo general del PFTPG 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.”*

Y sus Objetivos específicos son:

- *Fortalecer las capacidades institucionales de las IMEF, de las IMM y de las unidades administrativas u homólogas a las IMM en las alcaldías de la Ciudad de México, para generar las condiciones que posibiliten la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres.*
- *Impulsar acciones que promuevan la alineación y armonización del marco normativo estatal, municipal y de las alcaldías con el nacional e internacional en materia de derechos humanos e igualdad de género.*
- *Contribuir al diseño y ejecución de acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal para disminuir las brechas de desigualdad de género.*
- *Apoyar la coordinación interinstitucional entre las IMEF, las IMM y de ser el caso con las dependencias de la administración pública federal y local para instrumentar estrategias integrales de atención a las mujeres.*

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Para conseguir el objetivo general del PFTPG, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) diseñó nueve metas con el propósito de disminuir las brechas de desigualdad en especial las vinculadas a cuidados, empoderamiento económico de las mujeres mediante la capacitación, profesionalización y certificación, así como la atención a mujeres migrantes.

En este sentido, la Comisión para la Validación de Proyectos aprobó nueve Metas Tipo de especial interés para el INMUJERES, de las cuales conforme a lo establecido en el numeral 4.2.1. Criterios generales para la formulación de los proyectos de las ROP, las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (IMEF) debían seleccionar al menos cuatro.

A continuación, se presentan las metas que contribuyen a disminuir las brechas de desigualdades, agrupadas por temas, objetivo y población a la que va dirigida.

## 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)

##### Metas referentes al tema de cuidados y personas cuidadoras

Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), en las Entidades Federativas, Municipios y Alcaldías diagnostiquen el estado de profesionalización personas cuidadoras, preferentemente mujeres.

**Objetivo de la meta:** Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), en las Entidades Federativas, Municipios y Alcaldías obtengan información sobre necesidades y características de los cuidados en su demarcación para generar una estrategia integral de cuidados.

**Población beneficiaria:** Personas que requieren el servicio de cuidados y aquellas que brindan los cuidados.

Promover que los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), en las Entidades Federativas, Municipios y Alcaldías impulsen la profesionalización de personas cuidadoras, preferentemente mujeres

**Objetivo de la meta:** Profesionalizar a las personas cuidadoras, preferentemente mujeres mediante procesos de formación y certificación que les permitan mejorar el desarrollo de sus labores e incrementar la calidad en la atención de los servicios.

**Población beneficiaria:** Mujeres que desempeñen labores de cuidados de manera profesional en el ámbito público y/o privado que requieran capacitarse y/o certificarse.

##### Metas referentes al fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y de su participación en el ámbito comunitario.

Impulsar la participación, organizada y voluntaria de las mujeres a través del diseño y ejecución de un proyecto para el bienestar comunitario con perspectiva de género.

**Objetivo de la meta:** Fortalecer las capacidades locales de las mujeres para la gestión y organización comunitaria a través del diseño y ejecución de proyectos de bienestar para atender las desventajas de quienes se encuentran en situación reclusión, carecen de acceso a la salud y empleo remunerado y/o destinan tiempo al cuidado de otras.

**Población beneficiaria:** Grupos de Mujeres de los diversos municipios de las 32 entidades federativas que busquen ejercer sus derechos humanos, en especial la salud, los sexuales y reproductivos, los laborales y el acceso a la justicia.

Fortalecer las capacidades de las Mujeres en las Entidades Federativas.

**Objetivo de la meta:** Contribuir al fortalecimiento de capacidades de las mujeres que les permitan el ejercicio de los derechos de las mujeres, así como brindar herramientas para su incorporación al mercado laboral, fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y en los espacios de trabajo, además de desarrollar habilidades en las tecnologías informáticas para comercializar productos y servicios mediante redes sociales virtuales.

**Población beneficiaria:** Mujeres habitantes de municipios con mayor índice de pobreza

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

que busquen adquirir herramientas que les permitan ejercer sus derechos humanos; en especial a la salud, los sexuales y reproductivos, así como capacitarse en oficios no tradicionales.

Atención a mujeres migrantes, sus hijas e hijos.

**Objetivo de la meta:** Fortalecer funcionalmente a las Casas y Albergues para Mujeres Migrantes encargadas de brindar atención a las personas que se encuentran en situación de migración.

**Población beneficiaria:** Mujeres, niñas y niños en situación de migración que se encuentran en las Casas y Albergues para Migrantes.

Meta para los Centros para el Desarrollo de las Mujeres en el ejercicio fiscal 2020.

**Objetivo de la meta:** Promover acciones coordinadas con actores estratégicos, mediante el fortalecimiento institucional, organizacional y operativo de las IMEF e IMM para fomentar el desarrollo integral de las mujeres a partir de la detección de sus intereses y necesidades e impulsar su autonomía y empoderamiento.

**Población beneficiaria:** Prioritariamente mujeres que requieran acceder a bienes y servicios públicos que ofrecen las instituciones, así como a oportunidades que les permitan alcanzar su autonomía y empoderamiento en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

**De acuerdo al Programa Institucional del Inmujeres, en la 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.

#### Asesoría de proyectos de los MAM en el marco del PFTPG

De enero a diciembre de 2020, el INMUJERES asesoró en todas las etapas del proceso del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, a 664 MAM (32 IMEF en la Modalidad I y 632 IMM y unidades administrativas u homólogas en las alcaldías de la Ciudad de México en la Modalidad II). Durante el cuarto trimestre se asesoró a 204 MAM (32 IMEF y 172 IMM), las asesorías por modalidad, mes y vía de atención se desagregan en el siguiente cuadro:

**Cuadro 4**  
**Total de asesorías brindadas a las IMEF y a las IMM**

Modalidad	Tipo de asesoría	Meses			Total
		Octubre	Noviembre	Diciembre	
I	Telefónica	495	357	392	<b>1,244</b>
I	Electrónica	175	94	98	<b>367</b>
I	Remota	3	1	12	<b>16</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

I	WhatsApp	0	0	4	<b>4</b>
II	Telefónica	48	57	13	<b>118</b>
II	Electrónica	32	81	2	<b>115</b>
II	Remota	0	0	0	<b>0</b>
II	WhatsApp	0	33	0	<b>33</b>

Fuente: Dirección de la Política Nacional de Igualdad en Entidades Federativas y Municipios, Secretaría Ejecutiva, INMUJERES. La información se reporta con corte al 31 de diciembre de 2020

El INMUJERES continuó con el monitoreo de los proyectos, entre octubre y diciembre se dio seguimiento a 204 MAM: 32 IMEF y 172 IMM. La meta no se alcanzó ya que el recurso para la Modalidad II no fue transferido, derivado del acuerdo modificatorio publicado el 25 de junio de 2020, por lo que las IMM no continuaron con el proceso y, en consecuencia, solo algunas requirieron asesoría directa.

Durante el cuarto trimestre se llevaron a cabo 96 reuniones virtuales de seguimiento con las 32 IMEF, con el propósito de conocer el avance en la ejecución de las metas que integran los proyectos, identificar posibles riesgos para la implementación, así como para presentar material de apoyo y brindar asesoría para la presentación de los informes de avance físico financiero.

#### Transferencia de recurso a los MAM

Derivado de que el recurso asignado al Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2020 se encuentra en estatus de reservado y con fundamento en el numeral 7.5 del Acuerdo modificatorio publicado en junio de 2020 en el DOF,<sup>45</sup> en el que se modificaron diversos numerales de las Reglas de Operación y mediante el cual se establece, entre otros aspectos, que la radicación de los recursos se podrá realizar hasta en siete ministraciones y se amplía el periodo de cierre para los proyectos beneficiados al 31 de diciembre de 2020; asimismo, en dicho Acuerdo se estipula, en el numeral 6.1, que en caso de reservas o adecuaciones presupuestarias se dará prioridad a los proyectos de la Modalidad I.

En este contexto, en noviembre mediante oficio se les notificó a las 507 IMM que continuaban en el proceso y que recibieron oficio de aprobación de recursos, que se deja sin efecto y se da por terminado de manera anticipada el Convenio Específico de Colaboración.

El mismo mes, se notificó a las 32 IMEF que la cuarta ministración realizada el trimestre anterior, sería la última, lo que de manera acumulativa representa 99.7% del recurso aprobado para la ejecución de los proyectos de Modalidad I. El monto total transferido fue de \$250,064,715.84 M.N. Por todo lo anterior, la meta programada para el cuarto trimestre no se alcanzó, toda vez que no se contó con la disponibilidad presupuestal para transferir la totalidad del recurso programado a los MAM.

<sup>45</sup> Acuerdo por el que se modifican diversos numerales de las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2020. 25 de junio de 2020.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos.** El pasado 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia global al COVID-19, debido a su capacidad de contagio a la población en general; en este sentido se establecieron medidas de prevención para mitigar el contagio, así como de austeridad para las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Ante el contexto por la pandemia, que generó el confinamiento, así como la implementación de medidas sanitarias que mitiguen la propagación y exposición al virus; las metas se podrán ejecutar en modalidad virtual, semipresencial o mixta, atendiendo las disposiciones sanitarias que establezcan las autoridades de salud en el ámbito local. Con dicha situación se corre el riesgo de tener diversas modificaciones a los proyectos o cancelaciones parciales o totales de algunas acciones.

**Oportunidades** Con la difusión del documento de Criterios para el diseño y elaboración de documentos meta y medios de verificación y de Criterios para la Ejecución de Metas se brindarán los elementos mínimos para la ejecución de las metas aprobadas y la comprobación de sus recursos. Con la ejecución de algunas metas en modalidad virtual se tiene la posibilidad de ampliar el alcance en el número de personas atendidas y de reducir los costos de las actividades, lo que derivaría en ahorros de las metas.

**Generales.** Se elaboró y publicó en el Diario Oficial, el “ACUERDO por el que se modifican diversos numerales de las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el Ejercicio Fiscal 2020”, en el que se contemplan:

Adecuaciones referentes a la transferencia del recurso a las Tesorerías o dependencias homólogas en las entidades federativas;

1. Se priorizó las Instancias que participan en la modalidad I, debido a que la totalidad de esta modalidad representa el 71% del total del recurso asignado al Programa; Sin embargo, dichas acciones no garantizan que se logre la totalidad de la dispersión del recurso.
2. Por otro lado, derivado del contexto de la contingencia sanitaria, aunado al número de ministraciones se corre el riesgo de no cumplir con las metas programadas en:
  - Matriz de Indicadores para Resultados
  - Programa Anual de Resultados
  - Programa Anual de Trabajo

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** 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 17 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.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

N/A

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

El programa "Movimiento Nacional de Agrupaciones Musicales Comunitarias" en esta administración, entre sus principales objetivos se planteó tener un mayor número de niñas y jóvenes (mujeres), entre los integrantes de las mismas. El programa se desarrolla en las zonas de más alta marginación y con altos índices de violencia. El esfuerzo ha sido muy exitoso, Ya que se ha mantenido un nivel superior al 50% de integrantes mujeres a pesar de los usos y costumbres comunitarios, que entre otros son que a las niñas no se les permitía la ejecución de aquellos instrumentos con los que tuvieran contacto corporal (violonchelo, violín, guitarra, etc.).



### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

La composición de las agrupaciones puede tener variaciones continuamente, debido a disminuciones presupuestales, a la movilidad familiar, Al cambio de grado escolar y a condiciones económicas. Al día de hoy las Agrupaciones Musicales Comunitarias cuentan con un número total de 6, 213

Participantes, donde 3,226 son niñas siendo el 52% y 2,987 niños el 48%.

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Obstáculos:

- Debido a la contingencia de la Pandemia por COVID-19 se cerraron todos los espectáculos a público abierto donde se presentan las Agrupaciones Musicales.

Oportunidades:

- Las alianzas institucionales y el trabajo colaborativo son áreas de oportunidad para fortalecer acciones que impulsen la igualdad de género en las actividades propias del programa.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Impulso al Desarrollo de la Cultura

**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:** Impulso al Desarrollo de la Cultura

**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

Mujeres artistas que participan en la realización de la programación artística del INBAL con artes visuales y escénicas, educación artística y música, en el marco del Programa de fortalecimiento de la participación de las mujeres en las artes, sensibilizando la gran importancia de las mujeres en la sociedad, a través de las actividades que se enmarcan en este programa.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En el ámbito del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, la programación artística ha estado abierta a la participación equitativa de los y las creadoras; por lo que se puede afirmar que en el tema de la desigualdad entre las mujeres y los hombres la brecha por sexo se ha venido reduciendo.

Así, cuando se hace referencia a las brechas de género se continúa trabajando en minimizar la distancia que existe entre mujeres y hombres con relación a la participación en la realización de la programación artística.

La promoción de la igualdad de género y la inclusión se reflejó en la colaboración con el Festival Tiempo de Mujeres para presentar parte de la programación en el Teatro Orientación del CCB por parte de la compañía La Paradoja del Teatro. De igual forma, el INBAL colaboró con el XXIV Encuentro Internacional – XX Iberoamericano de Mujeres en el Arte, y con el Festival de Nueva Danza y Nueva Música "Patrimonio en la música y la Danza". Sus ejes temáticos giran alrededor de la acción femenina en la gestión política y cultural, el arte de las mujeres y el desarrollo sostenible. Todas estas presentaciones fueron realizadas para resaltar el trabajo de la mujer.

Asimismo, se programaron puestas en escena, pertenecientes a distintas épocas y corrientes escénicas. Se impulsó nuevamente el balance respecto a la igualdad de género en la dirección de las obras y el montaje de textos donde las mujeres son protagonistas decisivas en situaciones cotidianas e históricas.



**Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)**

No aplica

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En el último trimestre se alcanzaron 60 acciones lo que da un anual de 146 eventos, que representa el 90.68% de la meta anual de 161. No se alcanzó la meta anual debido a la contingencia sanitaria y el confinamiento de la población generadas por el COVID 19 que provocó el cierre de los Museos y espacios escénicos, y con ello la reprogramación de actividades presenciales a lo que el INBAL ofreció a la población actividades en línea mediante contenidos artísticos virtuales que se ofrecieron de manera gratuita a través de las plataformas digitales y programas como: Contigo en la distancia de la Secretaría de Cultura. Dentro de los que destaca la transmisión de La Orquesta Sinfónica Nacional por redes sociales post entrevista con miembros de la orquesta y Judith Reyes Revueltas, un nacionalista innovador, Jacqueline du pré, aniversario luctuoso, post entrevista con miembros de la orquesta y argentina durán. La Coordinación Nacional de Teatro transmitió en Canal YouTube de la Secretaría de Cultura, con las obras Conservatorio 8, 9 y 10 del 5<sup>a</sup> Congreso Nacional de Teatro, y la Conclusión de las mesas de Trabajo del 5<sup>a</sup> Congreso Nacional de Teatro, así como las obras Loop los Espejos del Tiempo cuyo concepto y dirección es de Vivian Cruz que consta de un modelo digital de performance a distancia. Intimidaciones estalladas, de Julie Pichavant. Dirección: Susana Meléndez. Con: Andrea Guerrero, Jimena Mancilla, Carlos López Tavera y Alberto Cerz y las obras en el Teatro Orientación la obras Las mujeres de Emiliano con la dirección de la creadora yucateca Conchi León. Por parte de Proyecto de Extensión Cultural presentó Lectura grabada y transmitida por redes sociales, Facebook (Extensión Cultural INBAL) ¡Leo... luego existo! Contigo en la Distancia, en el marco del programa de fortalecimiento de la participación de las mujeres en las Artes. Lectura en voz alta, leyendo fragmentos de "Décimas a Dios" de Pita Amor. La Coordinación Nacional de Teatro presento en el vestíbulo del Teatro El Granero VI ciclo de dramaturgia escrita y dirigida por mujeres - propuestas para infancias, en mi interior, Netty Radvani y Toztli abril de dios.

Lo anterior en razón al comunicado del 30 de septiembre de 2020 emitido por Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL), donde señala que de conformidad a lo establecido por la Secretaría de Cultura mediante Oficio número UAF/240/2020, mediante el cual hace partícipe al INBAL del "Acuerdo por el que se reforma el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19", publicado en el Diario Oficial de la Federación el día de la fecha, por el cual la Titular de la Secretaría de la Función Pública modifica los artículos Primero y Quinto del ACUERDO publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio de 2020, y en el ejercicio de las atribuciones conferidas al INBAL reiteró y comunicó lo siguiente:

Si bien la Secretaría de la Función Pública prolonga el periodo de contingencia sanitaria hasta el 4 de enero de 2021, resalta la necesidad de continuar con el trabajo en casa de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, cuando ello le permita cumplir en su totalidad con las actividades sustantivas y funciones que tienen encomendadas. Al mismo tiempo, señala que deben contemplarse aquellos casos en que esto no sea factible, como consecuencia de la eventual reanudación de labores presenciales inducida por los cambios en el semáforo epidemiológico que prevalece en la CDMX y la reanudación de actividades en él establecidas, así como lo propio a las diversas entidades en las que el Instituto cuenta con centros de trabajo.

Al respecto, con la cultura desde casa a través del Programa contigo a la Distancia, la suma de eventos fue de 60 a pesar de que no se tenían programados para el cuarto trimestre y la asistencia a estos eventos incrementó la meta realizada del ejercicio 2020 a 79,545 alcanzando un 135.95 % de cumplimiento contra la meta anual programada de 58,509.

**Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Se continuó con la implementación de acciones y actividades, adecuándolas para su desarrollo a la distancia, a fin de atender las necesidades que emergieron a raíz de la emergencia sanitaria por COVID-19. Así mismo, continuar con el fomento a la igualdad de género y la participación de mujeres, aprovechando en

---

## **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>
tanto se reactiven las actividades sociales y se vuelva a la normalidad, el marco del programa Contigo a la distancia, cultura desde casa, poniendo en marcha un espacio para la consulta de las actividades virtuales del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, dentro de la página Web informativa institucional en el cual se podrá encontrar microsítios, capsulas informativas, recorridos virtuales, convocatorias, conciertos, transmisiones, conferencias, videos sobre obras completas de danza, teatro, ópera, también ciclos literarios, a su vez libros descargables.

**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

Las/os estudiantes y recién egresados/as de las escuelas del INBAL, específicamente en la formación de Iniciación Artísticas y los niveles Técnico y Superior, sin distinción de condición física, social, cultural o étnica, incluyendo en todo momento la igualdad de género evitando las desigualdades económicas, culturales y sociales entre hombres y mujeres.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La matrícula de las escuelas del INBAL ha mantenido un comportamiento relativamente continuo donde el número de mujeres es considerablemente superior al de los hombres (55% mujeres y 45% hombres). Otro elemento sustantivo es la importancia de continuar con el progresivo proceso de incorporar criterios de becas que contribuyan a la eliminación de estereotipos y a la equidad en todos los niveles educativos y en todas las disciplinas artísticas.

El programa está dirigido a las/os estudiantes reinscritos y recién egresados.

Existen cuatro tipos de modalidades

- Estímulo para la Educación Artística.
- Aprovechamiento Académico Destacado
- Apoyo a las/los Estudiantes Mexicanos Foráneos
- Apoyo para la Titulación

Sus características:

- Estímulo para la Educación Artística se enfoca a la población que demuestre vulnerabilidad económica que estudia educación artística en la formación de iniciación, y en los niveles técnico y Superior (Licenciatura).
- Aprovechamiento Académico Destacado, reconoce la trayectoria académica y/o artística de los las/os estudiantes de las Escuelas Técnicas y Superiores (Licenciatura) del Instituto.
- Aprovechamiento Académico Destacado
- Apoyar a las/os estudiantes que desean realizar estudios fuera de sus lugares de origen, de nivel técnico y superior (Licenciatura) en cualquiera de las escuelas del INBAL.
- Fomentar la culminación de los proyectos autorizados para incrementar los procesos de Titulación de los las/os estudiantes y recién egresados de las Escuelas Técnicas y Superiores (Licenciatura) del Instituto.

La convocatoria es publicada a inicio de cada ciclo escolar, el proceso se realiza en los meses de septiembre,

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

octubre y noviembre y las becas se otorgan en el mes de diciembre.

Se informa que para el año 2019 hubo cambios sustanciales en nuestro Programa de becas, debido a que el nivel Medio Superior (Bachilleratos de Arte y Humanidades) pasó a formar parte del Programa Nacional de Becas para el Bienestar Benito Juárez, lo que nos permitió incrementar el monto para los niveles educativos de Técnico y Superior entre un 30% o 40%

El Programa de Becas INBAL se dirige a las/os estudiantes y recién egresados/as de las escuelas en la formación de iniciación artística, y en los niveles técnico y superior, sin distinción de condición física, social, cultural o étnica, incluyendo en todo momento igualdad de género evitando las diferencias económicas, culturales y sociales entre mujeres y hombres, motivando la participación femenina con respuestas favorables.

Año	Hombres	Mujeres
2016	333	663
2017	299	722
2018	284	621
2019	251	461
2020	255	467

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al cuarto trimestre se completó con el pago de las 467 becas comprometidas para mujeres, mismas que corresponden a la selección que los Comités dictaminadores llevaron a cabo durante el mes de noviembre. Con ello se logró garantizar la correcta selección de las estudiantes que cumplieron con los requisitos establecidos para cada modalidad, sin embargo 467 becas representan el 43.24% de la meta anual de 1,080.

No se alcanzó la meta anual debido a la contingencia sanitaria y el confinamiento de la población generadas por el COVID 19 que provocó el cierre de escuelas y por ende la falta de realización de clases presenciales.

Lo anterior en razón al comunicado del 30 de septiembre de 2020 emitido por Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL), donde señala que de conformidad a lo establecido por la Secretaría de Cultura mediante Oficio número UAF/240/2020, mediante el cual hace partícipe al INBAL del "Acuerdo por el que se reforma el diverso que establece los criterios aplicables para la administración de los recursos humanos en las

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para mitigar la propagación del coronavirus COVID-19", publicado en el Diario Oficial de la Federación el día de la fecha, por el cual la Titular de la Secretaría de la Función Pública modifica los artículos Primero y Quinto del ACUERDO publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio de 2020, y en el ejercicio de las atribuciones conferidas al INBAL reiteró y comunicó lo siguiente:

Si bien la Secretaría de la Función Pública prolonga el periodo de contingencia sanitaria hasta el 4 de enero de 2021, resalta la necesidad de continuar con el trabajo en casa de los servidores públicos de la Administración Pública Federal, cuando ello le permita cumplir en su totalidad con las actividades sustantivas y funciones que tienen encomendadas. Al mismo tiempo, señala que deben contemplarse aquellos casos en que esto no sea factible, como consecuencia de la eventual reanudación de labores presenciales inducida por los cambios en el semáforo epidemiológico que prevalece en la CDMX y la reanudación de actividades en él establecidas, así como lo propio a las diversas entidades en las que el Instituto cuenta con centros de trabajo.

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

El Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, se enfrentó con uno de los mayores retos hasta el momento, este consistió en trasladar todo un proceso que se llevaba a cabo de manera presencial, teniendo que implementar todos los mecanismos tecnológicos para que pudiera llevarse a cabo de manera remota (a distancia). En este sentido se encontró con varios desafíos entre ellos el contar con evidencia que nos permitieran transparentar el proceso haciendo uso de las herramientas con que se contaba.

Finalmente y de continuar las medidas sanitarias, identificamos algunas áreas de oportunidad mismas que serán implementadas para el año 2021.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Promover la formación profesional y capacitación del capital humano

**Ramo:** 49 Fiscalía General de la República.

**Clave de la UR:** 133

**Nombre de la UR:** Dirección General de Formación Profesional.

**Clave del Pp:** E013

**Nombre del Pp:** Promover la formación profesional y capacitación del capital humano.

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 332. Capacitación, sensibilización y profesionalización para garantizar los derechos humanos de las mujeres y aplicar la perspectiva de género.

#### Definición de la población objetivo

Dentro de las obligaciones de las y los servidores públicos ante las víctimas, la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República señala en la fracción VII del artículo 10 que, en toda investigación y proceso penal, las y los Fiscales deben garantizar la perspectiva de género, el enfoque diferenciado y especializado de acuerdo a las condiciones específicas de las víctimas. En este sentido, la Dirección General de Formación Profesional (DGFP) diseña el sistema de profesionalización, capacitación y especialización para el personal de la Fiscalía General de la República (FGR), orientado a desarrollar sus competencias profesionales y fomentar su permanencia, así como, coordinar a las áreas responsables en su ejecución y cumplimiento.

Bajo este contexto, la DGFP como responsable de la profesionalización del personal de la Institución en el ámbito de sus facultades, contribuirá para disminuir la brecha de desigualdad que existe entre hombres y mujeres; para esto, la capacitación que se tiene programada para el ejercicio 2020, pretende atender los programas transversales encaminados a lograr un impacto en la formación integral y proporcionar las herramientas necesarias para que el personal sustantivo y administrativo de la Fiscalía General de la República desarrolle sus funciones incorporando la perspectiva de género, así como un enfoque diferencial y especializado.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Durante el ejercicio fiscal 2019, la DGFP capacitó a **898** personas en temas de sensibilización de género, **570** mujeres y **328** hombres, lo que representó el **44.9%**, respecto a las 2,000 personas programadas a capacitarse. Cabe destacar que, de las 898 personas que participaron en actividades de capacitación en temas de género, 395 (44%) fue personal sustantivo y 503 (56%) administrativos. En un comparativo general, se presenta una brecha de 242 hombres menos en la participación en las actividades de capacitación respecto del total de mujeres, lo cual es un equivalente al 26.95%.

Por lo anterior, es necesario reforzar las acciones para integrar más a los hombres en las actividades de

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

capacitación y sensibilizar a los/as superiores jerárquicos/as para que fomenten la participación de los servidores públicos en la oferta académica. Del mismo modo, es importante centrar los esfuerzos de capacitación en el personal sustantivo de la Fiscalía, ya que son las y los encargados de perseguir e investigar los delitos federales y por lo tanto la incorporación de la perspectiva de género en dichas funciones es fundamental.

Es necesario que tanto hombres como mujeres adquieran información y conocimientos que les permita promover y aplicar los principios de igualdad de género en sus áreas de adscripción, así como en el desarrollo de sus funciones como servidoras y servidores públicos.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas durante el periodo del informe.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de personas de la FGR que aprobaron las actividades académicas en materia de perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, respecto del total de personas asistentes en la FGR, durante 2020.**

Con el propósito de contar con una participación igualitaria en actividades académicas en materia de género y derechos humanos de las mujeres, la DGFP ofreció a todo el personal diversas actividades en las que, al cuarto trimestre de 2020, aprobaron la capacitación **1,082** servidoras y servidores públicos, 667 mujeres y 415 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida); lo que significó el **90.17%** de las 1,200 personas programadas a capacitar. La variación obedeció a que la DGFP, atendiendo todas las medidas de seguridad que ha tomado la Institución respecto de la propagación del virus SARS-CoV-2 COVID-19, llevó a cabo cursos de capacitación a distancia con el fin de salvaguardar en todo momento la integridad de las y los servidores públicos, celebrando seis actividades académicas, de las cuales dos fueron incorporadas a la agenda de capacitación en 2020 y las cuatro restantes corresponden a réplicas de actividades implementadas en años anteriores y que forman parte del acervo de la académico de la DGFP. Con lo que la DGFP logró capacitar a un mayor número de servidoras y servidores públicos de la Institución, impartiendo estas actividades académicas a través de internet, lo que permitió al personal acceder desde sus casas a las citadas capacitaciones.

Las actividades de capacitación fueron: “La Procuración de Justicia con Perspectiva de Género”, así como conferencias en temas como “Los roles de género y los estereotipos”, “Investigación con Perspectiva de Género” y “Mitos sobre la violencia de género”, impartidas a través de la Plataforma Tecnológica de Educación a Distancia, la cual es administrada por la DGFP.

Por otra parte, para el último trimestre de 2020, con los recursos etiquetados en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se implementaron dos cursos en línea en materia de violencia contra las mujeres denominados “Prevención y Detección del Hostigamiento y Acoso Sexual en el Ordenamiento Jurídico” y “La obligación del Estado Mexicano en la Violencia contra la Mujer: Prevención e Investigación del Delito de Femicidio”. (Ver Anexo 3 Notas Adicionales).

Cabe señalar que durante el primer trimestre participaron y aprobaron la capacitación 188 servidoras y servidores públicos la capacitación, 108 mujeres y 80 hombres.

Durante el segundo trimestre se contó con la participación de 432 personas (282 mujeres y 150 hombres), de las cuales aprobaron la capacitación 296 servidoras y servidores públicos, 185 mujeres y 111 hombres.

En el tercer trimestre se contó con la participación de 254 personas (145 mujeres y 109 hombres), de las cuales aprobaron la capacitación 173 servidoras y servidores públicos, 102 mujeres y 71 hombres.

Para el cuarto trimestre se contó con la participación de 632 personas (402 mujeres y 230 hombres), de las cuales aprobaron la capacitación 425 servidoras y servidores públicos, 272 mujeres y 153 hombres.

---

## 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>
---

Por lo que, de manera acumulada al mes de diciembre, se contó con la asistencia de 1,506 servidoras y servidores públicos (937 mujeres y 569 hombres), de los cuales, aprobaron 1,082 personas, 667 mujeres y 415 hombres; con lo anterior, se alcanzó el 71.85% de cumplimiento entre el personal que aprobó las actividades de capacitación sobre el personal que asistió.
--

Nota: Cabe destacar que, las cifras reportadas que arroja el Sistema de Información de la Profesionalización (SIP) son por persona.
---

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
--

No se presentaron obstáculos ni oportunidades durante el periodo.
---



**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

La Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas (UEAAI) tendrá la prioridad de atender a las personas indígenas, siendo esta su población objetivo. En el 2020, se impartirá el tema prevención de la violencia de género en comunidades indígenas, coadyuvando así a prevenir y erradicar la violencia de las que son víctimas las mujeres, dentro y fuera de sus comunidades; priorizando a estudiantes de Universidades Interculturales, así como mujeres integrantes de las Casas de la Mujer Indígena, en razón de que entre las atribuciones de la Unidad, se encuentra la de "Participar en programas de difusión, cursos, conferencias y foros, a fin de promover y fomentar el respeto a los derechos humanos de los pueblos indígenas".

Asimismo, con el fin de coadyuvar a una justicia más incluyente, se buscará sensibilizar a personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno en el trato con las personas indígenas, esto como parte fundamental para lograr la misión de la Unidad de hacer efectivo el acceso de las personas indígenas a la Procuración de Justicia Federal, considerando sus sistemas normativos indígenas, con apego irrestricto a su dignidad y derechos humanos. Lo anterior, mediante acciones de capacitación en temas relacionados con Antropología Social y derechos humanos, actividades en las que se dará a conocer, entre otros temas, la importancia de emitir el peritaje antropológico con perspectiva de género. Los cuatro indicadores que la Unidad utilizará para el monitoreo de las actividades recaen, principalmente, sobre la población indígena que pueda ser vulnerable a cometer o ser víctima de un delito del fuero federal, dando prioridad a las mujeres indígenas, así como a las personas servidoras públicas que tengan trato directo con las personas indígenas.

Lo anterior de conformidad con la misión de la UEAAI, adscrita a la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos de la Fiscalía General de la República, de hacer efectivo el acceso de las personas indígenas a la Procuración de Justicia Federal, considerando sus sistemas normativos indígenas, con apego irrestricto a su dignidad y derechos humanos.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las personas indígenas constituyen uno de los sectores de la sociedad mexicana que requiere mayor atención para su desarrollo económico, político, social y cultural. Por ello, es necesario construir en el país una cultura de respeto, tanto a sus derechos individuales como a los que adquieren como integrantes de una comunidad.

La diversidad cultural de los pueblos indígenas de México es un producto de su milenaria historia y de las formas en que estos han creado, mantenido y transformado sus culturas y sus identidades particulares a lo largo de los siglos, siempre en estrecho contacto e intercambio con los otros grupos indígenas. La población indígena del país está distribuida por toda la nación, pero se concentra principalmente en la Sierra Madre Sur, la Península de Yucatán y en las zonas más remotas y de difícil acceso, tales como la Sierra Madre Oriental y la

## 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

Sierra Madre Occidental.

Las poblaciones indígenas tienen sistemas normativos propios. Poseen formas particulares de comprender el mundo y de interactuar con él. Visten, comen, celebran sus festividades, conviven y nombran a sus propias autoridades, de acuerdo con esa concepción que tienen de la vida.

Históricamente las personas indígenas, invariablemente han sido víctimas de procesos penales en los cuales no se consideran sus sistemas normativos internos, ni su frecuente condición de marginación y exclusión social, lo que, en la mayor parte de las ocasiones, deriva en condenas injustas o excesivas; sin embargo, en las últimas décadas se han implementado diversas políticas públicas con el propósito de garantizar el acceso a la Procuración de Justicia Federal de las personas Indígenas.

Uno de los problemas que enfrentan los Estados y la sociedad para luchar contra las desigualdades étnicas y de género es el vacío en la disponibilidad de datos sobre las condiciones de vida de las mujeres indígenas.

En 2017, la UEAAI realizó un diagnóstico de personas indígenas privadas de su libertad en el país por delitos del fuero federal, el cual arrojó que había 419 hombres y 70 mujeres en reclusión. A pesar de que hay más hombres que mujeres internas, las mujeres en reclusión sufren mayor marginación y discriminación por parte de las autoridades, familias e integrantes de sus comunidades indígenas.

Derivado de lo anterior, en el tema que se impartirá a las personas servidoras públicas encargadas de la persecución e investigación del delito, se dan los elementos mínimos de solicitar o en su caso realizar un peritaje en antropología social con perspectiva de género, con la finalidad de que se visibilice la triple discriminación a la que se enfrentan las mujeres indígenas que incluye la pobreza, el género y la etnia, tanto dentro como fuera de sus comunidades, lo que las hace altamente vulnerables.

Los hombres indígenas tienen más oportunidades para salir adelante, incluso hay más actividades para ellos en reclusión. De igual forma, los hombres indígenas privados de su libertad son visitados casi cada semana por sus familiares (esposa, hijos, padres, entre otros), sin embargo, las mujeres indígenas son olvidadas por sus parientes y son muy pocas las que son frecuentadas. Esto, se observa cuando la Unidad entrevista a las mujeres que están en reclusión en algún Centro de Reinserción Social.

Cabe hacer mención, que la Unidad no realiza capacitaciones en los Centros de Reinserción Social femeniles grupales en temas de prevención de violencia de género, ya que se visitan a las mujeres en reclusión dándoles una asesoría personalizada y estudiando su caso individualmente para revisar si cumplen con las características para que se pueda gestionar un beneficio de libertad anticipada.

La participación económica de las mujeres indígenas, en tanto, es mucho menor que la de los hombres e incluso, en general, que la de las mujeres no indígenas. Ello es el resultado de múltiples factores, tanto de carácter cultural como territorial, generacional, social y de género, que se conjugan para ponerlas en desventaja.

Según el estudio, "Mujeres indígenas: nuevas protagonistas para nuevas políticas" realizado por la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014), se informa que la autonomía física de las mujeres es un elemento central para avanzar en la igualdad de género; dos

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

dimensiones relevantes al respecto son los derechos sexuales y reproductivos y la lucha contra la violencia de género.

Cabe hacer mención, que la discriminación por sexo es compartida con el resto de las mujeres del país y coincide con los efectos de la discriminación. La particularidad de las mujeres indígenas radica en tener una mayor desventaja frente a las instituciones del Estado por la discriminación múltiple: por su origen étnico, por ser mujer, por el uso de su lengua, su situación socioeconómica, entre otras. Podemos hablar entonces, de que las mujeres indígenas enfrentan una discriminación estructural (genocidio de los pueblos indígenas, acceso desigual al desarrollo); discriminación legal (omisión en las leyes de los enunciados favorables al pleno disfrute de todos sus derechos humanos) y discriminación institucional (sesgo desfavorable en la distribución del gasto público y de los bienes colectivos destinados a este sector).

Es importante tener presente que los más bajos índices de desarrollo humano se encuentran en las regiones indígenas, y si a esta situación se le suma la desigualdad de género, entonces se puede decir que son las mujeres indígenas quienes tienen menos posibilidades de tener una vida larga y saludable, un ingreso laboral decoroso, grados altos de escolaridad, entre otros.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de aprobación de servidores/as públicos/as de los tres niveles de gobierno que asistieron a cursos de derechos humanos y/o antropología social con perspectiva de género de las personas indígenas y afroamericanas, en 2020.**

Al cuarto trimestre de 2020, se realizaron 4 actividades denominadas "La Importancia del Peritaje en Antropología Social para el Respeto de los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas y Afroamericanos con Perspectiva de Género", con un total de **149** personas servidoras públicas capacitadas, 87 mujeres y 62 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida), mismas que aprobaron, lo que representó el **100%** de aprobación de las personas asistentes, **20** puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de **80%**. La variación obedeció a que las personas servidoras públicas tuvieron más oportunidad de tomar el curso en línea, así mismo se mostró el interés hacia la actividad, ya que antes era de forma presencial en diferentes entidades federativas y se les complicaba trasladarse.

En el cuarto trimestre se llevaron a cabo 3 actividades con el nombre de "La Importancia del Peritaje en Antropología Social para el Respeto de los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas y Afroamericanos con Perspectiva de Género", con un total de 85 personas servidoras públicas (52 mujeres y 33 hombres).

En el tercer trimestre de 2020 se realizó una actividad de capacitación en línea a través de la plataforma de la Dirección de Formación Profesional, la cual comenzó a estar disponible a partir del 7 de septiembre denominada "La Importancia del Peritaje en Antropología Social para el Respeto de los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas y Afroamericanos con Perspectiva de Género", mediante esta actividad se capacitó a un total de 64 personas servidoras públicas, 35 mujeres y 29 hombres, mismas que aprobaron.

Durante el primer y el segundo trimestre no se realizaron acciones, derivado de que se tomaron las medidas de seguridad respecto a la propagación del virus SARS-CoV-2 (COVID-19), y la implementación del Protocolo COVID 19, por lo que se realizaron los ajustes necesarios para que estas capacitaciones fueran en línea, lo que implicó reestructurar los temarios.

## ANEXO 2 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 aprobación de personas indígenas y afroamericanas que asistieron a cursos de derechos humanos y violencia de género, en 2020.**

Al cuarto trimestre de 2020, la Unidad Especializada para la Atención de Asuntos Indígenas, realizó 24 actividades de capacitación vía streaming a través de la plataforma Google Meet, denominadas "Cómo identificar la violencia de género en comunidades indígenas", con un total de **622** personas indígenas y afroamericanas, 455 mujeres y 167 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida), mismas que aprobaron, lo que representó el **100%** de aprobación de las personas asistentes, **20** puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de **80%**. El resultado observado en el indicador obedeció, principalmente, a que las personas indígenas y afroamericanas capacitadas mostraron un gran interés en la actividad, algunas veces los cursos se extendieron de horario para poder solventar algunas dudas y el tema quedará claro.

Cabe mencionar que en el cuarto trimestre se realizaron 2 actividades de capacitación mediante las cuales se capacitó a 104 personas, 77 mujeres y 27 hombres, mismas que aprobaron.

En el tercer trimestre se realizaron 22 actividades de capacitación vía streaming, con una duración de 4 horas y dirigidas principalmente a estudiantes indígenas y afroamericanos de Universidades Interculturales, las cuales comenzaron a estar disponibles a partir del mes de agosto, y se denominaron "Cómo identificar la violencia de género en comunidades indígenas", mediante estas actividades se capacitó a un total de 518 personas indígenas y afroamericanas, 378 mujeres y 140 hombres, mismas que aprobaron.

Durante el primer y segundo trimestre no se llevaron a cabo acciones, derivado de que se tomaron las medidas de seguridad respecto a la propagación del virus SARS-CoV-2 (COVID-19), y la implementación del Protocolo COVID 19, por lo que se realizaron los ajustes necesarios para que estas capacitaciones fueran en línea, lo que implicó reestructurar los temarios y revisar las opciones de impartición de cursos en comunidades indígenas.

- **Porcentaje de acciones de difusión en derechos humanos y prevención de violencia de género en lengua materna, dirigidas a personas indígenas y afroamericanas, en 2020.**

Al cuarto trimestre de 2020, se realizó la traducción en 15 lenguas con los temas derechos del imputado y víctima, así como prevención de violencia de género. Las lenguas fueron náhuatl, mixteco, maya, zapoteco, tzeltal, tzotzil, mazahua, otomí, chocholteco, triqui, zoque, tepehuano, totonaco, chontal y tepehua. En total se realizaron **45** materiales de difusión en lengua materna, lo que representó el **100%**, respecto de las acciones programadas a realizar, con lo que cumplió con la meta anual programada.

En el cuarto trimestre, se realizó la traducción en 10 lenguas con los temas derechos del imputado y víctima, así como prevención de violencia de género. Las lenguas fueron tzotzil, mazahua, otomí, chocholteco, triqui, zoque, tepehuano, totonaco, chontal y tepehua. En total se realizaron 30 materiales de difusión en lengua materna.

En el tercer trimestre, se realizó la traducción en cinco lenguas indígenas con los temas derechos del imputado y víctima, así como prevención de violencia de género. Las lenguas fueron náhuatl, mixteco,

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

maya, zapoteco y tzeltal. En total se realizaron 15 materiales de difusión de lengua materna. Los materiales de difusión están en escrito, los cuales se enviaron al Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas para poder mencionarlos en sus distintas radiodifusoras.

Durante el primer y segundo trimestre no se llevaron a cabo acciones, derivado de que se tomaron las medidas de seguridad respecto a la propagación del virus SARS-CoV-2 (COVID-19), y la implementación del Protocolo COVID 19, por lo que se realizaron los ajustes necesarios para que estas capacitaciones fueran en línea, lo que implicó cambiar la forma de trabajar con los intérpretes.

- **Porcentaje de aprobación de servidores/as públicos/as de los tres ámbitos de gobierno de nivel medio y alto, que asistieron a cursos de derechos humanos y/o antropología social con perspectiva de género de las personas indígenas y afromexicanas, en 2020.**

Al cuarto trimestre de 2020, se realizaron 4 actividades en las cuales asistieron **4** personas, 3 mujeres y un hombre de mandos medios o superiores, con el tema "La Importancia del Peritaje en Antropología Social para el Respeto de los Derechos Humanos de los Pueblos Indígenas y Afromexicanos con Perspectiva de Género", lo que representó el **100%** de aprobación de las personas asistentes, **20** puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de **80.0%**. La variación obedeció a que debido a que el curso fue en línea y si bien el perfil de las personas interesadas en tomar el curso es sustantivo, todas las personas asistentes aprobaron el curso.

En el cuarto trimestre, se llevaron a cabo 3 actividades de capacitación dirigidas a personas servidoras públicas en las que asistieron 2 mujeres y un hombre de mando medio o superior.

En el tercer trimestre se realizó una actividad en línea dirigida a personas servidoras públicas de los tres niveles de gobierno, en la cual asistió una mujer de mando medio a la capacitación y aprobó el examen.

Durante el primer y el segundo trimestre no se realizaron acciones, derivado de que se tomaron las medidas de seguridad respecto a la propagación del virus SARS-CoV-2 (COVID-19), y la implementación del Protocolo COVID 19, por lo que se realizaron los ajustes necesarios para que estas capacitaciones fueran en línea, lo que implicó reestructurar los temarios

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

En el segundo trimestre se presentaron obstáculos para la realización de los cursos de capacitación, derivado de que las acciones estaban programadas para que fueran presenciales y no se tenía un plan para que fueran virtuales, por lo que atendiendo todas las medidas de seguridad que ha tomado la Institución respecto de la propagación del virus SARS-CoV-2 (COVID-19), y la implementación del Protocolo COVID 19, no se llevaron a cabo las actividades de capacitación programadas.

Durante el tercer trimestre se presentó la oportunidad de trabajar con comunidades indígenas vía streaming, derivado de que la población objetivo son estudiantes de las Universidades Interculturales y con la pandemia tuvieron que adaptarse a plataformas digitales. Sin embargo, el envío de evidencias, exámenes, ejercicios, entre otros, no es tan rápido, debido a que algunas veces no se cuenta con conexión a internet o luz en las poblaciones indígenas: por tal motivo, la Unidad tiene dificultad para reportar los números en tiempo y forma.

Una gran oportunidad que se ha presentado es que las Universidades Interculturales comenzaron a desarrollar plataformas en línea para continuar con las clases, lo cual ha ayudado para poder programar las capacitaciones virtuales con población indígena.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos

**Ramo:** 49 Fiscalía General de la República

**Clave de la UR:** 600

**Nombre de la UR:** Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos

**Clave del Pp:** E009

**Nombre del Pp:** Investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos

**Tipo de acción:** 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 presente definición se elabora de conformidad con lo dispuesto en el artículo Noveno y Duodécimo Transitorio, Fracción II, del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de diciembre de 2018; y el acuerdo de creación de la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la Procuraduría General de la República (A/063/15), emitido el 14 de agosto de 2015).

La UIG es la instancia encargada de conducir los trabajos para incorporar la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva en el diseño, planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas que impactan en todas las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Institución. Entre otras atribuciones, la UIG tiene las de:

- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, normas, acciones y políticas públicas de la Fiscalía de manera transversal, así como darle seguimiento y verificar su cumplimiento; [...]
- Coordinar la elaboración de contenidos y productos que consoliden el proceso de institucionalización de la perspectiva de igualdad de género; [...]
- Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las acciones institucionales realizadas en materia de género e igualdad;
- Proponer e implementar, en coordinación con las unidades administrativas y órganos desconcentrados competentes de la Fiscalía General de la República (FGR), el diseño de esquemas de capacitación, actualización y especialización en las materias relacionadas con el objeto de la Unidad de Igualdad de Género; [...]
- Diseñar e implementar proyectos, estudios y programas permanentes de información y fomento

### **Definición de la población objetivo**

de la igualdad y perspectiva de género en la FGR; [...]

Con base en estas atribuciones, la población objetivo de la UIG la constituyen las servidoras y servidores públicos que integran la FGR.

Los recursos etiquetados en el Anexo 13 del PEF, destinados a la UIG, se emplearán en:

- Ejecución del proyecto piloto "Estrategia para la prevención del ejercicio de violencia de género en el ámbito laboral y doméstico";
- Desarrollo e impartición de cursos de argumentación jurídica y/o investigación y litigación con perspectiva de género;
- Elaboración de una Evaluación Técnico-Jurídica con perspectiva de género;
- Desarrollo de materiales y actividades de difusión en los temas de: perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres hostigamiento y acoso sexual, igualdad laboral, corresponsabilidad y conciliación trabajo/familia, lactancia materna, nuevas masculinidades y lenguaje incluyente; y
- Desarrollo de capacitación especializada en perspectiva de género dirigida a servicios periciales de la FGR.

### **Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres**

Las desigualdades de género en el ámbito de procuración de justicia han sido referidas sistemáticamente por el Comité de Seguimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer (COCEDAW). Por ello, en sus informes respectivos han señalado problemáticas como las siguientes:

- La preocupación por la existencia de trabas institucionales, estructurales y prácticas que dificultan el acceso de las mujeres a la justicia, particularmente los estereotipos discriminatorios y los escasos conocimientos sobre los derechos de las mujeres entre los miembros del poder judicial, los profesionales de la justicia y los encargados de hacer cumplir la ley, incluida la policía. (2018, 14 inciso a).
- La falta de mecanismos para el seguimiento y la evaluación en general de los efectos de la incorporación de la perspectiva de género, en particular la escasa difusión y utilización de datos desglosados por sexo e indicadores específicamente concebidos para ello. (2018, 15 inciso d).
- 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).
- La falta de mecanismos efectivos para aplicar y supervisar las leyes sobre el acceso de la mujer a una vida libre de violencia. (2012, 13).

En razón de las problemáticas referidas, dicho Comité ha emitido diversas recomendaciones a fin de obligar al Estado mexicano a su cumplimiento. Las que se mencionan a continuación son las que se consideran de particular relevancia para la UIG; ya que, con base en las atribuciones mencionadas en el apartado anterior y las acciones programadas a realizar, puede contribuir a su cumplimiento. Estas recomendaciones son:

- Velar por que se capacite, de manera sistemática y obligatoria, a los jueces, los fiscales, los defensores públicos, los abogados, los agentes de policía y otros funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, en los planos federal, estatal y local, acerca de los derechos de la mujer y la igualdad de género, para poner fin al trato discriminatorio de que son objeto las mujeres y las niñas. (2018, 14 inciso a).
- Implante mecanismos eficaces de control, evaluación y rendición de cuentas para afrontar los factores estructurales que generan desigualdades persistentes y aplique el planteamiento integrado de incorporación de la perspectiva de género basándose en el cumplimiento de las metas y la utilización de los indicadores pertinentes, y en una reunión eficaz de datos. (2018.16 inciso d).
- 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



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

discriminación contra las mujeres (2018, 20, inciso a).

- Poner en práctica mecanismos para supervisar y sancionar a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, incluidos los del poder judicial, que discriminan a las mujeres y que se niegan a aplicar la legislación que protege los derechos de la mujer. (2012, 14 inciso e).

Por otro lado, respecto a las brechas de desigualdad de género al interior de la FGR, se considera que la brecha principal, se ubica en la ocupación de puestos:

Tradicionalmente la FGR se ha caracterizado por contar con mayor número de servidores públicos. A septiembre de 2019, la FGR contó con 20,592 servidoras y servidores públicos activos; de las cuales 8,852 fueron mujeres (43%) y 11,740 hombres (57%); por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición de la plantilla del personal es del 14%.

Esta brecha se incrementa de conformidad con el nivel de puesto. Por ejemplo, para 2018 la ocupación de puestos de mando por mujeres fue de 16% y de hombres 84%, en tanto que en los puestos de "categoría" (incluye personal sustantivo) fue de 35.8% por mujeres y 64.2% por hombres. Por lo anterior, existe un área de oportunidad para implementar acciones que favorezcan la contratación de mujeres en unidades tradicionalmente masculinizadas.

Se encuentran también brechas en los temas de capacitación, vinculados a las observaciones de la CEDAW antes mencionadas: en 2019, la UIG realizó una evaluación sobre la capacitación en estos rubros, de conformidad con los resultados de este estudio, el personal de la FGR había recibido capacitación en las siguientes proporciones: 56% del personal de mando (jefaturas de departamento o niveles superiores); 55% del personal sustantivo, 49% del personal operativo y 48% del personal de enlaces (estos dos últimos son los niveles más bajos de la estructura de la institución). Lo anterior indica que en cada rubro la proporción de personal que no ha recibido capacitación en género oscila entre el 45 y 50%, por lo que todavía se enfrenta un reto importante en este ámbito.

En lo que respecta a la capacitación por sexo, 57% de las personas capacitadas en la FGR han sido hombres y 43% mujeres. Un mayor porcentaje de hombres, que de mujeres considera que sus conocimientos en los temas en cuestión son sobresalientes (9.8% frente a 5.3%), aceptables (65.1% y 59.3%) o moderados (28.1%, frente a 20.6%); hay, sin embargo, una pequeña brecha favorable a las mujeres en la evaluación de conocimientos. Por otra parte, se observa que en ambos casos, persiste un bajo nivel de conocimientos a pesar de la capacitación, por lo que existe una importante área de oportunidad en este sentido.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se han programado acciones afirmativas.

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Los avances durante el periodo de enero a diciembre de 2020, en los ámbitos que corresponden a los indicadores establecidos para la UIG fueron los siguientes:

- **Porcentaje de avance en las acciones para ejecución del proyecto piloto "Estrategia para la**



### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

#### **prevención del ejercicio de violencia de género en el ámbito laboral y doméstico", respecto de las acciones programadas, en 2020.**

Al cierre del cuarto trimestre de 2020, la UIG, logró un avance del **100%** en el desarrollo del proyecto Estrategia de Sensibilización para la prevención de la violencia de género en el ámbito laboral y familiar, cumpliendo con la meta anual programada. El resultado de indicador se debió a las siguientes acciones:

Bajo la coordinación y supervisión de la UIG, en la asesoría del proyecto que fue realizada por el proveedor "Acciones por la igualdad entre mujeres y hombres A.C" (APIMH), quienes ganaron la licitación pública.

Al concluir la Estrategia, se alcanzó la meta programada en el año con los siguientes resultados:

- La implementación de un Programa piloto de reeducación que constó de 10 sesiones dirigido a tres grupos conformados por oficiales y suboficiales de la Policía Federal Ministerial (PFM), más la formación de un grupo "de control", con el fin de poder contrastar los resultados entre quienes participaron en la intervención y quienes no.
- A la par del programa piloto, se logró la capacitación empírica de 7 servidores públicos que participaron en la primera fase de la Estrategia en el 2017, quienes bajo la supervisión del personal especializado de APIMH desempeñaron actividades como co – facilitadores en las primeras 6 sesiones y posteriormente como facilitadores de los grupos.
- La aplicación de una evaluación con el objetivo de conocer los resultados de la aplicación del proyecto piloto; así como la elaboración de un informe final con información para determinar la factibilidad de institucionalizar el proyecto en la FGR.
- La creación de un manual de intervención reeducativa para servidores públicos de la FGR.

A continuación, se presenta lista de las actividades realizadas en el año:

Durante el primer trimestre, no se tuvieron avances al respecto, sin embargo, en el segundo trimestre se realizaron las siguientes actividades con el fin de avanzar en el desarrollo del proyecto:

- Desarrollo de una presentación del proyecto dirigida al Titular de la Policía Federal Ministerial (PFM), con el fin de invitarles a colaborar.
- Reunión virtual con personal de la Coordinación de Métodos de Investigación (CMI) de la FGR, a la que pertenece la PFM, para dialogar sobre los pormenores del proyecto y de la propuesta de colaboración para la ejecución del proyecto.
- Desarrollo de un marco conceptual de los modelos de intervención con hombres que ejercen violencia en sus relaciones de pareja y/o familiar.
- Determinación de la lista del personal de la CMI que participará en los grupos de reflexión con los que se realizará el proyecto piloto.

En el ámbito administrativo, a fin de avanzar en el proceso de contratación de la asesoría por medio de la cual se contará con personas expertas en el tema, en grupos de reflexión que desarrollen el proyecto piloto, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Elaboración de la propuesta del Anexo Técnico y la Tabla de Evaluación del proyecto.
- Envío y solicitud de visto bueno del Anexo Técnico y Tabla de Evaluación del proyecto a la Coordinación Administrativa de la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos (CA-FEMDH).
- Solicitud de verificación a la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales sobre la existencia de registros de algún instrumento jurídico que corresponda o sea semejante al proyecto.
- Solicitud de información a la Unidad de Tesorería de la Coordinación de Planeación Administración respecto a la existencia de trabajos similares al proyecto.
- Solicitud de investigación a la Dirección de Investigación y Análisis de Mercado sobre las cotizaciones de posibles oferentes.
- Elaboración de la propuesta de Dictamen y solicitud de visto bueno a la CA-FEMDH

## ANEXO 2 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 del Formato de Suficiencia Presupuestal y solicitud de visto bueno a la Unidad de Tesorería. Solicitud de gestión de oficio a la CA-FEMDH para la erogación del recurso.

Para el tercer trimestre se desarrollaron las siguientes actividades:

- Elaboración de expediente para el proceso de contratación y envío a la Dirección de Investigación y Análisis de Mercado de la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales (DGRMSG) de la FGR para continuar el trámite de contratación.
- Elaboración y envío de observaciones al Subcomité Revisor de Convocatorias (SUBRECO) con respecto a la Convocatoria de la Licitación Pública Nacional Electrónica relativa a la “Asesoría para el desarrollo de una estrategia para la prevención del ejercicio de violencia de género en el ámbito laboral y familiar”, para someterlas a consideración del Subcomité, e integrarlas en su caso.
- Participación como área técnica y requirente de la Licitación Pública Nacional Electrónica No. LA-049000975-E140-2020, en los eventos: Junta de Aclaraciones, Presentación y Apertura de Proposiciones y Fallo, coordinados por la Dirección de Adquisiciones.
- Evaluación técnica de las proposiciones de 6 licitantes y envío a la Dirección de Adquisiciones de la DGRMSG.

Habiéndose finalizado el proceso administrativo, se iniciaron las gestiones para la operación del proyecto, mediante las siguientes actividades:

- Primera Reunión virtual de trabajo con personal de Acciones por la Igualdad entre Mujeres y Hombres A.C (licitante adjudicado), para la planeación operativa del proyecto, entre otros aspectos: los medios de convocatoria, y la determinación del número y tipo de grupos (3 grupos piloto y 1 de control).
- Reuniones y comunicación con personal de la CMI, para acordar la planeación y operación del proyecto, así como la conformación de los grupos de reflexión.
- Revisión de la propuesta teórico – metodológica elaborada por Acciones por la Igualdad entre Mujeres y Hombres A.C., y envío de observaciones y comentarios, para la modificación de la misma.
- Coordinación y planeación del entrenamiento empírico dirigido a 9 servidores/as públicos/as de la FGR, los cuales participaron en la capacitación teórica realizada en la primera fase del proyecto. Este grupo de servidoras/es públicas/os realizarán actividades de facilitación y co-facilitación de las sesiones dirigidas a elementos de la PFM, bajo supervisión del personal de la Asociación para la Igualdad entre Mujeres y Hombres A.C.
- Aplicación de un cuestionario para determinar el perfil de los participantes, a fin de graduar la estrategia que será aplicada en los grupos de intervención.
- Implementación de la primera sesión del programa piloto dirigida a tres grupos piloto de elementos de la PFM (en total 35 personas). Esta primera sesión fue facilitada por el personal de la Asociación para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (APIMH) A.C.
- Aplicación de un instrumento de medición dirigido a los participantes de un grupo de control. Dicho instrumento tiene como fin obtener información que permitirá conocer el nivel de efectividad del programa piloto, para que a partir de los resultados, se puedan elaborar recomendaciones al mismo. Y de esta forma adecuarlo a las necesidades del personal de la FGR. Se comparará con los resultados de los grupos piloto. Lo anterior como parte del procedimiento de evaluación del programa.

Al término del cuarto trimestre se desarrollaron las siguientes actividades:

- Desarrollo de 9 sesiones presenciales del programa piloto dirigidas a tres grupos piloto conformados por oficiales y suboficiales de la PFM, en total 32 personas (contabilizando sólo aquellas que asistieron a 6 o más sesiones). Es importante señalar que estas personas no se incluyen en el Anexo 1 “Población

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Atendida" (participantes en actividades de capacitación o difusión de la UIG); lo anterior debido a que el trabajo en los grupos de reflexión de este proyecto no puede ser considerado propiamente como una actividad de estas categorías.

- Se realizó un grupo focal con los 7 servidores públicos formados como facilitadores de grupos de reflexión, para identificar áreas de oportunidad que podrían implementarse en la propuesta del manual de intervención reeducativa para el perfil administrativo y sustantivo de la FGR. Los servidores públicos capacitados empíricamente en el marco del proyecto sí se incluyen en el Anexo 1 del informe (ver Anexo 1 Población Atendida).
  - Se realizaron 2 reuniones virtuales con el personal de APIMH A.C, con el fin de hacer el seguimiento de los avances del proyecto y establecer las características que deberá incluir el manual de intervención reeducativa con hombres.
  - Se realizó una entrevista abierta a la encargada de capacitación de la Coordinación de Métodos de Investigación, con el fin de recabar información útil para el desarrollo del manual de Intervención reeducativa con hombres.
  - Aplicación de un instrumento de medición dirigido al grupo control, conformado por oficiales y suboficiales que no participaron durante las sesiones del programa piloto. Los resultados obtenidos de este instrumento permitieron realizar la comparación de resultados con los participantes que sí asistieron al programa, para determinar el nivel de efectividad de éste.
  - Se recibió por parte de APIMH A.C el informe final de la Estrategia para la prevención del ejercicio de violencia de género en el ámbito laboral y doméstico.
  - Se recibió el manual de intervención reeducativa A y B, para la prevención del maltrato y manejo de estrés en grupo de hombres, las diferencias entre las intervenciones, es la gradación de estas de acuerdo con las características de personal sustantivo y las de personal administrativo de la institución.
  - Se gestionó el alta de la proveedora al Sistema Integral de Administración Financiera Federal (SIAFF).
  - Se solicitó el pago por la cantidad de \$243,600.00 a la Coordinación Administrativa de la FEMDH.
- **Porcentaje de servidores/as públicos/as que aprobaron el curso de argumentación jurídica y/o investigación y litigación con perspectiva de género.**

Al cuarto trimestre de 2020, en la UIG, aprobaron **49** servidores/as públicos/as (31 mujeres y 18 hombres), en 2 cursos virtuales en Argumentación Jurídica con Perspectiva de Género, lo que representa **55.68%** respecto a los **88** servidores/as públicos/as que asistieron al curso, **5.68** puntos porcentuales por encima de la meta anual programada de **50.0%**.

Se considera que la variación en el indicador obedeció, principalmente, a que la línea base se estableció en referencia a los resultados del año anterior, donde el porcentaje de participantes con calificación aprobatoria fue del 39%, y se logró un mayor porcentaje de aprobación debido en gran parte al diseño y ejecución de la metodología de aprendizaje empleada por el personal docente, a que los cursos se realizaron de manera virtual y la UIG hizo un seguimiento para alentar que las personas participantes respondieran sus evaluaciones finales.

Los cursos virtuales en Argumentación Jurídica con Perspectiva de Género fueron dirigidos principalmente a personal sustantivo (Agentes del Ministerio Público, Auxiliares Ministeriales y personal pericial). Participaron 88 servidoras y servidores públicas/os de la FGR, 58 mujeres y 30 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida) (se contabiliza como asistentes a quienes se inscribieron y asistieron al menos a 1 sesión). Cabe señalar que, de los 88 participantes, solo 71 presentaron la evaluación final.

A continuación, se enlistan las actividades realizadas para el desarrollo de los cursos:

Durante el primer y segundo trimestre, no se tuvieron avances al respecto, sin embargo, durante el tercer trimestre se llevaron cabo las siguientes actividades:

- Elaboración de la propuesta del Anexo Técnico y la Tabla de Evaluación del proyecto.
- Envío y solicitud de visto de bueno del Anexo Técnico y Tabla de Evaluación del Proyecto a la CA-FEMDH

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Solicitud de verificación a la Dirección General de Formación Profesional sobre la existencia de recursos humanos especializados en temas de perspectiva de género en el ámbito de procuración de justicia, para impartir dichos cursos.
- Solicitud de investigación a la Dirección de Investigación y Análisis de Mercado de la DGRMSG sobre las cotizaciones de posibles oferentes.
- Elaboración de la propuesta de Dictamen y solicitud de visto bueno a la CA-FEMDH.
- Elaboración del Formato de Suficiencia Presupuestal y solicitud de visto bueno a la Unidad de la Tesorería.
- Solicitud de gestión de oficio a la CA.FEMDH para la erogación del recurso.
- Elaboración de los programas académicos de los cursos.
- Solicitud de alta como actividad académica en el Sistema de Información para la Profesionalización de la FGR.
- Revisión y aplicación de observaciones y comentarios al proyecto, con fundamento a lo establecido en el numeral 5.13.1 Subcomité Revisor de Convocatorias (SUBRECO), de las Políticas, Bases y Lineamientos en Materia de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios (POBALINES).

En el cuarto trimestre:

- Se recibió la presentación y apertura de proposiciones de la licitación pública, para la impartición de cursos.
- La UIG realizó la evaluación técnica de las propuestas que participaron en la licitación pública.
- Se recibió el resultado de la licitación pública, la cual se declaró desierta, toda vez que las propuestas participantes no cumplieron con los requerimientos mínimos solicitados.
- Al declararse desierta la licitación pública, la UIG envió a la Dirección General de Recursos Generales y Servicios Generales (DGRMSG), la solicitud de convocar a un segundo procedimiento de licitación.
- Se realizaron modificaciones al anexo técnico y a la tabla de evaluación de puntos o porcentajes y se solicitó a la DGRMSG se realizara su revisión mediante un SUBRECO.
- Se elaboraron nuevos programas académicos de los cursos, y se solicitó el alta y aprobación como actividad académica en el Sistema de Información para la Profesionalización de la FGR.
- Se recibió la presentación y apertura de proposiciones de la licitación pública del segundo procedimiento.
- Se realizó la evaluación técnica de las propuestas participantes en el segundo procedimiento de licitación pública y se recibió el fallo de proposiciones, donde se adjudicó el proyecto.
- Se realizó una reunión virtual con la proveedora adjudicada y el personal designado para impartir y desarrollar los contenidos temáticos de los cursos.
- Se recibió la propuesta metodológica (objetivos, temario y herramientas de evaluación), a la que se le dio el visto bueno al cumplir con las especificaciones acorde al anexo técnico.
- Se gestionó con la Subprocuraduría de Control Regional Procedimientos Penales y Amparo, la difusión de los cursos, con el fin de dar prioridad a la inscripción del personal que labora en la Delegaciones estatales de la FGR.
- Se informó a la proveedora, las fechas de realización de los 2 cursos en línea mediante la plataforma Zoom y se coordinó la difusión y convocatoria para participar en los cursos, dirigido principalmente a personal ministerial.
- Se gestionó con la Dirección General de Comunicación Social, la elaboración de un banner electrónico para la difusión del curso al interior de la Fiscalía General de la República, para contar, además, con una lista de espera del curso, en caso de tener deserciones entre el personal de las Delegaciones.
- Se enviaron correos a las personas inscritas con las especificaciones para el acceso al curso.
- Se desarrolló el curso, de conformidad con lo programado, los días 30 de noviembre al 4 de diciembre,

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- con dos grupos, uno matutino y uno vespertino.
  - Se recibió el informe final, al que se le realizaron las observaciones correspondientes, una vez que fueron subsanadas por la proveedora, se aprobó la versión final de dicho informe.
  - Se gestionó el alta de la proveedora al Sistema Integral de Administración Financiera Federal (SIAFF).
  - Se solicitó el pago por la cantidad de \$174,000.00 a la Coordinación Administrativa de la FEMDH.
- **Porcentaje de avance en las acciones para el desarrollo de una Evaluación Técnico-Jurídica con perspectiva de género, respecto de las acciones programadas, en 2020.**

Al cuarto trimestre de 2020 se alcanzó un **60%** de avance del proyecto en el año, correspondiente al trabajo de vinculación con la FEAI y el desarrollo de la propuesta de evaluación (aunque esta se hizo de manera interna y no por contrato; según el valor asignado a las 4 fases de desarrollo programadas por la UIG, al desarrollar sus indicadores: la planeación y vinculación con las áreas colaboradoras (valor del avance: 10%), el proceso de contratación del proyecto (15%); el desarrollo de la primera propuesta de evaluación (50%), y el piloteo y versión final de la evaluación (25%).

Durante el primer trimestre, no se tuvieron avances al respecto, sin embargo, con el fin de avanzar en el desarrollo del proyecto, en el segundo trimestre se realizaron las siguientes actividades:

- Solicitud de reunión a la Fiscalía Especializada en Asuntos Internos (FEAI) para la presentación del proyecto, quien de acuerdo con sus atribuciones, es la instancia encargada de llevar a cabo la evaluación técnico-jurídica en la FGR.
- Reunión virtual para la presentación del proyecto en la que participaron la titular de la FEAI, así como las titulares de la FEMDH y de la UIG. Derivado de esta reunión se llegó al acuerdo que por parte de la UIG, se realizará un documento que contenga las directrices o lineamientos a seguir para la aplicación de la perspectiva de género en las evaluaciones técnico-jurídicas que realiza la FEAI.
- La UIG inició el proceso de elaboración de dicho documento y se estimó concluirlo en el tercer trimestre del año.

Durante el tercer trimestre se concluyó el documento denominado Anexo a la Evaluación Técnico-Jurídica y se remitió a la FEAI con el fin de poner a su consideración, para revisión y comentarios. El Anexo consta de una lista de verificación para aplicarse en los procesos de evaluación que realiza la FEAI a las carpetas de investigación; el anexo sería aplicado siempre que se encontrara alguna de las siguientes condiciones: cuando el delito esté relacionado con violencia sexual, discriminación o violencia de género, cuando haya víctimas o imputadas mujeres, o personas del sector LGTB+.

Sin embargo, la FEAI es la única instancia facultada para aplicar las evaluaciones técnico-jurídicas en la FGR, derivado del análisis que realizó sobre la aplicación del anexo, consideró que no puede ser parte de sus evaluaciones técnico-jurídicas. Por lo que, no fue posible concluir este proyecto durante el presente ejercicio fiscal. y, por tanto, lograr la meta establecida para este indicador.

- **Grado de satisfacción de las y los participantes en las actividades de difusión organizadas por la UIG para promover el conocimiento y la reflexión sobre temas de su competencia.**

Al cuarto trimestre de 2020, la UIG obtuvo **752** evaluaciones con calificación satisfactoria (donde predominan los valores de “bueno” o “excelente”), lo que representó el **91.93%** de las **818** evaluaciones realizadas de las acciones de difusión organizadas por la UIG, **16.93** puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de **75.00%**. Lo anterior de acuerdo con los resultados de las evaluaciones aplicadas a las personas participantes (se anexa ejemplo de la evaluación aplicada en el anexo 3 de este informe).

Asimismo, es necesario aclarar que el número total de evaluaciones antes señalado (818) no es idéntico al total de población atendida indicado en el Anexo 1 (929), toda vez que:

1. Las evaluaciones antes mencionadas corresponden sólo a actividades de difusión, en tanto que las cifras del Anexo 1, suman también a los/as participantes de las actividades de capacitación.
2. Las cantidades en la tabla del Anexo 1 corresponden a los datos de las personas que registraron su edad en los documentos derivados de las actividades de capacitación y de difusión (evaluaciones o

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

listas de asistencia, según sea el caso). En el apartado de "Observaciones" del Anexo 1, así como en los párrafos subsecuentes que se observan aquí mismo, se presentan con detalle el número de participantes por actividad de capacitación y difusión, y el número de personas que no registraron su edad en dichos documentos (ver Anexo 1 Población Atendida).

En lo que respecta a la variación observada en el indicador responde a que las personas, en general han evaluado dentro del rango de "bueno" las actividades que la UIG ha realizado; así como "bueno" y "excelente" el desempeño de las y los docentes, facilitadores/as y conferencistas que han participado. Además de éstos, se considera que otros factores que pudieron influir en el alto grado de satisfacción, fueron: la calidad de la información proporcionada en las actividades, la pertinencia de los temas que se han abordado en las conferencias; el horario de transmisión y que la Fiscalía organizara este tipo de actividades a distancia, lo que permite una mayor cobertura con personal de otras sedes delegacionales.

También destacan entre los resultados favorables de la evaluación de las actividades, que a partir de estas se han detonado procesos de reflexión en algunas y algunos participantes, así como la aplicabilidad y utilidad de información en su vida personal y en su contexto laboral, como se observa en las desagregaciones de las calificaciones recibidas. Asimismo, refirieron la necesidad de continuar desarrollando este tipo de acciones, ya que ayudan a despejar dudas sobre temas que se abordan poco en relación con sus funciones principales en los diversos espacios laborales, desde los que participan en las conferencias y actividades de difusión.

Las actividades realizadas con las cuales se obtuvieron los datos de este indicador son:

#### Primer trimestre

- Se llevo a cabo una conferencia sobre temas básicos de "Masculinidades", dirigida a Fiscales y Directores Generales de la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos y personal de la Unidad Especial de Investigación y Litigación para el Caso Ayotzinapa, con la participación de 30 servidores públicos. Esta actividad se realizó en el marco del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer. La actividad se desarrolló en el primer trimestre pero fue evaluada durante el segundo trimestre. Del total de evaluaciones enviadas se recibieron 12 evaluaciones, de las cuales 100% obtuvieron una calificación satisfactoria.

#### Segundo trimestre

- Desarrollo del formato base de la evaluación, con el que se miden aspectos de desarrollo y organización de la actividad, la persona docente, el tema, la información recibida y los resultados de la actividad (adicionalmente se incluyen algunos reactivos sobre el contenido de la actividad con el fin de medir la retención y/o comprensión de la información dada, que no son considerados para medir el grado de satisfacción). De acuerdo con la evaluación el grado de satisfacción se mide a partir de las escalas: Muy bueno, Bueno, Regular y Deficiente; y Mucho, Poco, Regular y Nada.
- Se llevo a cabo una conferencia virtual denominada "Revolucionemos la paternidad" en coordinación con el Instituto Nacional de Ciencias Penales, la cual se transmitió a través de las redes sociales del Instituto (página de Facebook) y contó con 556 espectadores/as en vivo (339 hombres y 217 mujeres) provenientes de diversas áreas de la FGR. Al igual que en el caso de la actividad señalada en el párrafo anterior, se evaluó mediante un cuestionario que se envió a las personas participantes. En este periodo se recibieron 156 evaluaciones de las cuales 135 (86.5%) obtuvieron una calificación satisfactoria. Es importante aclarar que en el anexo 1. Población Atendida solo se reportan 147 personas participantes esta actividad, debido a que sólo de estas se tienen los datos de edad recabados por medio de sus



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

evaluaciones, y las 9 personas restantes que entregaron evaluación no señalaron su edad).

#### Tercer trimestre

- Se llevó a cabo la conferencia virtual: “Lactancia Materna y COVID-19: riesgo, transmisión y componentes para una lactancia segura”, con el apoyo del Instituto Nacional de Ciencias Penales, la cual se transmitió a través de las redes sociales del Instituto (página de Facebook); contó con 122 participantes (19 hombres y 103 mujeres) servidores y servidoras públicas de la FGR, así como familiares de estas/os. La satisfacción se evaluó mediante un cuestionario que se envió a las personas participantes. A la fecha de cierre de este informe se recibieron 108 evaluaciones de las cuales 95 (88%) obtuvieron una calificación satisfactoria. Es importante aclarar que en el anexo 1. Población Atendida solo se reportan 106 personas participantes en esta actividad, debido a que sólo de estas se tienen los datos de edad recabados por medio de sus evaluaciones (2 personas que entregaron evaluación no señalaron su edad, por lo que no se consideraron en la desagregación de información del anexo 1). Los elementos que más destacan de las evaluaciones son:
  - El rubro mejor evaluado fue el relacionado con la información brindada por la persona experta. Este rubro se compone de cuatro reactivos los cuales en conjunto promediaron 3.71 puntos sobre 4. Colocándose en una escala de “bueno”.
  - En relación al desarrolló y objetivo de la actividad se destaca que el personal participante evaluó este rubro con 3.60 puntos sobre 4. De los seis reactivos que se evalúan, destaca con 3.77 puntos el interés que provocó en las y los participantes compartir la información sobre el tema con alguna persona conocida, seguido por la reflexión sobre diferentes aspectos de su vida personal que el tema propició (3.76 puntos), así como en relación a su contexto laboral (3.69 puntos).
  - Desde un punto de vista cualitativo, en la sección de opiniones y comentarios a la actividad se obtuvieron resultados positivos al respecto. Destacan observaciones en relación a continuar desarrollando este tipo de actividades, ya que ayudan a despejar dudas sobre la lactancia en tiempos de pandemia por COVID-19. De igual forma, se expresan comentarios sobre el buen manejo del tema por parte de la conferencista, el material utilizado y la información presentada.
  - Cabe señalar que como complemento de la evaluación de satisfacción, en el cuestionario se agregan dos a tres preguntas de conocimiento sobre la información presentada en la actividad. En este aspecto, sobre esta conferencia se destaca que se obtuvo un promedio de 2.76 puntos sobre 3. Esto indica que el 78.7% de las personas que enviaron su evaluación tuvieron el 100% de preguntas contestadas correctamente; mientras que el 21.3% obtuvo dos de las tres preguntas correctas.
- Se realizaron 2 “cursos de verano” en modo virtual denominados: “¡Infórmate!: aprendiendo de sexualidad para prevenir la violencia sexual”, cabe aclarar que, si bien las actividades se denominaron “curso”, por no estar dirigidas al desempeño de los/as servidores/as públicos/as, se clasifican como actividades de difusión. Los cursos se desarrollaron con el apoyo del INACIPE, a través de la plataforma *Google meet* de ese Instituto; tuvieron lugar del 21 de julio al 11 de agosto (los días martes y jueves). Se contó con la participación de 25 adolescentes (4 hombres y 21 mujeres, de entre 15 a 18 años de edad), familiares de las/los servidoras/es públicas/os de la FGR. A la fecha de cierre de este informe se recibieron 16 evaluaciones de las cuales el 100% obtuvieron una calificación satisfactoria. Los elementos a destacar de la actividad son:
  - El rubro que obtuvo mayor puntuación fue el relacionado con la persona que impartió el curso. Este rubro se compone de seis reactivos, los cuales promediaron 3.99 puntos sobre 4. Teniendo una escala de “Excelente”.
  - El segundo rubro mejor evaluado fue el concerniente con el tema y la información que se brindó en el curso. Este rubro se compone de cuatro reactivos, los cuales promediaron 3.80 puntos sobre 4. Teniendo una escala de “Bueno”.
  - En relación al desarrolló y finalidad de la actividad se destaca que las y los adolescentes evaluaron este rubro con 3.42 puntos sobre 4.
  - Como parte de las opiniones y comentarios a la actividad, en general se obtuvieron comentarios positivos al respecto. Destacan observaciones con relación a que estuvo muy completo el abordaje del curso y que sería de gran ayuda el que se continuará brindando más cursos con relación a estos

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

temas.

- Respecto al apartado de las preguntas de conocimientos se destaca que se obtuvo un promedio de 3 puntos sobre 3, esto indica que el 100% de las y los adolescentes que enviaron su evaluación tuvieron el 100% de preguntas contestadas correctamente.

#### Cuarto trimestre

- Se realizó la conferencia virtual: "Acompañamiento emocional: un recurso para afrontar el cáncer de mamá", en coordinación con el Instituto Nacional de Ciencias Penales y transmitida a través de las redes sociales del Instituto (página de Facebook); contó con 333 participantes (60 hombres y 273 mujeres) servidores y servidoras públicas de la FGR, así como familiares de estas/os. Se evaluó mediante un cuestionario que se envió a cada participante. Se recibieron 306 evaluaciones, de las cuales 296 (96.7 %) mostraron una calificación satisfactoria. Los rubros más sobresalientes son los siguientes:
  - o Sobre la persona docente obtuvo un promedio de 3.79 sobre 4. Posicionándose en una escala de "Bueno".
  - o Sobre el tema y la información que recibió, se posicionó en la escala de "Bueno" con un promedio de 3.75 sobre 4.
  - o Respecto a los comentarios sobre la actividad, de manera general se presentaron comentarios positivos. Se destaca el agradecimiento por compartir este tipo de información, además de recibir opiniones sobre la excelencia de la actividad y solicitudes de realizarlas con mayor frecuencia.
  - o Referente a las preguntas de conocimientos se obtuvo un promedio de 2.79 sobre 3. Por otra parte, el 92.1% de las personas que respondieron la evaluación, acertaron todas las preguntas sobre conocimientos en el tema.
- Se llevó a cabo la mesa de diálogo virtual: "De hombre a hombre", la cual se transmitió a través de la página web <http://streaming.pgr.gob.mx/> de la Fiscalía General de la República; se contó con 111 participantes de diferentes áreas de la Fiscalía General de la República. Cabe aclarar que por la modalidad y plataforma empleada para la realización de la actividad no se obtuvo un registro desagregado por sexo. La evaluación se realizó mediante un cuestionario que se envió a las y los participantes. Se obtuvieron 31 evaluaciones, de las cuáles 26 (83.7%) presentaron un resultado satisfactorio. Los rubros más sobresalientes son los siguientes:
  - o Sobre la persona docente donde sobresale el dominio y el conocimiento que el/la docente demostró tener sobre el tema expuesto, al obtener el promedio de 3.71 sobre 4.
  - o Se destaca que el 80% de las personas evaluadas respondieron acertadamente el 100% de las preguntas de conocimientos sobre el tema.
- Se llevó a cabo la conferencia virtual: "La Ley Olimpia y la violencia digital contra las mujeres", con el apoyo del Instituto Nacional de Ciencias Penales, la cual se transmitió a través de las redes sociales del Instituto (página de Facebook); con 288 participantes (204 mujeres y 84 hombres) servidoras y servidores públicos de la FGR, así como de familiares de estos/as. Se evaluó la satisfacción mediante un cuestionario dirigido a las y los participantes. Se recibieron 99 evaluaciones, de las cuales 92 (93%) registraron una calificación satisfactoria. De los rubros calificados se destaca lo siguiente:
  - o Sobre el tema y la información se presentó un promedio de 3.74 sobre 4, lo que equivale



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- situarse en una escala de bueno. De los 4 reactivos que componen este rubro, sobresale con el 3.78 puntos la utilidad y aplicabilidad de la información en su vida personal.
- o En relación a las preguntas de conocimientos 74% de las personas participantes respondieron correctamente 2 de las 3 preguntas planteadas.
- Se realizó el conversatorio virtual: "El rol de los hombres en la eliminación de la violencia contra las mujeres", realizado en coordinación con el Instituto Nacional de Ciencias Penales, el cual se transmitió a través de las redes sociales del Instituto (página de Facebook) con una participación de 133 personas (85 mujeres y 48 hombres) servidores y servidoras públicos/as de la FGR, así como de familiares de estos/as. Como en las anteriores actividades descritas, la satisfacción se evaluó mediante un cuestionario. De las 54 evaluaciones recibidas, 49 (90.7%) fueron satisfactorias, destacando principalmente en los siguientes aspectos:
    - o Con un promedio de 3.75, el rubro "sobre el tema y la información" fue el mejor evaluado, en el cual sobresalen los reactivos referentes a la utilidad y aplicabilidad de la información en su vida personal y el nivel de interés e importancia del tema abordado, con un puntaje de 3.78 ambos.
    - o Respecto de las 3 preguntas de conocimientos incluidas en la evaluación, el 89% de los participantes evaluados respondieron acertadamente 2 de 3 preguntas.
  - Se desarrolló la conferencia virtual: "Derechos humanos y violencia contra mujeres trans", realizada con el apoyo del Instituto Nacional de Ciencias Penales a través de las redes sociales del Instituto (página de Facebook); se contó con una participación de 168 personas servidoras públicas de la FGR, así como de sus familiares (116 mujeres y 52 hombres). A la fecha de cierre de este informe se recibieron 36 evaluaciones de satisfacción, de las cuales 31 (91.6%) resultaron satisfactorias. De los rubros evaluados destaca:
    - o Sobre el docente, el cual obtuvo un promedio de 3.83 colocándose en la escala de bueno.
    - o En relación a las preguntas de conocimientos sobre el tema se registró un promedio de 2.65 sobre 3, donde el 66% de participantes respondieron correctamente el 100% de las preguntas, mientras que el 30% acertaron en 2 de 3 preguntas.
- **Porcentaje de servidores públicos que aprobaron la capacitación especializada en perspectiva de género dirigida a servicios periciales de la Fiscalía General de la República.**

Al cuarto trimestre de 2020, no fue posible concluir el desarrollo del proyecto de capacitación dirigida a tres especialidades de la Coordinación General de Servicios Periciales (CGSP) de la FGR, debido a las dificultades presentadas durante este año por la pandemia del SARS-CoV-2 (COVID-19). Sin embargo, se lograron establecer las condiciones necesarias para la colaboración con la Dirección de Desarrollo Organizacional de la CGSP, así como la comunicación con las Direcciones Generales de las tres áreas de especialidades periciales con las que se desarrollará la capacitación (medicina forense, psicología y criminalística), lo que permitió conformar los Términos de Referencia del mismo, en los cuales se estableció un programa académico consensuado por todas las partes, los medios de evaluación, la metodología y estructura del seminario. Lo anterior permitirá el arranque para tratar de llevar a cabo la operación del proyecto a inicios del 2021.

A lo largo del año, las actividades realizadas para el desarrollo de este proyecto fueron:

Durante el primer trimestre, no se tuvieron avances al respecto, en el segundo trimestre se realizaron las siguientes actividades:

- Búsqueda y análisis en protocolos y documentos de los Centros de Justicia para las mujeres de las especialidades periciales, y que intervienen en los delitos de violencia de género contra las mujeres; con el fin de determinar las especialidades en las cuales desarrollar la capacitación, se eligieron: medicina forense, criminalística y psicología.
- Elaboración de un programa preliminar de la capacitación, que se presentó a la Coordinación General de Servicios Periciales (CGSP) de la FGR.
- Desarrollo de una reunión virtual de coordinación con el personal de la Dirección de Desarrollo Organizacional de la CGSP.
- Recepción de la contrapropuesta de programa académico de la capacitación especializada 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

perspectiva de género, realizada por parte de la CGSP.

- Elaboración de un directorio con la información de posibles especialistas para la impartición de los temas validados por las diferentes áreas de la CGSP para la capacitación en materia de género.
- Desarrollo de un directorio con información de posibles instituciones de educación públicas y privadas, organizaciones de la sociedad civil, con las que se podría establecer la planeación de la capacitación especializada en materia de género.

Durante el tercer trimestre con el fin de avanzar en el desarrollo del proyecto de seminario dirigido a tres especialidades (medicina forense, criminalística y psicología) se realizaron las siguientes actividades:

- A partir de la contrapropuesta de programa académico que se recibió de la CGSP, se revisó y elaboró una nueva propuesta de términos de referencia del proyecto de capacitación especializada, en los que se integra un nuevo programa (con los temas solicitados por la CGSP) y los propuestos por la UIG; una nueva propuesta de carga horaria y de gestión del proyecto para la búsqueda de especialistas que puedan impartir el programa.
- Se realizó una reunión con el personal de la Dirección de Desarrollo Organizacional de la CGSP para analizar de manera conjunta los términos de referencia enviados por la UIG. Como parte de los acuerdos alcanzados en dicha reunión se destacan los siguientes:
- La CGSP realizará una nueva revisión de los términos de referencia del proyecto de capacitación (seminario) dirigida a tres especialidades (medicina forense, psicología y criminalística), particularmente la estructura del programa de estudio.
- La CGSP analizará la propuesta hecha por la UIG sobre que la evaluación de los/as participantes de la capacitación por especialidad se realice mediante el desarrollo de un dictamen.
- La CGSP analizará la pertinencia de la carga horaria propuesta por la UIG para cada especialidad y temas.
- La UIG se dará a la tarea de realizar vínculos con diversas instituciones (de procuración o impartición de justicia estatales, académicas u organizaciones de la sociedad civil) para conseguir al personal docente que pueda impartir el programa. O en su caso tratará de hacer un enlace con instituciones de procuración de justicia de la Red Especializada en Temas de Género de la Asociación Ibero Americana de Ministerios Públicos.

Al cierre del cuarto trimestre, y con el fin de continuar con el desarrollo del proyecto de seminario dirigido a tres especialidades (medicina forense, criminalística y psicología) se realizaron las siguientes actividades:

- A partir de la contrapropuesta de programa académico enviada por la UIG referente a la segunda fase de nuestros trabajos conjuntos en materia de capacitación para la aplicación de la perspectiva de género en la práctica pericial, se recibió el documento con las observaciones y modificaciones realizadas por la CGSP, particularmente por las realizadas por las Direcciones Generales de las especialidades periciales involucradas: Criminalística de Campo, Medicina Forense y Psicología Forense.
- Se revisó la propuesta enviada por la CGSP en la que se incluyeron las modificaciones desarrolladas por las especialidades periciales, respecto al contenido temático del seminario, la estrategia que se estaría abordando para el desarrollo del mismo, los medios de evaluación y los productos finales que los y las participantes entregarán. (Se anexa programa académico).
- Se desarrolló una reunión virtual, a petición del área de criminalística de la CGSP, con el objetivo de construir una agenda de actividades que permita la definición de líneas de acción para la generación de herramientas metodológicas que posibiliten la homologación de criterios para el estudio en la investigación de delitos de violencia en contra de las mujeres para el personal del área.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- La UIG se dará a la tarea de continuar con el trabajo de construir y establecer los lazos de comunicación necesarios para encontrar a las y los ponentes adecuados para la impartición del programa del seminario. Se continuará con las comunicaciones con la Dirección de Desarrollo Organizacional de la CGSP, respecto al proceso que la UIG vaya generando con el fin de poder arrancar el proyecto en 2021.

Adicionalmente, se continuaron los trabajos correspondientes al desarrollo de la versión en línea del Seminario "Perspectiva de Género en la Práctica Pericial", con apoyo de la Dirección General de Formación Profesional de la FGR. Por lo que a lo largo del año se llevó a cabo la revisión de los contenidos finales audiovisuales, prácticos y teóricos a los tres módulos. Se envió a la DGFP las observaciones a las actividades de aprendizaje de los tres módulos, así como al diseño de la plataforma en línea con el fin de concluir con el trabajo de virtualización del mismo.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El contexto de la emergencia sanitaria por la pandemia del virus SARS-CoV-2 (COVID-19), ha representado un reto para el desarrollo programado de las actividades presenciales a cargo de la UIG de la FGR, principalmente las referidas a capacitación y difusión, las cuales han sido limitadas o modificadas significativamente, derivado de la Jornada Nacional de Sana Distancia y la implementación de las actividades laborales vía remota.

Debido a lo anterior, las actividades de capacitación y difusión se replantearon utilizando las herramientas disponibles en la FGR para realizarlas de manera virtual. Como ejemplo de lo anterior, en el marco del Día del Padre originalmente se había planeado una actividad de difusión presencial, bajo el contexto referido, se realizó una conferencia virtual en coordinación con el Instituto Nacional de Ciencias Penales a través de sus redes sociales (página de Facebook). Con base en esa experiencia de actividad virtual, durante los siguientes trimestres varias actividades de difusión se realizaron por ese medio.

En este ámbito, han constituido oportunidades tanto el desarrollo de las actividades de difusión en línea, que tuvieron un número mucho mayor de participantes que las realizadas de manera presencial en años pasados, como el apoyo recibido por el INACIPE para ir realizando dichas actividades de manera remota, haciendo uso de los recursos tecnológicos con que cuenta ese Instituto, y de recursos humanos que los facilitan, sin implicar un costo extra para la Unidad.

En lo que respecta a los obstáculos, si bien se ha garantizado la continuidad operativa de la UIG mediante el desarrollo y aplicación de un plan de trabajo, las actividades han presentado un proceso de ralentización derivado del trabajo remoto al interior de las diversas áreas de la FGR y de otras instituciones públicas federales con las que colabora al UIG. Estas circunstancias influyeron en el desarrollo de los proyectos de capacitación dirigidos al personal pericial.

Por otra parte, en el caso del indicador relacionado con la Evaluación Técnico-Jurídica, la carencia de facultades de la UIG para aplicar evaluaciones de esta índole o cualquier otra sobre la labor de los/as ministerios públicos resulta un obstáculo, debido a que la propuesta desarrollada por la UIG no ha podido ser aplicada por medio de la FEAI.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos.

**Ramo:** 49 Fiscalía General de la República.

**Clave de la UR:** 601

**Nombre de la UR:** Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas.

**Clave del Pp:** E009

**Nombre del Pp:** Investigar y perseguir los delitos cometidos en materia de derechos humanos.

**Tipo de acción:** 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, y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

#### Definición de la población objetivo

La Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA) es la instancia de la Fiscalía General de la República (FGR) encargada de la investigación y persecución de los delitos federales constitutivos de violencia contra las mujeres y trata de personas en el ámbito federal, con excepción de los cometidos por miembros de la delincuencia organizada; de esta manera contribuye a garantizar el respeto de los derechos humanos de las víctimas y su acceso a la justicia.

La FEVIMTRA en cumplimiento de sus atribuciones, incorpora los enfoques de género, derechos humanos y protección integral de los derechos de la infancia y del interés superior de la niñez; sus acciones están orientadas a la atención de mujeres, niñas, y adolescentes víctimas de violencia contra las mujeres, así como niñas, niños adolescentes, mujeres y hombres víctimas de trata de personas (cabe precisar que la trata de personas en la modalidad de explotación sexual victimiza sobre todo a niñas, adolescentes y mujeres). Además, proporciona atención integral a víctimas de violencia extrema y de trata de personas en el Refugio Especializado de la FGR-FEVIMTRA.

Asimismo, la FEVIMTRA coordina, en el ámbito nacional, el Programa Alerta AMBER México, colabora con las procuradurías y fiscalías generales de justicia de las entidades federativas para la difusión de las alertas y la atención de las llamadas telefónicas a la línea 01 800 00 854 00, los mensajes de correo que se reciben en la cuenta [alertaamber@pgr.gob.mx](mailto:alertaamber@pgr.gob.mx) y las redes sociales Twitter @AAMBER\_mx y Facebook Alerta AMBER México Oficial.

El sustento legal de la FEVIMTRA está constituido por los acuerdos A/024/08 y A/109/12 de la entonces Procuraduría General de la República relativos a su creación y modificación, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y

para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos (LGPSEDMTPPAVD) y la Ley General de Víctimas; así como en los instrumentos internacionales ratificados por México, en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, específicamente Mujeres y Niños, que completa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo de Palermo).

La FEVIMTRA realiza acciones de política pública para contribuir a la prevención y alentar la denuncia de la violencia contra las mujeres y la trata de personas; estas acciones consisten principalmente en la capacitación y la orientación proporcionadas a servidoras y servidores públicos de las instituciones cuyas actividades están relacionadas con el combate de estos delitos, así como, acciones de orientación dirigidas a la población, principalmente al estudiantado de secundaria y de educación media superior y superior; también se realizan acciones de difusión con el mismo propósito.

### **Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres**

De acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Sistema de Indicadores de Género, la violencia de género que se ejerce en función del sexo es producto del dominio y el poder usado para reproducir y mantener estatus y autoridad. Es una de las principales y más crudas manifestaciones de las inequidades de género. Las víctimas de violencia contra las mujeres y de los delitos en materia de trata de personas presentan factores de vulnerabilidad que pueden contribuir a que sean revictimizadas cuando se ven involucradas en procesos judiciales largos en donde están mal asesoradas y mal representadas; entre esos factores de vulnerabilidad están: la minoría de edad, la precariedad económica, la falta de acceso a redes de acompañamiento legal y psicológico, la nacionalidad extranjera, el bajo nivel educativo, la pertenencia a alguna comunidad indígena con escaso acceso a la justicia o alguna discapacidad por la que sean discriminadas o que les impida desplazarse con facilidad. Estas características de alta vulnerabilidad inciden directa y negativamente en el desarrollo de los procesos judiciales y en las dificultades para su reincorporación integral a la sociedad y a su comunidad.

Los criterios de actuación de la FEVIMTRA son:

- Perspectiva de género.
- Derechos humanos.
- Especial atención a la protección integral de los derechos de la infancia.
- Trabajo interinstitucional.

A fin de que las acciones de la FEVIMTRA atiendan a la perspectiva de género y se rijan por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo y respeto a los derechos humanos de las víctimas, se cuenta con servidoras y servidores públicos preparados para desarrollar, atendiendo a esa perspectiva, actividades de investigación y persecución de los delitos y atención integral a las víctimas, y para realizar actividades de capacitación y prevención.

La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, que mide la dinámica de las relaciones de pareja en los hogares, así como las experiencias de las mujeres en la escuela, el trabajo y la comunidad que han sufrido distintos tipos de violencia, permite estimar que, de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que residen en el país, 30.7 millones (66.0%) han padecido al menos un incidente de violencia en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja. De acuerdo con esta encuesta el 49% de las mujeres sufrió violencia emocional, el 34% física, el 41.3% sexual y el 29% violencia económica-patrimonial o discriminación.<sup>46</sup>

La trata de personas es una forma de violencia de género, que afecta principalmente a las mujeres y niñas, las cuales constituyen el 99% de las víctimas en la industria sexual comercial y el 58% de las personas tratadas en

<sup>46</sup> Una persona pudo haber sufrido más de un incidente de 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

otros sectores<sup>47</sup>.

Algunas de las circunstancias que hacen que las mujeres sean fácilmente víctimas de trata de personas son:

- La discriminación de género.
- La violencia intrafamiliar.
- Las relaciones de dominación y subordinación culturalmente aceptadas.

En cuanto a los delitos constitutivos de trata de personas existen diferentes documentos elaborados por instancias nacionales e internacionales con base en la información recopilada de las instituciones y las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) del país; entre ellos están el Diagnóstico Nacional sobre la Situación de Trata de Personas en México de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, el Informe sobre trata de personas y el Informe global sobre trata de personas 2018:

#### 1. Diagnóstico Nacional sobre la Situación de Trata de Personas en México de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC)

De acuerdo con este diagnóstico, publicado en 2014, el país es origen, tránsito y destino de víctimas de trata de personas; existe un flujo significativo de migrantes que vienen de países de Centroamérica, principalmente de Guatemala, Honduras y El Salvador y, en menor medida, de otros países latinoamericanos; las entidades en donde las víctimas extranjeras son explotadas son: Chiapas, Ciudad de México, Estado de México, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Tlaxcala y Yucatán, en el caso de la trata de personas con fines de explotación sexual y, en la trata con fines de trabajos forzados y servidumbre doméstica, en Campeche, Chiapas, Ciudad de México, Estado de México, Nayarit, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco y Yucatán.

También se señala en el documento que las cifras disponibles de la persecución penal del delito de trata de personas son reducidas y en algunas ocasiones corresponden a cero porque:

- La tipificación del delito de trata de personas es relativamente reciente en muchas entidades y se ha dado paulatinamente, lo cual ha limitado la persecución penal.
- El número de denuncias es muy bajo, sea porque las víctimas temen ser revictimizadas por la autoridad, sea porque están bajo amenaza; o bien por la dificultad de integrar los elementos del tipo penal, o por otras razones. También, es probable que la normalización de ciertas prácticas en la explotación laboral y sexual impida que la población identifique situaciones de abuso contra ciertas personas.
- La reclasificación del delito hecha por los agentes del Ministerio Público o los jueces, que puede ocurrir por falta de capacitación en materia de trata de personas.

Perfiles de las víctimas de trata de personas

El diagnóstico proporciona un perfil de las víctimas de trata de personas con fines de explotación sexual, que es la modalidad de mayor incidencia, consistente en las siguientes características:

- Las niñas, niños y adolescentes (NNA) se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad debido a: la dificultad para defenderse, la posibilidad de ser engañadas por su falta de experiencia, ser vendidas porque no conocen sus derechos, o ser seducidas aprovechando una etapa del ciclo de vida de la sexualidad.

<sup>47</sup> <https://www.gob.mx/pgr/articulos/la-trata-de-personas-en-cifras>.

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- Clase social: la población con bajos ingresos es engañada mediante ofertas de empleo o vendida para que la familia obtenga ingresos; el desempleo y los sueldos precarios, el tener hijos puede aumentar la urgencia de conseguir trabajo.
- Escolaridad: falta de estudios o escolaridad básica, limita las opciones de empleo y el acceso a la información.
- Ocupación: estudiantes, empleadas domésticas, meseras y obreras.
- Estatus migratorio: mujeres y hombres que tienen que migrar por necesidad.
- Grupo étnico: NNA y mujeres adultas indígenas, en ocasiones atendiendo a prácticas consuetudinarias.
- Adicciones: las personas que sufren algún tipo de adicciones son propensas a ser atrapadas por los tratantes.
- Región: mujeres que habitan en comunidades rurales en donde el Estado está ausente en términos de seguridad, empleo y protección.
- Antecedentes de violencia: la presencia de violencia en la familia puede ser un factor de expulsión.

En el trabajo forzado son explotados hombres jóvenes y adultos en el trabajo agrícola, el sector comercial, bares y la industria de la construcción, cuando viven en situación de pobreza, sin instrucción académica o con instrucción muy baja y tienen familia numerosa y/o algunos son migrantes.

La servidumbre doméstica principalmente afecta a niñas, adolescentes y mujeres de comunidades rurales, en situación de pobreza, analfabetas o con primaria incompleta, indígenas y/o migrantes.

#### 2. Informe sobre trata de personas (Departamento de Estado, EUA)

Información reportada por las procuradurías y fiscalías generales de justicia y por la Fiscalía General de la República de 2012 a 2017:

- Perfil de las víctimas: 3,308 son mujeres, 492 hombres, 1,086 niñas y 289 niños: 85% de las víctimas son mujeres (64% mujeres y 21% niñas) y 15% son hombres (9% hombres y 6% niños).
- Se ubicó al 90% de las víctimas en: Ciudad de México (CDMX), Chiapas, Puebla, México, Coahuila, Baja California, Tlaxcala, Chihuahua y Oaxaca.
- De 2012-2017 el 73% de las víctimas fueron adultas y el 27% niñas, niños y adolescentes.
- Las entidades en donde se encontraron más niñas víctimas de trata de personas fueron: Veracruz, Campeche, Guerrero, Tabasco, Guanajuato, Sinaloa, Aguascalientes, Querétaro, Zacatecas y Chihuahua.
- Las entidades en donde se identificó a víctimas extranjeras fueron: Aguascalientes, Baja California, Chiapas, Chihuahua, CDMX, Guanajuato, Hidalgo, México, Nuevo León, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí y Veracruz.
- El 50% de las víctimas de servidumbre doméstica es originaria de la entidad en la que fueron identificadas.
- Las modalidades de los casos de trata de personas en términos del Art. 10 de la LGPSEDMTPPAVD, son:
  - 71% en explotación sexual
  - 15% en explotación laboral
  - 11% en mendicidad forzada
  - En menor medida (3%) están los casos de: matrimonio forzado o servil, esclavitud, adopción ilegal y utilización de personas menores de 18 años en actividades delictivas
- En los casos de la modalidad explotación sexual, el 95% es de mujeres y niñas.
- En los casos de explotación laboral, el 53% es de hombres y niños y el 47% de mujeres y niñas.

#### 3. Informe global sobre trata de personas 2018 (UNODC). Tomado de:

<https://news.un.org/es/story/2019/01/1449042>

- La mayoría de las víctimas detectadas en todo el mundo son mujeres; principalmente adultas, pero hay cada vez hay más niñas.
- La gran mayoría de las víctimas en Norteamérica, Centroamérica y el Caribe son explotadas sexualmente.



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

- A nivel mundial, hay diferencias considerables en el sexo de las víctimas; en África Occidental, la mayoría de las víctimas detectadas son tanto niñas como niños; mientras que, en el sur de Asia, las víctimas son hombres, mujeres y niños; en el centro Asia, se detecta una mayor proporción de hombres adultos en comparación a otras regiones y, en América Central y el Caribe la mayoría de las víctimas son mujeres jóvenes, quienes son explotadas sexualmente.
- La explotación sexual (59%) sigue siendo la modalidad más frecuente, lo que hace que las mujeres y niñas representen un 70% las víctimas totales de la trata de personas.
- El informe destaca que en Centroamérica y el Caribe se ha detectado a más niñas víctimas de explotación sexual que en otras regiones, en donde suelen ser mujeres adultas. En todo el mundo, la mitad de las víctimas son mujeres adultas (49%), mientras que las niñas suponen el 23 % del total y su número va en aumento. Los hombres adultos representan el 21 % y los niños, el 7 %. Los hombres son mayoría en los casos de trabajos forzados.
- El 72 % de las niñas víctimas son explotadas sexualmente; mientras el 50 % de los niños trabaja forzosamente y un 27 % es explotado sexualmente.
- En América del Norte, Centroamérica y el Caribe, un 55% de las víctimas de trata son niñas y 11% niños, lo que hace que sea la región con más niñas y niños víctimas (66% del total).
- El 87% de las víctimas detectadas en América Central y el Caribe estaban siendo traficadas para explotarlas sexualmente.
- Otra particularidad es que entre las personas que son detenidas y juzgadas por participar en la trata también hay una mayoría de mujeres (58%). En Honduras, por ejemplo, se sentenció a más del doble de mujeres que de hombres.

La mayor parte de los casos se detectan en los países de origen de las víctimas, pero las naciones más desarrolladas suelen ser el destino de personas que caen en la trata internacional después de ser engañadas por redes, en sus países de origen, que les ofrecen trabajos falsos.

Las personas víctimas de la violencia de género y de los delitos constitutivos de trata de personas son seres humanos en situación de vulnerabilidad que demandan atención, protección y seguridad, por lo que el Estado Mexicano les responde proporcionando servicios integrales de calidad, particularmente a mujeres, adolescentes, niñas y niños. Por la propia naturaleza de la comisión de estos ilícitos, se requiere garantizar en todo momento su integridad, dignidad e identidad en forma oportuna a través de servicios de protección, médicos, psicológicos, jurídicos y de apoyo en trámites migratorios, entre otros, que les permitan desarrollar potencialidades y autonomía como personas dignas y libres; es decir, empoderarse y salir de la situación de vulnerabilidad en la medida de sus capacidades y potencialidades.

La Dirección de Vinculación Institucional de la FEVIMTRA proporciona atención integral emergente, detecta y protege a toda persona que haya sido víctima del delito y que acude a la FEVIMTRA a denunciar; dicha atención se brinda en un espacio digno que garantiza su seguridad, el respeto a sus derechos humanos y el acceso a la justicia.

La atención integral que se proporciona a las mujeres, adolescentes, niñas y niños tiene como propósito coadyuvar a resolver la problemática que implica, para el Estado Mexicano, el incremento del fenómeno delictivo tanto en materia de violencia de género como en lo que se refiere a trata de personas.

El Refugio Especializado, constituye un espacio para atender y alojar a víctimas de los delitos mencionados en el párrafo anterior, a quienes les proporciona protección, atención integral y asistencia especializada un 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



### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

la LGAMVLV, y los artículos 13, 62 y 65 de la LGPSEDMTPPAVD.

De 2014 al cuarto trimestre de 2020, la FEVIMTRA a través del Refugio Especializado, ha brindado atención integral y protección a las siguientes víctimas, que forman parte de sectores vulnerables de la población:

Población	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Mujeres	18	17	15	47	19	37	15	168
Niñas	39	42	16	19	14	16	7	153
Niños	6	11	3	15	8	7	4	54
Total	63	70	34	81	41	60	26	375

El Refugio Especializado de la FGR es el único espacio en el orden Federal que brinda máxima seguridad y atención multidisciplinaria, integral y especializada; por ello, de manera regular es auditado por la Auditoría Superior de la Federación, con la finalidad de garantizar su correcta operación y la transparencia en el uso de los recursos.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas en el periodo.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de carpetas de investigación atendidas respecto de las carpetas de investigación en trámite en materia del orden federal por delitos de violencia contra las mujeres y trata de personas, en 2020.**

Durante el ejercicio fiscal de 2020, se atendieron **276** carpetas de investigación: 39 acumulaciones, 7 archivos temporales, 51 incompetencias, 128 no ejercicios de la acción penal, 15 abstenciones de investigación y 36 judicializaciones; lo que representó el **43.60 %** respecto de las **633** carpetas de investigación en trámite, **29.55** puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de **14.05%**.

La variación obedeció a que se reasignaron un mayor número de Agentes del Ministerio Público de la Federación a las Unidades de Investigación y Litigación de la FEVIMTRA, es decir se llevó a cabo el fortalecimiento de estas, así mismo se ha favorecido la implementación de los criterios operativos para la depuración, agilizándose la determinación de investigaciones no complejas, de conformidad con la circular C/011/18.

Cabe señalar que en lo que corresponde a carpetas de investigación, la FEVIMTRA, al mes de diciembre inició 220 carpetas de investigación, por probables delitos conforme a las siguientes cifras: 192 de violencia contra las mujeres, 21 en materia de trata de personas y 7 por pornografía infantil.

El lugar de los hechos respecto de la incidencia delictiva en materia de delitos de violencia contra las mujeres y trata de personas, tuvo ocurrencia en las siguientes entidades federativas<sup>48</sup>: Chiapas (2), Chihuahua (1), Ciudad de México (176), Coahuila (2), Colima (1), Estado de México (4), Guanajuato (2), Guerrero (2), Hidalgo (1), Michoacán (1), Morelos (2), Nuevo León (1), Oaxaca (1), Puebla (6), Querétaro (1), Sinaloa (1), Tlaxcala (2), Veracruz (1), Yucatán (1) Extranjero (4) y en ocho no se cuenta con datos de la entidad.

<sup>48</sup> Existen casos en que, en una carpeta de investigación puede tener más de una entidad federativa en donde hayan ocurrido los hechos.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Se continúan generando ajustes dentro del Modelo de Gestión para la Operación del Sistema de Justicia Penal Procesal Acusatorio, detallando que actualmente se cuenta con las Unidades de Investigación y Litigación (UIL), las cuales se encuentran divididas en células por el tipo de delito (Trata de Personas, Violencia contra la Mujeres y Delitos contra la Niñez).

- **Porcentaje de servicios otorgados por la FEVIMTRA a mujeres, niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia de género extrema y trata de personas, en 2020.**

Durante el ejercicio fiscal 2020 se otorgaron **24,008** servicios a víctimas de violencia de género extrema y trata de personas, lo que representó el **65.58%** respecto de los **36,607** programados a realizar en el año, **34.42** puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de **100%**.

La variación obedeció, principalmente, a la disminución en las solicitudes de los servicios proporcionados a las víctimas, los cuales están relacionados a las necesidades específicas de cada una de ellas y a la atención de acuerdo con sus necesidades. Aunado a que, derivado a la contingencia sanitaria por Covid-19, se ha evitado citar a víctimas, a fin de resguardar su seguridad y salud. No obstante, se reitera que la FEVIMTRA se encuentra en permanente disposición para la recepción de solicitudes y/o casos de víctimas que requieran la protección y servicios que brinda la Dirección de Vinculación Institucional y el Refugio Especializado.

Cabe señalar que la FEVIMTRA realiza las acciones correspondientes, a fin de mejorar la atención que brinda a las víctimas manteniendo la calidad y calidez, contribuyendo en la debida diligencia, el acceso a la justicia y el respeto a los Derechos Humanos, así como las gestiones con la Dirección General de Tecnologías de Información y Comunicaciones de la FGR, con la finalidad de sistematizar el registro de los servicios proporcionados.

Respecto a los servicios otorgados por la FEVIMTRA a través de la Dirección de Vinculación Institucional y del Refugio Especializado, se encuentran:

Apoyo psicológico: consiste en una primera instancia, en brindar acompañamiento psicoemocional y atención en crisis a víctimas, directas e indirectas, durante el proceso jurídico, facilitando la libre expresión de emociones en un espacio de seguridad y confort, bajo una perspectiva de género y pleno respeto a sus derechos humanos. Dentro del Refugio Especializado, se trabaja en un proceso terapéutico, mediante el cual se busca la modificación de conductas nocivas, disminuir riesgos (ideas suicidas), reducir el deterioro y los trastornos emocionales derivados de la violencia de género ejercida en su contra; mediante la promoción del empoderamiento y autonomía como mecanismos internos que les permitan desarrollar un proyecto de vida.

Apoyo legal: a través de esta área se escucha detenidamente a las víctimas para identificar con precisión a sus necesidades e intereses de regresar a su lugar de origen o residencia; se les orienta y asesora sobre sus derechos; se les canaliza para que realicen trámites legales ante las autoridades competentes, se da seguimiento a sus procesos jurídicos y se brinda acompañamiento durante las diligencias ministeriales, en caso de ser necesario.

Trabajo social: en esta área se apoya a las víctimas a restablecer el tejido social que se pierde como consecuencia del aislamiento que provoca la violencia de género extrema y la trata de personas, acercando y contactando a las víctimas con recursos institucionales y de la sociedad civil que puedan satisfacer sus necesidades inminentes. De igual manera se les apoya a crear o fortalecer las redes de apoyo familiares y vinculación de las y los usuarios con la sociedad para la reconstrucción de su proyecto de vida.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Atención médica o servicios de salud: es el área encargada de la promoción, prevención y fomento de hábitos de autocuidado para una vida saludable, así mismo se canaliza a unidades médicas de segundo o tercer nivel dependiendo de las necesidades específicas de las y los usuarios.

Atención pedagógica: es el área que provee apoyos pedagógicos a las residentes del Refugio Especializado para continuar con sus estudios, procurando con ello su incorporación a sistemas educativos formales que apoyen mediante la aplicación de planes y programas de estudio que las provean de herramientas útiles para que aumenten su campo de opciones laborales una vez que se reincorporen a la rutina social.

Las canalizaciones que realiza la Dirección de Vinculación Institucional de las víctimas a otras instituciones obedecen a que los delitos no son competencia de la FEVIMTRA.

Con relación a la emisión de dictámenes periciales e informes en materia de psicología, trabajo social y antropología social, así como, impresiones psicológicas, al cuarto trimestre se llevaron a cabo 250 pruebas concluidas con perspectiva de género, a solicitud de los y las Agentes del Ministerio Público Federal (AMPF) y locales; 198 en materia de psicología y 52 en materia de trabajo social.

#### - **Refugio Especializado en 2020.**

Al cuarto trimestre de 2020 se atendieron a 26 personas, de las cuales 15 son mujeres adultas, 4 mujeres adolescentes, 3 niñas y 4 niños; 11 víctimas directas por el delito de trata de personas, 3 víctimas directas por violencia familiar, 7 víctimas indirectas por violencia familiar, 2 víctimas directas por secuestro, 1 víctima directa por el delito de violación, 1 víctima directa del delito de homicidio calificado en grado de tentativa y 1 víctima de privación ilegal de la libertad, lesiones y amenazas.

De las 11 víctimas directas del delito de trata de personas, 9 son extranjeras: 3 colombianas (adultas); 1 paraguaya (adultas); 1 hondureña (adolescente); 3 venezolanas (adultas) y 1 brasileña (adultas).

Los servicios proporcionados a las víctimas del Refugio Especializado al cuarto trimestre del 2020 fueron 19,330 desglosados de la siguiente manera: 8,604 de apoyo psicológico; 306 de apoyo legal; 3,098 de trabajo social; 5,029 de salud; 1,150 de pedagogía; 759 acompañamientos y 384 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, de contención emocional, orientación sobre pautas de crianza y cuidado de las y los hijos (cuando es el caso), mediación ante conflictos surgidos en la interacción de las residentes, intervención en crisis, etc. En algunas ocasiones las profesionales del área de Psicología acompañan a las residentes a las instancias externas para completar un esquema de atención integral, lo cual amerita la realización de trámites administrativos y asistencia emocional. Las psicólogas también supervisan la participación de las residentes durante los talleres externos o bien, coordinan las actividades grupales.

Cabe agregar que el área de Psicología también coordina la "Estancia Infantil", la cual tiene como finalidad promover e impulsar el desarrollo de la población infantil, mediante técnicas y materiales adecuados.

La labor del área médica consiste en brindar atención médica inicial y de seguimiento, mediante la valoración diaria de las necesidades de salud y estado de bienestar en general de la población residente. Se encarga de la promoción, prevención, autocuidado y fomento de hábitos higiénico- dietéticos entre la población residente para una vida saludable, así mismo determina la pertinencia de canalizaciones a unidades de segundo o tercer nivel dependiendo de sus necesidades y de igual manera acompaña a las instancias correspondientes a

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

fin de asegurar que se les brinde una atención oportuna y se conozcan las medidas que se deben seguir para favorecer su recuperación y bienestar integral.

La intervención de las profesionales del área médica propicia en la población residente un proceso reflexivo para comprender y asumir la salud como un deber y un derecho, de modo que se les motiva para que generen una nueva actitud hacia el cuidado personal.

El personal del área también apoya en los acompañamientos a las residentes a las diversas instituciones médicas especializadas a fin de asegurar que se les brinde una atención oportuna y se conozcan las medidas que se deben seguir para favorecer su recuperación y bienestar integral.

Al interior del Refugio Especializado se brindan consultas médicas de forma regular a la población residente acorde a los malestares que manifiesta, así como a los temas que les generan inquietud en el ámbito de salud. El área médica en conjunto (médica 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, entre otras labores.

Dentro de este rubro el personal diariamente se encarga también de reforzar hábitos de aseo y de higiene personal y de sus habitaciones, así como de fomentar la realización de actividad física, a fin de crear mejores condiciones de salud, de bienestar y de autoconcepto, que impacten en la prevención de enfermedades y en la adquisición de un estilo de vida saludable. El área de Enfermería es la encargada de proporcionar todos los insumos a la población residente para su aseo personal, así como de su habitación.

El área médica en conjunto (médica y enfermeras) proporciona a la población residente los medios necesarios para mejorar su estado de bienestar, mediante campañas de vacunación, vigilancia de higiene, pláticas de orientación, desarrollo e impartición de talleres que promuevan la prevención de enfermedades y el autocuidado y la coordinación con el área de Cocina para la sugerencia de menús saludables.

Además de lo anteriormente señalado el área médica del Refugio supervisa la elaboración de los menús y orienta a la población residente sobre sus necesidades alimenticias específicas y sobre las medidas que debe considerar para mejorar o preservar su salud y en lo colectivo se fomentan hábitos saludables, mediante la preservación de un medio adecuado para el consumo equilibrado de los alimentos y la conciencia de la importancia que tiene cada grupo de alimentos en el tema de la salud y de la prevención de enfermedades.

Finalmente, en relación con la intervención de Trabajo Social, las profesionales del área llevan a cabo múltiples actividades relacionadas con la favorable adaptación y vinculación al espacio de la población residente, la promoción de los valores sociales, los derechos humanos y la recuperación del sentido de existencia a sus condiciones de vulnerabilidad social, de modo que se amplíen sus recursos y alternativas para sus proyectos de vida. Se brinda apoyo personalizado y permanente a la población residente a fin de estimular espacios de reflexión sobre los contextos socio familiares de los que provienen, las condiciones de vulnerabilidad y de desventaja social que se conjugaron para que se cometieran agravios en su contra, así como el reconocimiento de sus derechos incumplidos y de sus recursos como factores generadores de resiliencia, entre otras cuestiones.

En este aspecto cabe especificar que toda la labor multidisciplinaria que se ofrece en el Refugio, incluyendo a Trabajo Social se esmera para que la población residente logre la resignificación de su experiencia (motivo de estancia en la institución), por lo que se asiste permanentemente a la población residente en la realización de sus diversas actividades para crear oportunidades de reconocimiento, valoración, aceptación y fortalecimiento

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

de la singularidad de cada persona.

Dentro del área también se orienta a las residentes sobre el proceso de resocialización (trámite o recuperación de documentos, elaboración de curriculum vitae, búsqueda de vivienda y de empleo, reingreso a la escuela o para acceder a cursos de capacitación laboral, etc.).

Como se aprecia en los párrafos anteriores, la atención a las víctimas es compleja, sistemática y amplia, no se limita a cuestiones estadísticas o a la marcación de números, en consideración a que estos no logran trascender el acompañamiento profesional, especializado y continuo que se ofrece para lograr el compromiso institucional y social.

El Refugio Especializado de Atención Integral y Protección a Víctimas de Violencia Extrema de Género y Trata de Personas que dirige la FEVIMTRA, tiene la finalidad de contribuir al fortalecimiento, protección y pleno respeto a los derechos humanos de las víctimas con perspectiva de género; así como brindar un espacio que cuente con las medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y demás derechos humanos de las víctimas. Asimismo, brinda a las y los afectados un lugar digno y seguro en donde habitar de forma temporal; apoya su proceso jurídico y psicosocial para mejorar su calidad de vida y bienestar. Además, garantiza su reincorporación a la sociedad, a través de un modelo especializado de protección y atención integral con estructura multidimensional que ofrece protección, atención a la salud física y mental, así como una atención de adicciones y un proceso de reinserción social, con el fin de que transiten de su condición de víctimas a sobrevivientes.

En los casos de víctimas extranjeras que se encuentran en el Refugio Especializado de la FEVIMTRA, se les proporciona apoyo para el acceso diplomático y consular, así como la asistencia de la representación de la administración pública del país de origen mediante representantes consulares o diplomáticos. Con relación a los trámites migratorios y regreso seguro y voluntario a su país de origen, se realizan diferentes acciones con la finalidad de ejecutar el retorno asistido de personas extranjeras a su país de origen. Dichas acciones se llevan a cabo en coordinación con la representación social, así como con el Instituto Nacional de Migración y consisten en lo siguiente:

- Contactar a representantes consulares o diplomáticos del país de origen.
- Iniciar acciones legales en el país de origen y de destino.
- Gestión de documentos migratorios y apoyos económicos o asistenciales dado el caso. La permanencia en el territorio nacional es el derecho que tiene la usuaria extranjera por medio del otorgamiento de la condición de estancia de visitante (razones humanitarias), residente temporal y residente permanente.
- Contar con alternativa jurídica a la repatriación o retorno asistido (voluntario) si existen riesgos para su seguridad o de su familia.

Ante las medidas para prevenir contagios del COVID-19, las áreas de atención a víctimas de la FEVIMTRA, implementaron una serie de acciones para, de manera segura, continuar atendiendo de forma multidisciplinaria e integral a las víctimas de trata de personas y violencia de género, estas acciones se describen a continuación:

- Personal de la Dirección de Vinculación Institucional se incorporó a las labores de atención en el Refugio Especializado, a fin de seguir prestando los servicios, con la calidad y calidez esperada, ya que para la Fiscalía la atención a víctimas es tarea de altísima prioridad.
- El manejo adecuado de medidas sanitarias como el uso de cubre bocas, gel antibacterial y la toma de temperatura al ingreso del inmueble. Así como la sana distancia en caso de acompañamientos y evaluaciones.
- Se realizaron ajustes en los turnos del personal a fin de reducir el número de traslados y disminuir el riesgo de transmisión del COVID-19 en el inmueble.
- Se colocó un filtro sanitario en la entrada principal del inmueble que inicia con la Entrevista de Salud, el paso por un tapete desinfectante, aplicación de gel en manos y solución en spray aplicable para todo el personal que ingresa al Refugio.
- Se restringió la entrada de personas externas al Refugio, incluidas talleristas, proveedores de servicios,

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

personal administrativo y supervisores de Protección Federal.

- Se instaló un espacio restringido y separado de las áreas comunes del Refugio, a fin de mantener 14 días a las residentes de nuevo ingreso para evaluar su estado de salud, o en su caso sintomatología asociada a COVID-19.
- Se realizaron pruebas de detección de COVID-19 a las residentes de nuevo ingreso, solo cuando presentaron alta exposición al exterior sin medidas de “Sana distancia”.
- Se realizaron ajustes en actividades para establecer una rutina productiva, saludable y alternativa al interior del Refugio, ya que se disminuyeron al mínimo las salidas y se canceló la asistencia de talleristas externas.
- Se restringieron al máximo las salidas de las residentes, incluyendo a hospitales, por lo que se atienden al interior del Refugio las enfermedades de consulta general y solo se acude a atención externa en casos de urgencia.
- Se llevan a cabo acciones de prevención, limpiando y desinfectando todas las áreas del Refugio, varias veces al día. Se promueve el adecuado lavado de manos entre el personal y las residentes como medida de protección. Se colocaron soluciones desinfectantes para uso de las residentes en áreas comunes
- Se desinfectan vehículos de traslado antes y después de cada salida, se asigna un kit de protección desechable a cada residente que sale.
- Se colocó información referente a la prevención de contagios, en las distintas áreas del Refugio, incluyendo las habitaciones de las residentes, se llevó a cabo taller de sensibilización con niños, niñas y adolescentes.

La FEVIMTRA continuará con el fortalecimiento a fin de garantizar la atención integral, multidisciplinaria, diferencial y especializada, y protección a las niñas, niños y adolescentes víctimas de los delitos de violencia de género y trata de personas. Asimismo, actualizará las medidas internas de acuerdo a las disposiciones oficiales de la evolución de la pandemia originada por el COVID-19, garantizando la salud e integridad física y emocional de las víctimas.

#### - **Víctimas atendidas en Apoyo Emergente en 2020.**

Al cuarto trimestre del 2020, se brindó atención de manera emergente a través de la Dirección de Vinculación Institucional, a 359 víctimas (317 mujeres y 42 hombres) en 4,678 servicios, desglosados de la siguiente manera: 1,338 apoyo legal, 1,376 apoyo psicológico, 1,609 servicios de trabajo social, canalizaciones a otras instituciones y seguimientos a víctimas y 355 acompañamientos.

En la FEVIMTRA se brinda atención bajo los principios rectores de la Ley General de Víctimas, entre otros, el principio de Enfoque Diferencial y Especializado, ya que se reconoce que ciertos daños requieren de una atención especializada que responda a las particularidades y grado de vulnerabilidad de cada víctima. Cabe señalar que la Fiscalía se encuentra en permanente disposición para la recepción de solicitudes para atención a víctimas.

Respecto a los servicios otorgados a través de la Dirección de Vinculación Institucional se encuentran:

Apoyo psicológico: consiste en brindar acompañamiento psicoemocional y atención en crisis a víctimas, directas e indirectas, durante el proceso jurídico, facilitando la libre expresión de emociones en un espacio de seguridad y confort, bajo una perspectiva de género y pleno respeto a sus derechos humanos.



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Apoyo legal: a través de esta área se escucha detenidamente a las víctimas para identificar con precisión sus necesidades e intereses de regresar a su lugar de origen o residencia; se les orienta y asesora sobre sus derechos; se les canaliza para que realicen trámites legales ante las autoridades competentes, se da seguimiento a sus procesos jurídicos y se brinda acompañamiento durante las diligencias ministeriales, en caso de ser necesario.

Trabajo social: en esta área se apoya a las víctimas a restablecer el tejido social que se pierde como consecuencia del aislamiento que provoca la violencia de género extrema y la trata de personas, acercando y contactando a las víctimas con recursos institucionales y de la sociedad civil que puedan satisfacer sus necesidades inminentes. De igual manera se les apoya a crear o fortalecer las redes de apoyo familiares y vinculación de las y los usuarios con la sociedad para la reconstrucción de su proyecto de vida.

- **Porcentaje de cumplimiento de las actividades de capacitación y prevención realizadas respecto de total de actividades de capacitación y prevención programadas a realizar en 2020.**

Durante los cuatro trimestres de 2020 se llevaron a cabo **74** actividades de capacitación y prevención, lo que representó el **115.63%** de las **64** actividades programadas, y **15.63** puntos porcentuales por encima de la meta programada al periodo de **100%**. La variación en la meta durante 2020 obedeció a que se participó en diferentes actividades de capacitación y prevención durante el tercer trimestre del año, en conmemoración del Día Mundial contra la Trata de Personas el pasado 30 de julio, todas en línea, lo que también permitió tener una participación más nutrida de la que regularmente se realiza de manera presencial, también, se incrementaron las actividades de capacitación en línea proporcionadas y recibidas por el personal de la FEVIMTRA, a diferencia de los resultados del segundo y cuarto trimestre, que obedecieron a la contingencia sanitaria por COVID-19, toda vez que suspendieron las actividades que se tenían programadas para la capacitación en los temas competencia de esta Fiscalía Especial, y sólo se tomaron capacitaciones en línea por parte del personal de la FEVIMTRA. El total de las personas atendidas en estos cuatro trimestres fue de 13,951, de las cuales 10,658 fueron mujeres y 3,293 fueron hombres. (Ver Anexo 1 Población Atendida).

De las 74 actividades realizadas, 63 fueron de capacitación; durante el primer trimestre, la mayoría se trató de eventos académicos dirigidos a servidoras y servidores públicos de otras dependencias y de la Fiscalía Especial, en el segundo, tercero y cuarto trimestres se proporcionaron y recibieron las actividades en línea; cuatro proporcionadas por personal de la FEVIMTRA, en los que participaron 454 personas (281 mujeres y 173 hombres), y 59 recibidas por personal de la Fiscalía Especial, en las que participaron 110 personas (80 mujeres y 30 hombres); en total participaron 564 personas 361 mujeres y 203 hombres.

Se realizaron también 11 actividades de prevención, algunas de las cuales consistieron en sesiones de orientación, dirigidas al estudiantado de secundaria y educación media superior y superior, para el primer trimestre; en cuanto al segundo y tercer trimestre las actividades fueron en línea, dirigidas al público en general; en cuanto al cuarto trimestre no se tuvieron eventos de capacitación o sesiones de orientación, generalmente se proporcionan a petición de otras instituciones o en coordinación con ellas, sin embargo, se realizó la difusión del video Violencia Femenicida entre el personal de la FGR durante el mes de noviembre en conmemoración del Día Internacional de la Violencia contra las Mujeres. Participaron en total 13,387 personas (10,297 mujeres y 3,090 hombres), y cabe destacar la participación en el Foro videoconferencia Día Mundial Vs. la Trata de Personas organizado por la Red Binacional de Corazones A.C. en Baja California, en el que se llegó a 12 mil personas; estos eventos tuvieron la finalidad de contribuir a prevenir la violencia contra las mujeres, los delitos en materia de trata de personas y promover la navegación segura en internet entre niñas, niños y adolescentes y población adulta, así como, para alentar la denuncia del delito. (Ver Anexo 3 Notas adicionales E009 Capacitación).

- **Porcentaje de niñas, niños y adolescentes localizados respecto del total cuya desaparición fue difundida mediante alertas y prealertas.**

Al cuarto trimestre de 2020, la Coordinación Nacional del Programa Alerta AMBER México operada por la FEVIMTRA, registró un avance del **58.89%** al localizar a **53** NNA de las **90** alertas activadas (61 mujeres y 29

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

hombres), **5.95** puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de **64.84%**. Durante el primer trimestre se localizó a 15 NNA, en el segundo trimestre a 7, durante el tercer trimestre se localizó a 15 y durante el cuarto trimestre a 16.

La variación en la meta obedeció a que el número de activaciones corresponde a la necesidad de diseminar dichas activaciones a nivel nacional, es decir, en más de dos entidades federativas. Por ello, la FEVIMTRA en su carácter de Coordinación Nacional del Programa mantiene una estrecha colaboración con las Coordinaciones Estatales.

De las 53 niñas, niños y adolescentes localizados 39 son mujeres y 14 son hombres. Por entidad los datos son los siguientes: Aguascalientes (1 mujer), Campeche (1 hombre, 1 mujer), Chiapas (2 hombres y 1 mujer), Ciudad de México (2 hombres, 1 mujer), Coahuila (1 mujer y 1 hombre), Estado de México (2 mujeres), Jalisco (1 hombre, 2 mujeres), Michoacán (1 mujer), Nuevo León (4 mujeres), Oaxaca (2 mujeres), San Luis Potosí (1 hombre, 8 mujeres), Tamaulipas (4 hombres, 4 mujeres), Tlaxcala (1 hombre), Veracruz (4 mujeres), Yucatán (1 hombre, 1 mujer), Zacatecas (5 mujeres) y Estados Unidos (1 mujer).

El Programa Alerta AMBER México es un sistema de advertencia temprana a través del cual se difunde la imagen e información de niñas, niños y adolescentes desaparecidos, las activaciones se realizan sin dilación alguna y siguiendo el Protocolo Nacional. El número de activaciones no es programable, así como tampoco lo es el número de localizaciones.

Las activaciones que se realizan desde la FGR a través de FEVIMTRA en su carácter de Coordinación Nacional del Programa son a petición de las Fiscalías Generales de las entidades federativas. Es importante hacer hincapié en que las cifras que se reportan no representan la totalidad de activaciones que pueden haberse realizado al interior de cada entidad federativa, y las activaciones de cada entidad, tampoco representan la totalidad de casos de desaparición de NNA, ya que se ciñen a aquellos casos en los que resultó procedente la activación del mecanismo.

Por otra parte, en el primer trimestre se atendieron 906 llamadas y 512 correos electrónicos, tomando en consideración la difusión que se dio a los servicios que brinda la FEVIMTRA, así como de las diversas pláticas que se brindaron en escuelas y otras instituciones públicas. Las 906 llamadas permitieron proporcionar orientación ciudadana a 554 personas (315 mujeres y 239 hombres); información acerca de la violencia contra las mujeres a 83 personas (56 mujeres y 27 hombres) y del Programa Alerta AMBER México a 269 personas (175 mujeres y 94 hombres).

En el segundo trimestre se atendieron 888 llamadas y 413 correos electrónicos, tomando en consideración la difusión que se dio a los servicios que brinda la FEVIMTRA, así como de las diversas pláticas que se brindaron en escuelas y otras instituciones públicas. Las 888 llamadas permitieron proporcionar orientación ciudadana a 620 personas (494 mujeres y 126 hombres); información acerca de la violencia contra las mujeres a 117 personas, (100 mujeres y 17 hombres) y del Programa Alerta AMBER México a 151 personas (106 mujeres y 45 hombres).

En el tercer trimestre se atendieron 643 llamadas y 484 correos electrónicos, tomando en consideración la difusión que se dio a los servicios que brinda la FEVIMTRA, así como de las diversas pláticas que se brindaron en escuelas y otras instituciones públicas. Las 643 llamadas permitieron proporcionar orientación ciudadana a 453 personas (436 mujeres y 17 hombres); información acerca de la violencia contra las mujeres a 45 personas, (33 mujeres y 12 hombres) y del Programa Alerta AMBER México a 145 personas (111 mujeres y 34 hombres).

En el cuarto trimestre se atendieron 773 llamadas y 513 correos electrónicos, tomando en consideración la



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

difusión que se dio a los servicios que brinda la FEVIMTRA, así como de las diversas pláticas que se brindaron en escuelas y otras instituciones públicas. Las 773 llamadas permitieron proporcionar orientación ciudadana a 573 personas (561 mujeres y 12 hombres); información acerca de la violencia contra las mujeres a 36 personas, (22 mujeres y 14 hombres), de trata de personas 1 (1 hombre) y del Programa Alerta AMBER México a 163 personas (118 mujeres y 45 hombres).

Asimismo, mediante las cuentas de correo electrónico fevimtra@pgr.gob.mx y alertaamber@pgr.gob.mx, en el primer trimestre, se proporcionó orientación e información de los temas de violencia contra las mujeres, trata de personas y el Programa Alerta AMBER México a 315 mujeres, 184 hombres y 13 en donde no se pudo determinar el sexo, dando un total de 512 servicios; y en el segundo trimestre a 291 mujeres, 91 hombres y 31 en donde no se pudo determinar el sexo, con un total de 413 servicios; para el tercer trimestre a 366 mujeres, 91 hombres y 27 en donde no se pudo determinar el sexo, para dar un total de 484 servicios, en el cuarto trimestre a 364 mujeres, 113 hombres y 20 en donde no se pudo determinar el sexo, para dar un total de 497 servicios.

Los servicios que brinda la FEVIMTRA a través de su Centro de Atención Telefónica (CAT) y del Programa Alerta AMBER México, son servicios abiertos a la población en general mediante los cuales se orienta a los usuarios y usuarias respecto de su caso en particular y se les proporciona información sobre las diversas alternativas institucionales que pueden brindarle ayuda. Finalmente, y en lo que se refiere al Programa Alerta AMBER México, este último está orientado a la búsqueda y localización de niñas, niños y adolescentes, siendo ellos una parte de la sociedad especialmente vulnerable ante la posible comisión de diversos delitos.

Cabe mencionar que, a través del CAT de la FEVIMTRA, se reciben llamadas telefónicas y correos electrónicos de denuncia de hechos probablemente constitutivos de delitos de violencia contra las mujeres. Cuando de dichas denuncias, se desprenden hechos que no son de competencia federal, se orienta a la ciudadanía a acudir a las Fiscalías Locales, cuando de lo narrado se precisa el lugar de los hechos; mientras que para los casos en los que se desconoce totalmente el lugar de lo ocurrido, se orienta al 911.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Obstáculos

- Tanto las servidoras y servidores públicos, así como la población en general tiene ideas preconcebidas y fuertes prejuicios relacionados con los roles y estereotipos de género que crean barreras que impiden la asimilación de la información en las capacitaciones y las acciones de prevención, lo cual dificulta la prevención de los delitos.
- La ausencia de redes de apoyo para las víctimas de violencia y trata de personas representa un obstáculo, por la falta de espacios como albergues, casas hogares, casas de medio camino y refugios que brinden atención especializada a víctimas de esos delitos; lo que implica un reto para las instituciones subsanar esta carencia que permita a las víctimas continuar un proceso de independencia y autonomía.
- Prejuicios de género con los que se enfrentan las mujeres que han sido víctimas por el delito en materia de trata de personas en la modalidad de explotación sexual.
- La contingencia sanitaria por COVID-19 que provocó que se suspendieran las actividades durante el segundo trimestre de 2020.

#### Oportunidades

- Fortalecer la coordinación con instituciones educativas, a fin de proporcionar información a las y los estudiantes, a través de capacitación. Lo anterior para contribuir a la prevención, identificación de casos y alentar la denuncia de los delitos.
- Fortalecer continuamente la cooperación interinstitucional, en especial con el sector salud para la

---

## **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**

recepción de víctimas en estado de emergencia.

- Reforzar mecanismos de cooperación con instituciones, empresas y organizaciones públicas y privadas, con el objeto de promover apoyos en materia de capacitación, educación, cultura, actividades formativas y recreativas en beneficio de las mujeres víctimas de los delitos de violencia contra las mujeres y trata de personas.
- Tener acercamiento con las víctimas de estos delitos ofrece la oportunidad de obtener información para construir perfiles, rutas de actuación, modelos de abordaje, así como dar asistencia y seguimiento a corto y mediano plazo a aquellas mujeres que pasan a un albergue de puertas abiertas o a una casa de medio camino o egresan definitivamente del apoyo institucional.

**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 Delitos Electorales.

**Clave del Pp:** E011

**Nombre del Pp:** Investigar, perseguir y prevenir delitos del orden electoral.

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 332. Capacitación, sensibilización y profesionalización para garantizar los derechos humanos de las mujeres y aplicar la perspectiva de género.

#### Definición de la población objetivo

La Fiscalía Especializada en Delitos Electorales (FEDE), tiene como objetivo prevenir, investigar y perseguir los delitos electorales para garantizar la libertad del voto y generar certidumbre en los procesos electorales del país.

En este sentido, la FEDE visibiliza la violencia política contra las mujeres como un tema institucional; la falta de difusión en esta materia atenta contra los derechos político-electorales de las mujeres y contra la democracia, provocando que menos mujeres estén en posibilidades de participar en la vida pública y política de nuestro país. En este contexto, a través de actividades de difusión y capacitación se busca cumplir el objetivo de sensibilizar y concientizar a la ciudadanía en general, así como a servidores/as públicos/as, con la finalidad de prevenir y erradicar este tipo de violencia hacia las mujeres, particularmente la población indígena de este género en el país.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La inclusión y la igualdad son condiciones indispensables para el desarrollo de una democracia plena; si bien se han logrado avances significativos en la materia, persisten retos en los espacios de representación política que dificultan el ejercicio de los derechos político-electorales de las mujeres, los cuales constituyen un hecho que no se puede soslayar, debido a los estragos que causan en la vida de las personas y las comunidades indígenas.

La participación política y el liderazgo de las mujeres indígenas, así como su formación, se desarrolla primordialmente en el ámbito municipal. En el municipio, la participación es inversamente proporcional a la importancia del cargo, pues hay más regidoras que síndicas y presidentas. Las fuentes ofrecen información variada sobre el número de municipios indígenas. La Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal 2009 (INEGI, 2010) reporta 15 municipios gobernados por mujeres, de un total de 507 con 40% y más hablantes de alguna lengua indígena, y tres municipios mediante el sistema tradicional o de usos y costumbres de un total de 125 con menos de 40% que hablan alguna lengua indígena.<sup>49</sup>

<sup>49</sup> <https://www.redalyc.org/pdf/270/27032150005.pdf>

La Encuesta Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Justicia Municipal se actualizó en 2014-2015, pero no se establece una distinción a municipios que se rigen por usos y costumbres, en el portal se especifica que se centra en las funciones de gobierno, seguridad pública, justicia municipal, agua potable y saneamiento, residuos sólidos urbanos y medio ambiente <https://www.inegi.org.mx/programas/cngmd/2015/default.html#Tabulados>

## 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, el Sistema Nacional de Información Municipal 2009 presenta la siguiente información en torno a la composición de los cabildos indígenas en municipios con más del 40.7% de este sector de la población: 4.4% es Presidenta Municipal, 9.6% Síndica y 26.7% Regidora. Uno de los desafíos en el municipio es la igualdad de oportunidades de participación política y toma de decisiones entre hombres y mujeres. Los municipios que gobiernan las mujeres indígenas se caracterizan por una baja densidad demográfica, una elevada migración masculina y grado de marginación alto y muy alto.

Es tarea prioritaria para esta institución reforzar el compromiso de fortalecer la difusión sobre la problemática de violencia política de género, con la finalidad de incentivar una cultura de denuncia, y coadyuvar al aumento de la participación igualitaria de hombres y mujeres en la vida pública y política.

El 13 de abril de 2020 la violencia política contra las mujeres en razón de género fue tipificada como delito, además de contemplarse reformas en otros ordenamientos legales en la materia. Esto es un paso fundamental para el Estado de Derecho y la sociedad civil en cuanto al combate a este tipo de violencia toda vez que, al no existir anteriormente un tipo penal, implicaba una problemática el investigar y sancionar este delito. Es una prioridad para la FEDE el implementar acciones de difusión y capacitación acerca de este nuevo tipo penal aprobado a toda la población.

La FEDE trabaja para que el personal se encuentre capacitado en materia de violencia política de género y así coadyuvar al ejercicio de los derechos políticos-electorales de la ciudadanía.

En el periodo comprendido entre 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2020, la FEDE ha detectado 122 casos de violencia política contra las mujeres en el país. Los estados que presentan los porcentajes más altos de violencia política en razón de género son la Ciudad de México con 22 carpetas de investigación iniciadas (18%), y Puebla con 14 (11.5%), le siguen los estados de Tlaxcala y Oaxaca con 12 (9.8%) y 10 (8.2%), respectivamente. Asimismo, en este mismo periodo se han iniciado 87 carpetas de investigación en donde los denunciados corresponden a población indígena.

De estas carpetas de investigación iniciadas, la conducta delictiva más denunciada fue "realizar algún acto que provoque temor o intimidación en el electorado", con 66 casos.

La segunda conducta delictiva más común fue obstaculizar el desarrollo de las votaciones, el escrutinio y cómputo, o el ejercicio de las tareas de los funcionarios electorales; introducir o sustraer de las urnas boletas electorales, o bien, introducir boletas falsas; solicitar declaración firmada del elector acerca de su intención o el sentido de su voto, se presentaron 27 casos. Otra conducta con alta incidencia delictiva fue solicitar votos por paga, promesa de dinero u otra contraprestación, o bien mediante violencia o amenaza, presionar a otro a asistir a eventos proselitistas, o a votar o abstenerse de votar. Amenazar con suspender los beneficios de programas sociales, ya sea por no participar en eventos proselitistas, o bien, para la emisión del sufragio en favor de un candidato, partido político o coalición, se iniciaron 11 carpetas de investigación en el periodo reportado.

Al ser un segmento de la población en alta condición de vulnerabilidad, la población indígena no tiene acceso

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/)

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

a información veraz sobre el ejercicio de sus derechos político-electorales; es por ello que la FEDE ha fomentado en los últimos años actividades de difusión y de capacitación a población indígena y representantes de los municipios sujetos al Régimen de Sistemas Normativos indígenas.

Por otro lado, la FEDE ha realizado trabajos en conjunto con diversas instituciones como el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), el Instituto Nacional Electoral (INE), el Instituto Nacional de la Mujer (INMUJERES), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), la Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración (SDHPM) de la Secretaría de Gobernación, la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA), por ejemplo, para generar el Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género, éste, como una medida para que se reconozca la violencia política contra la mujer y de esta manera facilitar la identificación de un acto de violencia política contra las mujeres, orientar y coordinar en su actuación a estas instituciones federales de acuerdo a sus facultades y atribuciones y brindar orientación a la ciudadanía sobre este tema.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de cartillas diseñadas sobre violencia política contra las mujeres en razón de género, dirigidas a población indígena, respecto de las cartillas programadas a realizar.**

Al cuarto trimestre de 2020, no se presentó avance en la conclusión de la elaboración de contenidos traducidos para las cartillas sobre violencia política contra las mujeres en razón de género, dirigidas a población indígena hablante de Náhuatl, Maya, Tsotsil y Tzeltal, toda vez que, mediante el oficio No. FGR/CPA/DGRMSG/DGARM/DA/2567/2020, de fecha 27 de noviembre de 2020, la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales declaró desierta la Licitación Pública Nacional publicada para tal fin, en razón de que las proposiciones presentadas no resultaron solventes, en primera instancia por el cálculo de precio no aceptable, al no ser congruente con lo publicado en el estudio de mercado, no cumpliendo con los requisitos de la convocatoria respectiva.

Lo anterior derivado de las medidas por la contingencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), ya que no se pudieron realizar las actividades de manera regular, impidiendo la aglomeración de asistentes en espacios reducidos.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Se presentó la oportunidad de colaborar con otras instituciones (INE, institutos electorales locales, fiscalías de delitos electorales o sus similares en las entidades federativas, entre otras) para la elaboración de cursos en línea en los estados de la República, así como para realizar actividades presenciales de prevención.
- El pasado 13 de abril de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, de la Ley General de Partidos Políticos, de la Ley General en Materia de Delitos Electorales, de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, de la

## 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

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, con lo que se logró un avance significativo en la implementación de un tipo penal de violencia política contra las mujeres por razón de género, proporcionando así la oportunidad de identificar plenamente las conductas que pueden constituir este tipo de violencia. Como una herramienta auxiliar, se cuenta con el Protocolo para la Atención de Violencia Política contra las Mujeres, que es un referente para la difusión y la capacitación. Una vez puestas en marcha las reformas a las diversas disposiciones legales por parte del Ejecutivo Federal en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género, se trazarán las directrices para las actividades de difusión y capacitación por parte de la FEDE respecto al tema.

- Se presentó la posibilidad de desarrollar, en conjunto con instituciones tales como CONAVIM, ONU MUJERES e INMUJERES, entre otras, una plataforma de capacitación a distancia para poder llegar en el mediano plazo a una mayor población objetivo.
- Un obstáculo durante el 2020 fue la contingencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), ya que al tomar las medidas sanitarias y de actuación pertinentes, las asistencias a centros de trabajo, las esperas de las autorizaciones, incluso las diligencias para la entrega y sellado de documentos se vieron afectadas, y se retrasaron los procedimientos administrativos al interior de la institución.
- El mayor obstáculo fue el factor exógeno del incumplimiento de las licitantes para la convocatoria de la Licitación Pública Nacional; ya que las empresas no cumplieron con todos los requisitos y, por tanto, quedó desierta la licitación correspondiente, postergándose para el próximo ejercicio fiscal, en caso de seguir recibiendo recursos del Anexo 13 a través del PEF.

**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 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:** 403. Proponer y vincular programas y acciones para erradicar la violencia contra las mujeres.

#### Definición de la población objetivo

La Fiscalía Especializada en Delitos Electorales (FEDE), tiene como objetivo prevenir, investigar y perseguir los delitos electorales para garantizar la libertad del voto y generar certidumbre en los procesos electorales del país.

En este sentido, la FEDE visibiliza la violencia política contra las mujeres como un tema institucional; la falta de difusión en esta materia ha permeado en atenta contra los derechos político-electorales de las mujeres y contra la democracia, provocando que menos mujeres estén en posibilidades de participar en la vida pública y política de nuestro país. En este contexto, a través de actividades de difusión y capacitación se busca cumplir el objetivo de sensibilizar y formar al personal sustantivo de la FEDE en la debida atención a las víctimas de violencia política por razón de género, a la ciudadanía en general, así como a servidores/as públicos/as, con la finalidad de fomentar la cultura de la denuncia, prevenir y erradicar este tipo de violencia hacia las mujeres de México.

De igual forma, se espera que la metodología para la base nacional de violencia política contra las mujeres sea un instrumento de apoyo y de construcción de referentes sólidos para las instituciones de procuración de justicia a nivel federal y local al generar información cuantitativa de manera confiable y oportuna sobre la violencia política en razón de género.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

La inclusión y la igualdad son condiciones indispensables para el desarrollo de una democracia plena; si bien se han logrado avances significativos en la materia, persisten en los espacios de representación política retos que dificultan el ejercicio de los derechos político-electorales de las mujeres, los cuales constituyen un hecho que no se puede soslayar, debido a los estragos que causan en la vida de las personas y las comunidades. Un ejemplo de ello es la presencia de mujeres en las presidencias municipales del país, para el año 2017 había 348 mujeres al cargo, mientras que 2,099 hombres, para 2018 se aumentó la participación de mujeres a 393 y 2,068 hombres y para el año 2019 las presidencias municipales contaban con 560 mujeres al cargo y 1,484 hombres<sup>50</sup>.

Por otra parte, la capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas en lo referente a la violencia política contra las mujeres en razón de género, a la fecha no se encuentra debidamente homologada, por lo que existen diversos criterios que no cumplen con el cometido de atender de manera oportuna y eficaz la atención de las denuncias en la materia.

<sup>50</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&indicador2=257&original=0&fuente=259.pdf&IDNivel=](http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=259&Switch=1&Descripcion2=Distribuci%EF%BF%BDn%20porcentual&indicador2=257&original=0&fuente=259.pdf&IDNivel=)

Consultado el 06 de abril de 2020.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Lo anterior, debe ser un aliciente para reforzar el compromiso de fortalecer la difusión sobre la problemática de violencia política de género entre las personas servidoras públicas de los tres órdenes de gobierno, con la finalidad de profesionalizar al personal respectivo para la comprensión plena de una cultura de denuncia, y con ello coadyuvar al aumento de la participación igualitaria en la vida pública y política.

Es importante mencionar que, a partir de la implementación del Sistema de Justicia Penal (2015) en la FEDE, se han recibido 1,562 planteamientos ciudadanos que pueden tener calidad de delito electoral por parte de mujeres (49.1%), mientras que 1,623 (50.9%) planteamientos corresponden a denuncias por parte de hombres.

La FEDE trabaja para que el personal se encuentre capacitado en materia de violencia política de género y así coadyuvar al ejercicio de los derechos políticos-electorales de la ciudadanía.

Es así que la FEDE, entre 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2020, ha detectado 122 casos de violencia política contra las mujeres en el país. Los estados que presentan los porcentajes más altos de violencia política en razón de género son: la Ciudad de México con 22 carpetas de investigación iniciadas (18%), y Puebla con 14 (11.5%), le siguen los estados de Tlaxcala y Oaxaca con 12 (9.8%) y 10 (8.2%), respectivamente.

De estas carpetas de investigación iniciadas, la conducta delictiva más denunciada fue "realizar algún acto que provoque temor o intimidación en el electorado", con 66 casos.

La segunda conducta delictiva más común fue obstaculizar el desarrollo de las votaciones, el escrutinio y cómputo, o el ejercicio de las tareas de los funcionarios electorales; introducir o sustraer de las urnas boletas electorales, o bien, introducir boletas falsas; solicitar declaración firmada del elector acerca de su intención o el sentido de su voto, se presentaron 27 casos.

Otra conducta con alta incidencia delictiva fue solicitar votos por paga, promesa de dinero u otra contraprestación, o bien mediante violencia o amenaza, presionar a otro a asistir a eventos proselitistas, o a votar o abstenerse de votar. Amenazar con suspender los beneficios de programas sociales, ya sea por no participar en eventos proselitistas, o bien, para la emisión del sufragio en favor de un candidato, partido político o coalición, iniciándose 11 carpetas de investigación en el periodo reportado.

Por otro lado, la FEDE ha realizado trabajos en conjunto con diversas instituciones como el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), el Instituto Nacional Electoral (INE), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), la Subsecretaría de Derechos Humanos, Población y Migración (SDHPM) de la Secretaría de Gobernación, la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA), por ejemplo, para generar el Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género, éste, como una medida para que se reconozca la violencia política contra la mujer y de esta manera facilitar la identificación de un acto de violencia política contra las mujeres, orientar y coordinar en su actuación a estas instituciones federales de acuerdo a sus facultades y atribuciones y brindar orientación a la ciudadanía sobre este tema.

Por lo anterior, el pasado 18 de marzo de 2020, se emitió el dictamen por parte de la Cámara de Diputados en el que se contempla la tipificación de la violencia política contra las mujeres en razón de género en la Ley General en Materia de Delitos Electorales, además de contemplarse en otros ordenamientos legales. Esto es un paso fundamental para el Estado de Derecho y la sociedad civil en cuanto al combate a este tipo de violencia toda vez que, al no existir anteriormente un tipo penal, implicaba una problemática el investigar y sancionar este delito. Será una prioridad para FEDE el implementar acciones de difusión y capacitación acerca



### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

de este nuevo tipo penal aprobado a toda la población.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de avance en el diseño y elaboración del protocolo de actuación ministerial en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género, respecto al avance programado.**

Se informa que, al cuarto trimestre de 2020, se logró el **75%** de avance en el diseño y elaboración del protocolo de actuación ministerial en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género, considerando avances en el proceso de la Licitación Pública Nacional, **25** puntos porcentuales por debajo de la meta programada al periodo de **100%**. La variación obedeció a que el 25% restante estaba planeado para la contratación de la Institución para elaborar y consolidar el protocolo, sin embargo, mediante el oficio No. FGR/CPA/DGRMSG/DGARM/DA/2468/2020, de fecha 23 de noviembre de 2020, la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales declaró desierta la Licitación Pública Nacional publicada para tal fin, en razón de que ninguna institución concursante cumplió con los requisitos de la convocatoria respectiva. Cabe señalar que este proyecto se prevé consolidar en 2021.

- **Porcentaje de avance en el diseño y elaboración de la metodología para la base nacional de violencia política contra las mujeres en razón de género, respecto del avance programado.**

Se informa que, al cuarto trimestre de 2020, se logró un avance del **100%** en el diseño y elaboración de la metodología para la base nacional de violencia política contra las mujeres en razón de género. El progreso se refiere al avance de la propuesta metodológica para la generación de una base de datos penal, en relación al tema de violencia política contra las mujeres en razón de género. Asimismo, durante el periodo referido se llevó a cabo la aplicación de encuestas a las instituciones participantes de la muestra proyectada, en relación con el tema de violencia política contra las mujeres en razón de género.

Durante los tres trimestres anteriores, la FEDE realizó los arreglos administrativos correspondientes dentro de la institución, desde la solicitud de suficiencia presupuestaria hasta la autorización escrita del Coordinador de Planeación y Administración para la ejecución del gasto para desarrollar el procedimiento de la Licitación Pública Nacional respectiva.

La realización de la presente metodología servirá para sugerir la creación de una base de datos consolidada de las principales variables contenidas en los expedientes iniciados por este tipo penal a nivel federal, administrada por la Fiscalía General de la República, identificando los principales datos contenidos en las denuncias y expedientes generados en el ámbito penal, y pudiéndose replicar posteriormente a nivel local, a través de mesas de trabajo para su homologación con las instancias locales. En este sentido, se busca coordinar mecanismos para la realización de una metodología que permita generar la recopilación y procesamiento de información de esta forma de violencia hacia las mujeres a nivel nacional.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

- Se presentó la oportunidad de colaborar con otras instituciones (INE, institutos electorales locales, fiscalías de delitos electorales o sus similares en las entidades federativas, entre otras) para la elaboración de cursos en línea en los estados de la República, así como para realizar actividades presenciales de prevención.
- Se presentó la posibilidad de desarrollar, en conjunto con instituciones tales como CONAVIM, ONU

---

## 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

MUJERES e INMUJERES, entre otras, una plataforma de capacitación a distancia para poder llegar en el mediano plazo a una mayor población objetivo.

- Un obstáculo durante este periodo fue la contingencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), ya que al tomar las medidas sanitarias y de actuación pertinentes, se suspendieron diversas actividades programadas de manera presencial, retrasando así los procesos administrativos al interior de la institución, y así lograr el ejercicio del gasto asignado conforme a los requerimientos de la institución.
- El impedimento para la realización del Protocolo de actuación ministerial en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género, fueron exógenos a esta UR, toda vez que fueron las empresas licitantes que, bajo las especificaciones por las cuales participaron en el concurso, no cumplieron con aspectos técnicos y presupuestales eficientes.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Actividades de apoyo administrativo

**Ramo:** 49 Fiscalía General de la República.

**Clave de la UR:** 811

**Nombre de la UR:** Dirección General de Recursos Humanos y Organización.

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo administrativo

**Tipo de acción:** 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 para las hijas y los hijos del personal sustantivo que haya desempeñado funciones de policía o de apoyo directo a las tareas de combate a la delincuencia y que hayan fallecido en el desempeño de esas funciones.

El personal con funciones de policía o apoyo directo al combate a la delincuencia adscrito a la Fiscalía General de la República (FGR) desarrolla actividades que ponen en peligro su vida, comúnmente, estas servidoras y servidores públicos son el principal sostén económico de sus familias. Ante el deceso de tales servidoras y servidores públicos, sus familias resienten un grave deterioro en sus ingresos económicos, entre los gastos más recurrentes de las personas servidoras públicas referidas, se encuentra el pago por concepto de inscripción y colegiaturas de hijas e hijos.

Por lo anterior, es necesario otorgar la ayuda económica extraordinaria para el pago de dichos servicios escolares como lo establece el Acuerdo A/054/02 del Procurador General de la República.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Al 31 de diciembre de 2020, la FGR contó con 20,720 servidoras y servidores públicos activos; de las cuales 8,957 son mujeres (43.2%) y 11,763 son hombres (56.8%); por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición de la plantilla del personal es del 13.6%.

Asimismo, la FGR al mes de diciembre de 2020 contó con 9,129 servidoras y servidores públicos dedicados a realizar actividades sustantivas, cuyas funciones principales son la investigación y la persecución de delitos federales. Este grupo incluye a Fiscales-Ministerios Públicos de la Federación, Policías de Investigación-Policía Federal Ministerial y Personal Pericial, en total, 3,056 son mujeres (33.5%) y 6,073 son hombres (66.5%), por lo que la brecha porcentual de género en cuanto a la composición del personal sustantivo es del 33%, es decir, más del doble de la brecha porcentual que se observa en la plantilla general de la institución.

Las ayudas económicas extraordinarias para el pago de inscripciones y colegiaturas tienen como principales beneficiarias y/o beneficiarios a las hijas y los hijos de servidoras y servidores públicos que hayan desempeñado funciones de policía o de apoyo directo a las tareas de combate a la delincuencia de la Fiscalía General de la República y que lamentablemente fallecieron en el desempeño de estas funciones. Lo anterior, debido a que las parejas, hijas e hijos de dichas servidoras y/o servidores públicos, quedan colocados en un estado emocional y económico vulnerable, derivado de la pérdida.

La gran mayoría del personal fallecido son hombres, al faltar estos, comúnmente sus parejas asumen la jefatura del hogar cuya manutención se compartía o era totalmente asumida por el servidor público fenecido;

## 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 que la ayuda extraordinaria favorece de manera indirecta la disponibilidad de los servicios de cuidado de personas dependientes para las jefas de familia y contribuye al fortalecimiento de su economía, en un contexto de especial vulnerabilidad.

Es importante destacar que, en un entorno en que se observa una tendencia al aumento de las mujeres que encabezan un hogar en México, y en el que persisten condiciones culturales y sociales que condicionan negativamente los ingresos de las familias monoparentales encabezadas por mujeres, el otorgamiento de la ayuda económica como la aquí referida, contribuye a disminuir la brecha de ingreso entre hombres y mujeres jefas/es de familia.

Por medio de esta acción, la FGR asume la corresponsabilidad establecida en los artículos 3º y 4º Constitucional respecto a garantizar el derecho a la educación y el derecho al cuidado, 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. Lo anterior a fin de aminorar la carga económica a partir de la afectación por la pérdida de su madre, padre o tutor/a.

Asimismo, este apoyo económico extraordinario coadyuva con el ejercicio de dos de los principios rectores de la Fiscalía General de la República, como lo son: (i) el respeto a los derechos humanos y; (ii) la perspectiva de niñez y adolescencia; lo anterior, en relación con lo dispuesto por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual refiere que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Durante el 2019 se benefició a un total de 64 estudiantes, de los cuales 32 fueron mujeres y 32 hombres, dicha información corresponde a 50 solicitantes (46 son mujeres y 4 son hombres), cabe señalar que 9 de ellas/os son beneficiarios mayores de edad, quienes tramitaron personalmente su renovación de ayuda económica extraordinaria.

De acuerdo con los requisitos del apoyo, los/as *solicitantes* son personas mayores de edad (padre, madre, tutor o beneficiario/as) que puede requerir la ayuda económica extraordinaria a favor de su persona o de su hija, hijo o de la persona menor de edad; por otra parte, son *beneficiarios/as* hijas o hijos descendientes en primer grado de la o el servidor público fallecido que, de conformidad con el ACUERDO A/054/02, tienen derecho a recibir la ayuda económica extraordinaria.

#### 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 facturas pagadas por concepto de inscripciones y colegiaturas a las y los hijos de servidoras y/o servidores públicos de la FGR, que hayan fallecido desempeñando funciones o tareas de combate a la delincuencia”.**

Entre enero y diciembre de 2020, la Dirección General de Recursos Humanos y Organización (DGRHO), pagó un total de 546 facturas por concepto de inscripción y/o colegiaturas con cargo al presupuesto 2020, lo que representó el 100% de las facturas recibidas para pago, y 9.92 puntos porcentuales por encima de la meta

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

programada al periodo de 90.08%.

El comportamiento de la meta obedeció a que la DGRHO realizó un seguimiento vía correo electrónico ([ayudaeconomicaextraordinaria@pgr.gob.mx](mailto:ayudaeconomicaextraordinaria@pgr.gob.mx)) y telefónica con las/los solicitantes y/o beneficiarias/os que remitieron solicitudes de reembolsos o facturas incompletas o incorrectas, lo cual ayudó a solventar dichas circunstancias y lograr el pago de la totalidad de las facturas recibidas. De las 546 facturas pagadas, 121 corresponden al primer trimestre, 136 al segundo trimestre, 43 al tercer trimestre y 246 al cuarto trimestre.

Durante el periodo de análisis la población atendida fue de 57 hijas e hijos, 27 mujeres (47.37%) y 30 hombres (52.63%), de 38 servidores públicos fallecidos, todos hombres, en cumplimiento de sus funciones. Las/os beneficiarios cursan los siguientes niveles educativos: preescolar (1), primaria (13), secundaria (12), bachillerato (18) y licenciatura (13). (Ver Anexo 1 Población Atendida).

Cabe resaltar que el total de hijas e hijos de servidoras y servidores públicos fallecidas/os que son beneficiarios de la ayuda económica extraordinaria, puede variar, ya que en cada término de ciclo escolar (anual, semestral, cuatrimestral, según sea el caso) se tiene que renovar la citada ayuda otorgada, si las interesadas y los interesados cubren los requisitos establecidos en el Acuerdo A/054/02.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

El número de facturas recibidas durante el periodo enero-diciembre del 2020, fue menor a las proyectadas, lo anterior debido a la condición que se suscita en el país por la pandemia del virus SARS-CoV-2 (COVID-19), ya que las/los solicitantes y/o beneficiarios/as se retrasaron en remitir sus solicitudes de renovación para la Ayuda Económica Extraordinaria del ciclo escolar 2020-2021 de forma completa, derivado en gran parte por la demora en la expedición de documentación y facturas por parte de las instituciones educativas, para tramitar las renovaciones y los reembolsos respectivos de conformidad con el Acuerdo A/054/02.

La DGRHO realizó un seguimiento vía correo electrónico ([ayudaeconomicaextraordinaria@pgr.gob.mx](mailto:ayudaeconomicaextraordinaria@pgr.gob.mx)) y telefónica con las y los solicitantes y beneficiarios/as que remitieron solicitudes de renovaciones incompletas o incorrectas, lo cual ha ayudado a solventar dichas circunstancias.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS 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:** SKC

**Nombre de la UR:** Instituto Nacional de Ciencias Penales.

**Clave del Pp:** E010

**Nombre del Pp:** Realizar investigación académica en el marco de las ciencias penales

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

**Número y denominación de la acción:** 332. Capacitación, sensibilización y profesionalización para garantizar los derechos humanos de las mujeres y aplicar la perspectiva de género.

#### Definición de la población objetivo

Uno de los objetivos prioritarios del Gobierno Federal es avanzar en la consolidación del Estado de Derecho y una de las estrategias para lograrlo es fomentar la profesionalización, actualización y superación de las servidoras públicas y los servidores públicos de las instituciones encargadas de la procuración de justicia, con el fin de que su actuación se rija bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y responde a los compromisos del Estado Mexicano en el marco de las convenciones y los tratados internacionales: particularmente, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), sobre la igualdad de género.

Por lo antes expuesto, el Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE) tiene por objeto, entre otras acciones, la capacitación y profesionalización altamente especializada de servidoras y servidores públicos en las áreas de seguridad pública, procuración y administración de justicia y en ejecución de sanciones, por lo que este Instituto considera dentro de la capacitación abordar temas sobre la desigualdad de género con un enfoque circunscrito en las Ciencias Penales, las cuales se desarrollan a petición de la Fiscalía General de la República, así como de la oferta y demanda académica de terceros.

De igual forma, ha sido una prioridad vincular las ciencias penales con la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, los derechos humanos de mujeres, niñas y adolescentes, y la violencia de género, mediante aplicaciones de diagnósticos vinculados a investigaciones realizadas por el INACIPE como es el caso de la valoración del Sistema Integral de Justicia Penal para adolescentes vigente que garantice el efectivo acceso a la justicia de las adolescentes que cometen delitos en México.

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Los servicios de capacitación y formación que brinda el INACIPE se otorgan en igualdad de acceso y condiciones para hombres y mujeres, con la misma oportunidad, calidad, eficiencia e igualdad económica, social, política, cultural, entre otros, por lo que no existe una brecha desfavorable para las mujeres ni para los hombres.

Las actividades académicas de esta Institución están enfocadas a las ciencias penales, atendiendo a la demanda que tenga de instituciones, organismos, procuradurías, tribunales, entre otras, de las actividades académicas que desarrolla esta institución.

Las actividades relacionadas con las líneas de investigación que realiza el Instituto Nacional de Ciencias Penales, le brindan la oportunidad de ser un generador de conocimiento y actualización, entre otros temas, sobre las causas, efectos, características y magnitud de la violencia de género contra las mujeres y las niñas, así como la eficacia de las políticas para su prevención, atención y sanción. A través de investigaciones relacionadas con temas como estos, se benefician directamente a todas las personas involucradas en la Procuración de Justicia y las Ciencias Penales, y en específico con la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, los derechos humanos de mujeres, niñas y adolescentes o la violencia de género, atendiendo a los distintos contextos, identidades, edades y condiciones.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No se realizaron acciones afirmativas en el periodo.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Porcentaje de avance realizado del desarrollo de las investigaciones en temas relacionados con las ciencias penales y procuración de justicia a las adolescentes que cometen delitos en México, respecto al avance programado.**

Al concluir el cuarto trimestre, se tuvo un avance del **100.0%** de la investigación con título provisional “El acceso a la justicia especializada para las adolescentes en conflicto con la ley en México (a la luz de las inminentes reformas de 2020)” con lo que se cumplió con la meta programada al periodo, realizando las siguientes actividades:

#### Primer trimestre

- 1) Integración de datos: Se integró el documento para solicitud de información a cada Estado de la República y se envió la solicitud a los 32 Poderes Judiciales.
- 2) Recopilación de las Reformas: En materia internacional se obtuvo y tradujo la Observación General No. 24 del Comité de los Derechos del Niño relativa a los Derechos del Niño en el Sistema de Justicia Infantil, ya que a nivel nacional se carece de una iniciativa formal de las Reformas a la Ley Nacional del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes.
- 3) Propuesta del Índice: Se elaboró el índice del documento.

#### Segundo trimestre

- 1) Webinar: COVID-19 y crisis humanitaria de los niños detenidos en Latinoamérica. Foro Virtual en donde se dejó en evidencia la especial situación de desprotección de las mujeres adolescentes detenidas ante las políticas de salud evidenciadas por la pandemia, principalmente la suspensión en el acceso de artículos de primera necesidad que las familias y las organizaciones de la sociedad civil les otorgaban tanto a ellas como a sus hijas e hijos a cargo.
- 2) Reunión de trabajo con el grupo de expertos Iberoamericano en Justicia para Adolescentes. Avance del Informe Mexicano de la investigación titulada “Determinación de la sanción penal de adolescentes en Iberoamérica: Estudio de Brechas con los Estándares Comunes para Iberoamérica”, realizada con el Grupo de Expertos Iberoamericano en Justicia Juvenil, en donde en uno de los casos propuestos, se analiza la forma de determinación y revisión judicial de la medida de sanción en adolescentes mujeres en México.
- 3) Revisión y selección de bibliografía (libros, revistas, internet, etc.) con las siguientes temáticas: determinación Judicial de justicia para adolescentes, Derechos y Principios en el SIJPA, Derechos de

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

las adolescentes en el SIJPA y los Sistemas Internacionales de Protección y Justicia para adolescentes en el Sistema Interamericano.

Avance del marco teórico de la Investigación titulada “Acceso a la Justicia Especializada para las adolescentes en conflicto con la ley” cuyo objetivo es analizar desde una perspectiva de género al Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes (a la luz de las inminentes reformas legales de 2020), partiendo de un diagnóstico estatal de las mujeres adolescentes vinculadas al sistema, a fin de proponer en base a estándares nacionales e internacionales derivados de normas e instrumentos especializados, un efectivo acceso a la justicia con un enfoque transversal e incluyente.

- 4) Conferencia Interactiva: Adolescentes y formas alternativas de justicia ante la pandemia.  
Foro virtual donde se analizaron las diferentes formas alternativas de justicia a las que pueden acceder las y los adolescentes sujetos a una medida cautelar o de internamiento privativa de la libertad.
- 5) Foro: Medidas Alternativas y Adolescentes Infractores en tiempos del COVID-19.  
Foro Virtual en donde se dejó en evidencia la especial situación de desprotección de las mujeres adolescentes detenidas ante las políticas de salud evidenciadas por la pandemia, principalmente la suspensión en el acceso de artículos de primera necesidad que las familias y las organizaciones de la sociedad civil les otorgaban tanto a ellas como a sus hijas e hijos a cargo.

#### Tercer trimestre

- 1) Análisis de la información remitida por los Estados respecto a mujeres adolescentes en el Sistema de Justicia Especializado.
- 2) Sistematización de la información remitida por los Estados respecto a mujeres adolescentes en el Sistema de Justicia Especializado.
- 3) Elaboración del Reporte con la información remitida por los Estados respecto a mujeres adolescentes en el Sistema de Justicia Especializado.

#### Cuarto trimestre

- 1) Análisis de la información remitida por los Estados respecto a mujeres adolescentes en el Sistema de Justicia Especializado.
- 2) Corrección de los informes estatales y del nacional respecto a mujeres adolescentes en el Sistema de Justicia Especializado.
- 3) Entrega de la Investigación Final.

- **Porcentaje de cursos impartidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres respecto a los cursos de capacitación programados por el INACIPE.**

Al cierre del cuarto trimestre se impartieron **32** cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres (ver Anexo 3 Notas Adicionales), lo que representó el **13.17%** de los **243** cursos programados por el INACIPE y **9.05** puntos porcentuales por arriba de la meta programada al periodo de **4.12%**. La variación en la meta obedeció a que a partir del tercer trimestre del año se llevaron a cabo un mayor número de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres como resultado de la reprogramación de actividades por la emergencia sanitaria por la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19).

En total los cursos contaron con una participación de 1,623 personas: 1,181 mujeres y 442 hombres, como a continuación se detalla:



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Primer trimestre

En el primer trimestre, no se impartieron cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres como resultado de la emergencia sanitaria por la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), por lo que fue necesario reprogramar estos para los trimestres subsecuentes.

#### Segundo trimestre

Durante el segundo trimestre no se presentaron avances ya que fue necesario reprogramar los cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres como resultado de la emergencia sanitaria por la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19),

#### Tercer trimestre:

Durante el tercer trimestre se impartieron seis cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con una participación de 326 personas: 271 mujeres y 55 hombres.

#### Cuarto Trimestre:

Durante el cuarto trimestre se impartieron 26 cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres con una participación de 1,297 personas: 910 mujeres y 387 hombres.

Cabe señalar que trece cursos fueron dirigidos a las y los servidores públicos adscritos al Centro de Justicia para Mujeres en el Estado de Hidalgo, al ser cursos en línea se desconoce la totalidad de los rangos de edad de varias personas participantes, ya que no llenaron cédula de inscripción, por lo que solo se cuenta con registro de edad de 845 personas, 568 mujeres y 277 hombres (ver Anexo 1 Población Atendida).

Cabe señalar que el Instituto Nacional de Ciencias Penales en su compromiso por cumplir con uno de sus objetivos primordiales como es la capacitación y profesionalización altamente especializada en procuración de justicia, seguridad pública, ejecución de sanciones y con cualquier otra afín a las ciencias penales, se adaptó a la problemática nacional que se vive a raíz de la pandemia generada, por lo que, la oferta educativa se replanteó para orientarla hacia la modalidad virtual. Razón por la que, desde el mes de junio se trabajó en reforzar contenidos académicos, perfeccionar la plataforma de internet a fin de continuar con el fortalecimiento de las actividades que apoyen al estado de derecho y temas en materia de igualdad entre hombres y mujeres, como lo pone de manifiesto el avance reportado para este trimestre.

- **Porcentaje de servidoras públicas del Instituto Nacional de Ciencias Penales capacitadas, respecto del total de personal capacitado.**

Se informa que de enero a diciembre se capacitaron a **177** servidoras públicas del INACIPE, lo que representó el **67.5%** de **264** servidoras y servidores públicos capacitados que forman parte de la estructura orgánica del INACIPE (ver Anexo 1 Población Atendida), **17.05** puntos porcentuales por encima de la meta programada para el 2020 de **50%**. El comportamiento del indicador obedeció a que se trataron de cursos en línea con un horario abierto, lo que permitió que las personas lograran adecuar sus actividades a fin de beneficiarse de estos cursos.

La capacitación se realizó a través de 17 cursos en línea (ver Anexo 3 Notas Adicionales), los cuales se detallan a continuación:

#### Primer trimestre

Durante el primer trimestre, no se impartieron cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres como resultado de la emergencia sanitaria por la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), por lo que fue necesario reprogramar estos para los trimestres subsecuentes.

#### Segundo trimestre

Durante el segundo trimestre, se realizaron cuatro cursos en línea en diversas materias dirigidos a las servidoras y servidores públicos que forman parte de la estructura orgánica del INACIPE, con una participación de 110 personas, 80 mujeres y 30 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

Tercer Trimestre:

Durante el tercer trimestre se realizaron cinco cursos en línea en diversas materias dirigidos a las servidoras y servidores públicos que forman parte de la estructura orgánica del INACIPE, con una participación de 93 personas, 64 mujeres y 29 hombres

Cuarto trimestre:

Durante el cuarto trimestre se realizaron ocho cursos en línea en diversas materias dirigidos a las servidoras y servidores públicos que forman parte de la estructura orgánica del INACIPE, con una participación de 61 personas, 33 mujeres y 28 hombres

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Al cierre del cuarto trimestre el principal obstáculo fue la emergencia sanitaria que vive nuestro país, por la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), ya que las actividades académicas de inicio se tenían contempladas de forma presencial ya sea dentro de este instituto o bien en las sedes que requieren la oferta académica.

Sin embargo, la oferta educativa del INACIPE se replanteó con la finalidad de orientarla hacia la modalidad virtual. Razón por la que, desde el mes de junio se trabajó en reforzar contenidos académicos, perfeccionar la plataforma de internet a fin de mirar el resultado de sus actividades a partir del mes de julio bajo la modalidad de aula virtual y continuar así con el fortalecimiento de las actividades que apoyen al estado de derecho y a los temas relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres.

**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 el programa PREVENIMSS, que tiene un alto impacto en la preservación de la salud de las y los derechohabientes, desde el nacimiento hasta la vejez, al otorgar un conjunto de acciones de promoción y protección a la salud por grupo de edad, sexo y factores de riesgo.

En lo que corresponde al Programa de Planificación Familiar, durante la prestación de servicios, las acciones se dirigen a población en edad reproductiva, sea o no derechohabiente del IMSS, tanto en unidades médicas de los tres niveles de atención, en consulta externa y hospitalización, como en área laboral, urbano marginadas y rurales, con el propósito de ampliar la cobertura de usuarias y usuarios de métodos anticonceptivos temporales y definitivos, salvaguardando el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos ante la toma de una decisión libre, voluntaria e informada, previa valoración de los factores de riesgo e identificación de necesidades personales, expectativas reproductivas y condición de salud.

La prestación del servicio se brinda de forma diferenciada entre hombres y mujeres, reconociendo los derechos sexuales y reproductivos de cada persona y pareja, por lo que se respetan las decisiones tomadas ante el tema la sexualidad y la anticoncepción.

Los resultados obtenidos a través de los años han favorecido los niveles de salud de la población al poder planear un embarazo en las mejores condiciones de la mujer, como son evitar embarazos en edades extremas o en mujeres con alto riesgo reproductivo, por otro lado se prioriza ampliar el espacio intergenésico o finalizar cuando así lo desee, la fertilidad. Esto ha contribuido en cierta forma a la disminución de las tasas de morbilidad y mortalidad materna y perinatal en el IMSS, lo que se traduce en un costo-beneficio derivado de estas acciones, impactando en la reducción de las tasas de partos y abortos por mil mujeres en edad fértil.

Los servicios que conforman el programa E001 Prevención y control de enfermedades se otorgan en 3,797 Módulos de Atención Preventiva Integrada (PREVENIMSS), 230 consultorios de Planificación Familiar y 250 Módulos de apoyo a la prestación de los servicios de Planificación Familiar, que se encuentran en las 1,522 unidades médicas del primer nivel de atención del Instituto. Los Módulos PREVENIMSS son atendidos por 6,167 Enfermeras, de las cuales 3,694 son Auxiliares de Enfermería en Salud Pública, 2,386 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, 45 Enfermeras Especialistas Materno Infantil y 42 Enfermeras Especialistas en Salud Pública, este personal constituyendo el 34.13% en relación al total de personal de esta categoría asignado al primer nivel de atención (18,065). Los 230 consultorios de Planificación Familiar son atendidos por 69 médicos, 214 enfermeras y 20 Trabajadoras Sociales.

En 2019 el total de derechohabientes al Instituto fue de 69, 465,932 personas, las cuales corresponden a la población potencial de este Programa presupuestario. Según la Dirección de Incorporación y Recaudación, a junio del mismo año la población adscrita a las unidades médicas en el primer nivel de atención asciende a 58, 353,628 personas, de las cuales 49,161,603 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 compiten por los 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.

La estimación más reciente de AVISA en el instituto fue hecha con datos de 2015. Se estimó que en ese año se perdieron 11'102,974 AVISA, lo que representó una tasa de 208.4 por cada 1,000 derechohabientes, de los cuales 5'854,927 fueron en mujeres y 5'247,928 en hombres. El grupo de las enfermedades no transmisibles fue el que generó la mayor carga, con 9'038,214 AVISA y tasa de 169.6 derechohabientes, seguido por el grupo de enfermedades transmisibles, condiciones maternas, perinatales y nutricionales con 1'043,638 y tasa de 19.6 y por el grupo de lesiones con 1'020,848 AVISA y tasa de 19.2, seguido por el grupo de enfermedades crónicas no transmisibles fue responsable de 81.4% de estos AVISA; las enfermedades transmisibles, condiciones maternas, perinatales y nutricionales fueron responsables de 9.4%, y el grupo de lesiones, de 9.2%.

En 2019, la cobertura de Atención Integral PREVENIMSS fue de 55.6%, lo que permitió que 27,358,186 derechohabientes recibieran sus acciones de nutrición, prevención, protección específica, detección oportuna, salud reproductiva y educativas, que les corresponden según su grupo de edad y sexo, cifra ligeramente inferior a la registrada en el mismo periodo del año anterior (27,959,4091). Las coberturas obtenidas por grupo de edad fueron: Niños (68.5%), Adolescentes (51.1%), Mujeres (54.3%), Hombres (55.8%) y Adultos mayores (50.9%). Es importante señalar que no se observan incrementos en las coberturas, ya que la infraestructura y los recursos disponibles se han mantenido constante y se ha elevado la población derechohabiente adscrita a médico familiar, que cuantificó para 2019 49,161,603.

La detección oportuna de padecimientos crónicos como la diabetes mellitus y la hipertensión arterial, representa una oportunidad para modificar favorablemente la historia natural de la enfermedad, con ello se pretende instituir el tratamiento oportuno para evitar complicaciones que afectan la calidad de vida o aceleran la muerte prematura. En PrevenIMSS estas detecciones se realizan mediante la medición de glucosa capilar con glucómetro y la toma de presión arterial. Las coberturas alcanzadas en mujeres derechohabientes de 20 y más años de edad para diabetes mellitus tipo 2 e hipertensión arterial fueron de 22.1% y de 61.6% respectivamente.

En relación a la exploración clínica de mama, la cobertura obtenida fue de 35.0%, con lo que se benefició a 5,250,580 mujeres de 25 a 69 años de edad. La cobertura de detección de cáncer de mama mediante mastografía en el grupo de 50 a 69 años de edad, fue de 17.4%, alcanzándose la meta establecida, con lo que se benefició a 937,861 mujeres de este grupo. En mujeres de 40 a 49 años, se realizaron 320,782 mastografías de detección más para un total de 3,685,099. Estas acciones han contribuido a la disminución de la tasa de

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

mortalidad por esta causa en mujeres de 25 y más años en un 3.2%, al pasar de una tasa de 12.2 por 100,000 en 2006 a 8.3 en 2019.

La detección de cáncer cervico uterino mediante citología cervical es la estrategia de tamizaje en PREVENIMSS. En 2019, se alcanzó una cobertura de 21.0%, beneficiando a 2,610,537 con un logro del 75.0% de la meta programada. La identificación temprana de lesiones premalignas de cáncer cérvico uterino, así como el diagnóstico y tratamiento oportunos, han contribuido a la disminución de la mortalidad por esta causa en un al pasar de una tasa de 13.0 por 100,000 mujeres derechohabientes mayores de 24 años en el año 2000 a una de 4.5 en 2019.

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 2019, las acciones de comunicación educativa individuales impartidas por personal de salud, específicamente por enfermería y trabajo social en lo que se refiere a la consejería en salud reproductiva y planificación familiar, en las que se resuelven dudas o amplían información sobre los beneficios y ventajas de usar un método anticonceptivo, de la amplia gama con la que cuenta el IMSS y, en caso de aceptar alguno en forma libre voluntaria e informada, se sugiere el ideal de acuerdo a criterios de elegibilidad y según los factores de riesgo reproductivo y obstétrico, necesidades personales y expectativas reproductivas, con la finalidad de planear e iniciar un embarazo en las mejores condiciones de salud. Se realizaron 961,272 entrevistas dirigidas a no embarazadas o no usuarias; 551,975 a puérperas en posparto y posaborto; 452,366 a varones, 191,662 a mujeres y hombres adolescentes 646,034 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 2018 la proporción fue de 10.1, para el cuarto trimestre del 2019 se obtuvo 9.8; disminuyendo 0.3 puntos porcentuales, contribuyendo al decremento en la morbi-mortalidad materna, perinatal e infantil, favoreciendo los proyectos de vida en las adolescentes que posponen la maternidad.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Al mes de diciembre con base en el mes de octubre de 2020, las acciones de comunicación educativa individuales impartidas por personal de salud, específicamente por enfermería y trabajo social en lo que se refiere a la consejería en salud reproductiva y planificación familiar, en las que se resuelven dudas o amplían información sobre los beneficios y ventajas de usar un método anticonceptivo, se puntualiza los que ofrece el IMSS y, en caso de aceptar alguno en forma libre voluntaria e informada, se sugiere el ideal según los factores de riesgo reproductivo y obstétrico, necesidades personales y expectativas reproductivas y con perspectiva de género como lo establece el procedimiento de planificación familiar en las unidades médicas del IMSS en su numeral 4.6 y en el anexo 9, con la finalidad de planear e iniciar un embarazo en las mejores condiciones de salud. Se realizaron 611,016 entrevistas dirigidas a no embarazadas o no usuarias; 462,523 a puérperas en posparto y posaborto; 297,222 a varones; 113,032 a mujeres y hombres adolescentes; 473,791 a usuarias o usuarios de métodos anticonceptivos.

La metodología de consejería establece el derecho a la información verídica y con bases científicas, que se proporciona a quien la solicite, sin discriminar por edad o género; dentro del proceso de comunicación educativa interpersonal, la o el prestador del servicio analiza de manera conjunta con el o la usuaria el

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

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 con los que cuenta el IMSS y su uso, explica sus riesgos, efectos secundarios, ventajas y beneficios, citas de seguimiento y al suspender su uso, el regreso a la fertilidad. Verifica que lo expuesto haya sido comprendido desde la perspectiva de la persona y que las dudas expresadas sean resueltas o aclaradas. Existe una libertad de elección después de haber sido informada ó informado de manera amplia, la persona tiene la posibilidad de tomar una decisión libre, voluntaria, informada y responsable en relación a la selección de un método anticonceptivo temporal o definitivo, y la expresa por escrito, mediante la firma del consentimiento informado en planificación familiar, que formará parte del expediente clínico, y se podrá realizar la entrega del método anticonceptivo por primera vez ó cuando se haga un cambio de método; por lo que no debe llevarse a cabo un procedimiento en contra de la voluntad de una persona competente o con discapacidad, aun cuando la familia lo autorice con sus excepciones en la discapacidad de tipo intelectual.

#### Principios

Para dar cumplimiento a lo anterior, se establecen cinco principios claves que permiten definir el papel de la o el prestador de servicios en el contexto de la planificación familiar:

- Respetar la toma de decisión informada
- Satisfacer las necesidades de información
- Proporcionar información clara y específica
- Asegurar la comprensión de la información
- Dejar constancia de la aceptación voluntaria e informada y del respeto a la misma

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 proyectada de 8.9% de enero a diciembre 2020. Las acciones de prevención de un embarazo subsecuente, se reflejan con la cobertura del 66 % cifra proyectada de enero a diciembre con cifras al cierre de abril 2020 en la Protección anticonceptiva post evento obstétrico en mujeres de 10 a 19 años; quiere decir que de 9 mujeres adolescentes que culminaron su embarazo previo a su egreso hospitalario 6 aceptaron un método anticonceptivo; estas acciones contribuyen a evitar la morbi-mortalidad materna, perinatal e infantil, y favorecen el cumplimiento de los de proyectos de vida en el grupo etario de adolescentes.

Para el indicador Cobertura de detección de primera vez de diabetes mellitus en población derechohabiente de 20 años y más, el logro al mes estimado de diciembre con cifras al mes de noviembre de 2020 fue de 11.5 cifra por debajo de la meta 33.0% al segundo semestre. Se les realizó la detección de glucosa capilar a 3,736,360 Mujeres y Hombres de 20 años y más adscritas (os) a médico familiar que no son diabéticas (os) y se les otorgó consejo breve sobre alimentación correcta, consumo de agua simple potable y actividad física.

El factor que influyó en el logro de la meta fue:

- Derivado de la suspensión de actividades no esenciales en Unidades de Medicina Familiar, motivado por la Jornada Nacional de Sana Distancia, a partir del mes de marzo de 2020 se redujo la detección de diabetes.

Con relación a los cánceres de la mujer, la cobertura de detección de cáncer cérvico uterino a través de citología cervical en mujeres de 25 a 64 años al mes estimado de diciembre con base en el mes de noviembre de 2020 fue de 10.5%, cifra por debajo de la meta establecida para el segundo semestre (27.0%). Se les realizó la

### **Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

detección de cáncer cérvico uterino a través de citología cervical a 1,359,841 mujeres de 25 a 64 años.

El factor que influyó en el logro de la meta fue:

- Reducción de la atención PREVENTIVA por la epidemia de COVID-19.

Respecto a la cobertura de detección de cáncer de mama por mastografía en mujeres de 50 a 69 años, la cobertura al mes de diciembre con base en la información al mes de noviembre de 2020 fue de 8.3%, cifra inferior a la meta programada para el segundo semestre del año 20.0%. Se les realizó la detección de cáncer de mama por mastografía a 474,271 mujeres de 50 a 69 años.

El factor que influyó en el logro de la meta fue:

Reducción de los chequeos PREVENIMSS por la implantación de la Jornada de sana Distancia, motivado por la epidemia por COVID.

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

Ante pandemia por SARS-COV-2 y en base a la semaforización epidemiológica nacional, las actividades del personal de salud el personal que se encuentran en los servicios de planificación familiar se reasignaron a los servicios de urgencias, además de que los usuarios no acudían a las unidades por que permanecen aislados en sus hogares y el IMSS, ante esta situación inició el surtimiento a los usuarios subsecuentes a través de receta por métodos hormonales orales e inyectables hasta por 4 ciclos, con el fin de dar continuidad a la planificación familiar. Los Módulos de Apoyo a la Prestación de los Servicios de Planificación Familiar, que se encontraban en unidades COVID redujeron actividades por lo antes mencionado, las jornadas de planificación familiar se suspendieron temporalmente para evitar la conglomeración de los usuarios y evitar así la propagación de la infección ante esta Pandemia.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** 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



### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

los elementos formativos de estricta incumbencia familiar” y el artículo 203 establece que “los servicios de guardería infantil incluirán el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores a que se refiere el artículo 201” Por ello, una de las políticas que se ha propuesto desarrollar la Coordinación del Servicio de Guardería para el Desarrollo Integral Infantil es la de ampliar la capacidad instalada a través de los procedimientos previstos en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público (LAASSP), así como el promocionar la instalación de guarderías en empresas mediante convenios de subrogación del servicio de guardería quienes proporcionaran el servicio a sus empleados.

Al cierre de tercer trimestre, las inscripciones fueron 182,390 (92,113 niñas y 90,277 niños), al cuarto trimestre (preliminar) 166,693 (81,600 niñas y 85,093 niños) teniendo un reducción de 15,697 derivado de la contingencia epidemiológica por del Virus SARS COV-2(COVID-19), pérdida de vigencia de beneficiarios por la situación económica y la suspensión de servicio de guarderías ya que no se podían inscribir nuevos niños.

Al cierre del tercer trimestre, los padres y madres beneficiarios fueron 179,771 de los cuales 164,788 son mujeres y 14,983 hombres al cuarto trimestre se cuenta con 159,932 beneficiarios, 142,612 mujeres y 17,320 hombres se debe considerar que El indicador alcanzó el 89.17% de cumplimiento, por debajo de la meta planeada que era del 99.79% de mujeres. 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.

Para el rubro de capacidad instalada, al tercer trimestre la capacidad instalada ascendió a 253,407 con una demanda potencial de 968,395 niños de cuyos madres pudieran requerir el servicio teniendo una cobertura del 26.17%, al cuarto trimestre la capacidad instalada fue de 253,957 con una demanda potencial de 963,221 con cobertura del 26.37%, se debe tomar en consideración que la disminución de los emisión de los certificados de maternidad depende de factores externos al servicio de guardería, por lo que durante el período del reporte los certificados emitidos por el Instituto fueron menores a lo esperado.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

#### Acciones realizadas cuarto trimestre:

#### 1. Simplificación del marco regulatorio del servicio de guardería

- Se asesoró a los Departamentos de Guarderías sobre lo establecido en la normatividad en materia de pedagogía, fomento de la salud y alimentación, así como sobre las acciones específicas a implementar para la prevención y control de brotes de COVID-19.
- Se atendieron las consultas y asesorías técnicas solicitadas por los Departamentos de Guarderías relacionadas con pedagogía.
- Se remitieron las versiones finales de los procedimientos de alimentación y pedagogía para guarderías de prestación indirecta a la Coordinadora y al Director Normativo para visto bueno, procediendo su publicación y entrada en vigor en el cuarto trimestre de 2020. El procedimiento de pedagogía para guarderías de prestación directa se encuentra en versión preliminar y se están integrando los últimos ajustes.
- Se concluyó el Procedimiento de pedagogía para guarderías de prestación indirecta, el cual fue

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

emitido con fecha 13 de noviembre de 2020 y difundido el 11 de diciembre del mismo año para su aplicación.

#### 2. Participación Social en Guarderías y Comunicación con Padres

- Las visitas que se realizan en el marco del mecanismo de Participación Social en Guarderías, siguen suspendidas debido a la emergencia sanitaria por COVID-19 y se reanudarán hasta que las condiciones sanitarias lo permitan.
- Se concluyó la actualización de los documentos normativos del mecanismo de Participación Social en Guarderías, para las guarderías de prestación indirecta.
- Se dio inicio a la elaboración de los documentos normativos del mecanismo de Participación Social en Guarderías, para las guarderías de prestación directa.
- Se llevó a cabo la instalación de 1,006 Consejos de Padres de Guarderías IMSS lo que representa un avance de 78.5% de las guarderías de prestación indirecta. Es importante señalar que, en las Guarderías de Prestación Directa, la instalación no fue aprobada por el Sindicato.
- Se difundieron **22** temas relacionados con el desarrollo integral de niños y niñas, así como con las medidas de prevención de COVID-19, entre otros. Algunos de los temas publicados fueron: *Súmame en la prevención del COVID-19, Beneficios del rompecabezas en el desarrollo infantil, Uso correcto de cubrebocas, Medidas de precaución ante el aprendizaje en línea, Enfermedades respiratorias agudas, Padres ante la nueva normalidad, ¿Cómo saber si soy padre sobre protector?* etc.

#### 3. Capacitación sobre el Servicio de Guardería

- Se corroboró la aplicación de las precisiones en las unidades temáticas del "Curso básico para personal de fomento de la salud de guarderías IMSS", modalidad en línea.
- En colaboración con la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), se realizó una Capacitación en Línea obteniéndose la siguiente participación con personal de las guarderías de los 35 OOAD del IMSS:
  - Curso Derechos Humanos y Violencia  
Participantes Inscritos 3,725  
Participantes Aprobados 2,432
  - Curso Personas con Discapacidad Transformando Barreras y Oportunidades  
Participantes Inscritos 4,102  
Participantes Aprobados 2,038
- Se realizaron las gestiones con la Fundación Carlos Slim para definir estrategias sobre el inicio de la capacitación en línea del nuevo personal designado para formarse como replicador del taller "Crecer Juntos".
- Se concluyó el desarrollo del curso en línea "Inducción al puesto para Asistentes Educativas" en la plataforma eduTK, y se implementó a nivel nacional a mediados del mes de noviembre de 2020 para el personal de nuevo ingreso en el puesto de Asistente Educativa en guarderías de prestación indirecta.
- Sobre el curso "Prevención y detección oportuna del maltrato y abuso sexual infantil", en su versión final, ya se encuentra en la plataforma CLIMSS desde noviembre del 2020 y estará disponible de forma

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

permanente.

#### 4. Alimentación Sana, Variada y Suficiente

- Se mantuvo el asesoramiento de trabajadoras y trabajadores usuarios del servicio de guardería en materia de nutrición infantil.

#### 5. Preescolar

- Se solicitó a los OOAD el número de Boletas de evaluación entregadas a los niños/as que cursaron el primer grado de educación preescolar, con motivo de la conclusión del ciclo escolar 2019-2020. Se elaboró el informe correspondiente.

#### 6. Formato de valoración médica

- Las áreas de oportunidad detectadas a través de las consultas fueron consideradas en la actualización de los documentos y formatos involucrados en el proceso de atención de la salud de la niñez inscrita en los CAI del IMSS, cuyas versiones finales se publicarán en 2021. Se da por concluida esta línea de acción.

#### 7. Lectura en voz alta en guarderías IMSS

- Se difundió a través de correos masivos y del micrositio Comunicación con Padres los vínculos al evento "Del Amate y el Cenzontle. Oralidad y lectura de las infancias" organizado por la Secretaría de Cultura y realizado durante todo el mes de octubre, que incluyó conferencias, mesas de diálogo, activaciones de lectura, exposición de materiales y diferentes muestras de intervención.

#### 8. Indicadores de desempeño del servicio de guardería

- Derivado de la contingencia sanitaria, la aplicación de la Encuesta de Satisfacción del Usuario del Servicio de Guardería se realizó vía electrónica mediante el envío de una invitación a contestarla con un código de validación único por correo electrónico a las trabajadoras usuarias. Se difundió a los OOAD el cuestionario, muestra, metodología de aplicación y temporalidad. Se consideraron 7,700 encuestas a nivel nacional con un resultado de 94.09%.
- En el periodo octubre-diciembre 27 OOAD reiniciaron operaciones en sus guarderías. Al cierre del trimestre se registraron 387 supervisiones ordinarias con un promedio de 94.80%.

#### 9. Atención y seguimiento de Auditorías de Entidades Fiscalizadoras

- Mediante oficio 00641/30.13/306/2020, El Titular del Área de Auditoría Interna del Órgano Interno de Control en el IMSS, informó el estado de las Recomendaciones promovidas por la Auditoría Superior de la Federación (ASF) en la Auditoría 259-DS "Servicios de Guardería", derivada de la fiscalización de la Cuenta Pública 2017, en el que señaló que el estatus es "Concluida sin Implementar".

#### 10. Expansión del Servicio de Guardería

- Se continúa con el plan para la promoción para la instalación de guarderías con esquema en Empresarial y En el Campo, al cuarto trimestre se formalizaron dos convenios de subrogación con la Universidad de Tamaulipas y Grupo Merza de Michoacán con capacidad de 252 nuevos lugares cada una.
- Se contactó con las empresas interesadas y se les está dando el apoyo para cubrir los requerimientos de IMSS.

Se da atención a las solicitudes de ampliación de capacidad instalada de guarderías que están en operación al cuarto trimestre han iniciado operaciones 28 guarderías con nueva capacidad instalada lo que incrementó 845 nuevos lugares.

### 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 razón de muerte materna por 100,000 nacidos vivos en el periodo anualizado enero a diciembre 2017 fue de 32.0, último dato disponible en la Dirección General de Epidemiología (DGE) de la Secretaría de Salud.

Para el IMSS, la razón de muerte materna por 100,000 nacidos vivos en el periodo enero 2019 a diciembre de 2019 fue de 31.7 último dato disponible en la página [http://intranet/datos/infosalud/Paginas/Indicadores\\_Medicos.aspx](http://intranet/datos/infosalud/Paginas/Indicadores_Medicos.aspx).

Como puede observarse, en el IMSS se tiene una razón de muerte materna mucho menor que a nivel nacional. El Instituto Mexicano del Seguro Social fortalece en forma permanente la atención a las mujeres que se encuentran en esta etapa que se considera vulnerable por los riesgos a que se ven expuestas, con el objeto de dar trato igualitario, desde la vigilancia prenatal, atención durante el parto y puerperio, en especial a las de alto riesgo como son las menores de 19 años, mayores de 35 años portadoras de enfermedades crónico degenerativas; así como aquellas que se encuentran en emergencia obstétrica sean o no derechohabientes. Lo anterior dentro de un marco de respeto a los Derechos Humanos, según la reforma a la Ley del Seguro Social en 2015, en que obliga la atención de mujeres embarazadas que presenten una urgencia obstétrica, independientemente de su derechohabencia o afiliación en cualquier esquema de aseguramiento. La Ley del

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

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 2019 para los indicadores de Atención Prenatal.

#### Oportunidad de inicio de la vigilancia prenatal durante el primer trimestre de gestación

Año	Consultas de la vez, en el 1er trimestre de la gestación	Total de consultas de la 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

#### Promedio de atenciones prenatales por embarazada

Año	Consultas de la vez, en el 1er trimestre de la gestación	Total de consultas de la 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

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

En su recomendación 31 de la CEDAW, el Comité recomienda que el Estado parte: c) Bajo la orientación del Observatorio de Mortalidad Materna, intensifique sus esfuerzos para reducir la tasa de mortalidad materna, en particular adoptando una estrategia amplia de maternidad sin riesgos en que se dé prioridad al acceso a servicios de salud prenatal, posnatal y obstétricos de calidad y al establecimiento de mecanismos de vigilancia y asignación de responsabilidad. Es por ello que el Instituto Mexicano del Seguro Social, otorga una atención prenatal en el primer trimestre de la gestación para disminuir las complicaciones que puedan presentarse durante la etapa del embarazo, a través de una serie de acciones preventivas para todas las embarazadas y con esto contribuir a la disminución de la mortalidad materna.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En materia de prevención, se ha logrado identificar tempranamente factores de riesgo y/o complicaciones durante el embarazo, parto y puerperio; así como brindar oportunamente acciones de comunicación educativa personalizadas y grupales sobre el cuidado de la salud. En el periodo al mes de noviembre de 2020, la oportunidad en el inicio de la vigilancia prenatal fue de 48.7%, conforme al Manual Metodológico 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

Indicadores Médicos 2019-2024 del IMSS, se considera con un desempeño bajo, ya que se interpreta que solo cuatro a cinco de cada diez embarazadas acuden a iniciar su vigilancia prenatal antes de las primeras 12 semanas y 6 días de la gestación. Lo anterior toma en cuenta el cumplimiento de las recomendaciones para la vigilancia prenatal emitidas por la OMS.

El promedio de atenciones prenatales por embarazada resultó en 5.9, por abajo de la meta establecida para el periodo (7.0). Conforme al Manual Metodológico de Indicadores Médicos 2019-2024 del IMSS, se considera con un desempeño medio, ya que se traduce que cada embarazada acude menos a consulta de vigilancia prenatal en promedio 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 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



---

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

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.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Equidad de Género

**Ramo:** 51 ISSSTE

**Clave de la UR:** GYN

**Nombre de la UR:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

**Clave del Pp:** E036

**Nombre del Pp:** Equidad de género.

**Tipo de acción:** 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 la acción:**

- |     |   |
|-----|---|
| 197 | Impulsar una Campaña Institucional de Difusión de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres                        |
| 198 | Realizar eventos educativos sobre Políticas de Igualdad   |
| 199 | Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de Igualdad Laboral  |
| 424 | Impulsar una Campaña Institucional de Difusión para la Prevención y Atención de la Violencia de Género            |
| 425 | Realizar Jornadas de Capacitación en materia de Violencia de Género y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual |
| 426 | Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de prevención y atención a la violencia de género                |
| 618 | Impulsar una Campaña Institucional de Difusión por la No Discriminación de Género                                 |
| 619 | Realizar eventos educativos en materia de No Discriminación de Género y Políticas de Liderazgo                    |
| 620 | Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de no discriminación   |



### Definición de la población objetivo

Directa: Trabajadoras y trabajadores del ISSSTE.  
Indirecta: Población derechohabiente.

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

A través del instrumento de consulta CCII (Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad 2014) que fue aplicado a las personas que colaboran en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado encontramos que:

Las mujeres ocupan en menor proporción los puestos de subdirección o superior (43.3%) respecto a los hombres (56.7%), en contra parte, es mayor la proporción de mujeres (67.2%) en los puestos técnicos u operativos que de los hombres (32.8%).

#### Discriminación

El 20% del personal siente discriminación por su sexo, de ese porcentaje 7 de cada 10 son mujeres. Las principales condiciones de discriminación son: ascensos, faltas de respeto, tareas a desarrollar y salarios, en todos los casos las mujeres se sienten mayormente discriminadas que los hombres.

- 14.6% se han sentido discriminadas por el nivel de su puesto
- 53.9% considera que en la Institución se difunde el tema de Derechos Humanos,
- 58% prevención de la discriminación y 51.4% el tema de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- 50.2% considera que se cumple el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

#### Corresponsabilidad

En el ISSSTE el 60.6% de las y los trabajadores son responsables de un (a) menor de 15 años o a una persona dependiente.

- Del personal del Instituto que declaró que los cuidados de las personas dependientes corrían a cargo de su cónyuge, 81.7% son hombres y sólo 18.3% mujeres.
- De las personas que son responsables de un (a) menor de 15 años: 36.7% tiene dificultades para conciliar su vida familiar con la laboral, de ese porcentaje 32.9% son hombres y 67.1% son mujeres
- Del personal que es responsable de una persona dependiente: 38% tiene dificultades para conciliar su vida familiar con la laboral, de ese porcentaje 29.1% son hombres y 70.9% son mujeres.
- Cerca del 50% piensa que se promueven medidas para que el personal pueda repartir mejor su tiempo entre la vida personal, familiar y laboral.
- 1 de cada 3 tuvieron siempre problemas con su jefa (e) al pedir permiso para cuidar a sus hijas e hijos menores cuando enferman.
- 14% de los hombres conoce sobre la existencia del permiso de paternidad.

#### Hostigamiento y acoso sexual

El 8.6% del personal contestó afirmativamente; 78.6% mujeres y 21.4% hombres. Alguna vez ha sufrido hostigamiento sexual en su puesto actual.

- 39.9% contestó afirmativamente al considera usted que el hostigamiento sexual es un problema que merece atención en la institución.
- 9.3% contestó afirmativamente; 73.8% mujeres y 26.2% hombres. Alguna vez ha sufrido acoso sexual en su puesto actual.
- 40% contestó afirmativamente al considerar que el acoso sexual es un problema que merece atención en su institución
- El 91% del instituto considera que no ha sido víctima de hostigamiento o acoso sexual.

#### Experiencia de capacitación

- 1 de cada 3 recibió la capacitación introductoria, de las personas que tomaron la capacitación, 76.8% apreció que se incluyeron principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación.
- 79.1% está interesada y dispuesta a recibir capacitación en materia de igualdad de género y no discriminación. 52% del personal ha recibido capacitación.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

##### Conocimiento del marco normativo

2 de cada 3 personas no conocen la normatividad en materia de igualdad y 27.7% del personal conoce de la existencia de la Unidad de Igualdad de Género.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

El ISSSTE ha instrumentado acciones sustantivas para disminuir las brechas existentes entre mujeres y hombres, tales como:

- Permiso de paternidad.
- Salas de lactancia.
- Reconocimiento de los derechos de seguridad social de las parejas del mismo sexo.
- Reconocimiento del derecho de los padres para acceder al servicio de la Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil.
- Certificación en la No

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

A continuación, el detalle de los procesos de Sensibilización impartidos en el cuarto trimestre:

Entidad Federativa	Municipio	Curso:	Total		Total
			Mujeres	Hombres	
Aguascalientes Hospital General "Aguascalientes"	Aguascalientes	Violencia Obstétrica Pertinencia de la Prevención	12	8	20
	Aguascalientes	Responsabilidades legales de las personas encargadas de la Salud Pública.	15	5	20
Campeche	Campeche	Taller de Risoterapia, como vía de autocuidado	19	6	25
		Conferencia Mujer es Poder	26	1	27
Chihuahua	Chihuahua	Cáncer, huellas psicológicas que deja a su paso	23	0	23
Ciudad de México Dirección Normativa de Supervisión y Calidad Departamento de Programas de Equidad	Cuauhtémoc	Yo incluyo la perspectiva de género en el ámbito de mis competencias	8	1	9
		Derechos sexuales y reproductivos para adolescentes	8	2	10
		¿Qué es y como prevenimos el Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral?	3	2	5

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

		Introducción a la NOM 046 Violencia sexual, familiar, contra las mujeres, criterios para la prevención y atención.	2	2	4
		Masculinidades Taller	2	7	9
		Calidad y Servicio	4	2	6
		Violencia de género en tiempos de Emergencia Sanitaria	8	1	9
		Inteligencia emocional, una herramienta para garantizar el buen trato.	4	0	4
Ciudad de México Zona Oriente Hospital General "José María Morelos y Pavón"	Iztapalapa	Mobbing, Acoso Laboral	8	2	10
Nayarit	Tepic	Eliminando etiquetas.	22	5	27
Zacatecas	Guadalupe	Creación de Agentes multiplicadores del tema: Igualdad y Equidad	3	4	7
<b>Total</b>			<b>167</b>	<b>48</b>	<b>215</b>

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**
**Respecto a las acciones de difusión se desglosan a continuación:**

N.	Entidad Federativa	Municipio	Tipo	Fecha	Actividad
1	Aguascalientes	Delegación Aguascalientes	Difusión	noviembre	Difusión en redes sociales del video "Eliminación de la violencia contra la Mujer"
2	Aguascalientes	Hospital General	Difusión	noviembre	Prevención de Violencia Obstétrica
3	Campeche	Delegación Estatal Campeche	Difusión	noviembre	Historial Marco Normativo para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
4	Campeche	San Francisco de Campeche (Clin. Hospital Dr. Patricio Trueba Regil)	Difusión	diciembre	NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación.
5	Chihuahua	Clínica de medicina Familiar	Difusión	8 de octubre	Ley General de Responsabilidades Administrativas.
6	Chihuahua	Clínica de medicina Familiar	Difusión	13 de octubre	Se llevó a cabo en la UTECH, una plática en relación con el Día mundial de la lucha contra el cáncer de mama

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados						
7	Chihuahua	Subdelegación Médica	Difusión	14 de octubre	Se llevo a cabo en el Deportivo del ISSSTE una feria de salud en donde se ofertaron pruebas para valorar y detectar factores de riesgo como obesidad, diabetes mellitus, hipertensión, vacunación y módulo de información de cáncer de mama.	
8	Chihuahua	Subdelegación Médica	Difusión	noviembre	Se iniciaron las actividades en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, enviando a un total de 544 correos de la Delegación	
9	Chihuahua	Subdelegación Médica	Difusión	noviembre	Se enviaron a 544 correos electrónicos "El Violentometro".	
10	Chihuahua	Subdelegación Médica	Difusión	diciembre	Se enviaron a 544 correos electrónicos "Pronunciamento de CERO TOLERANCIA al hostigamiento y acoso sexual del ISSSTE".	
11	Ciudad de México	Hospital Regional Tro de octubre	Difusión	diciembre	Por vía electrónica se envían las normas vigentes referentes a Código de ética, Código de Conducta, Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, para el ejercicio fiscal 2020.	
12	Ciudad de México	Álvaro Obregón	Difusión	noviembre	Se difundieron carteles alusivos al día de la eliminación de la violencia contra la mujer en el pizarrón institucional y las redes sociales de PENSIONISSSTE.	
13	Ciudad de México	Álvaro Obregón	Difusión	octubre	Para fomentar las prácticas de igualdad, se difunde de forma permanente en la intranet de PENSIONISSSTE el Prontuario para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública.	
14	Ciudad de México	Álvaro Obregón	Difusión	noviembre	Se realizó la actualización de las personas consejeras del Comité de Ética, en temas de presuntos actos de hostigamiento sexual y acoso sexual.	
15	Ciudad de México	Álvaro Obregón	Difusión	noviembre	Se realizó la invitación a la plática "Las plataformas no me cuidan, me cuidan mis compañeras" por parte de la Subdirección de Relaciones Internacionales del ISSSTE en coordinación con la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y la Red de Mujeres por la Autonomía y Bienestar (MAB).	
16	Ciudad de México	Álvaro Obregón	Difusión	noviembre	En el marco de la conmemoración del "Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres", se realizó la invitación para participar en el webinar que la Secretaría de la Función Pública organizó bajo el título: "Diálogos sobre corrupción y violencia de género".	

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

17	Ciudad de México	Dirección Normativa de Administración y Finanzas	Difusión	diciembre	Infografía "Día Mundial de Lucha contra el Sida"
18	Ciudad de México	Dirección Normativa de Administración y Finanzas	Difusión	diciembre	Infografía "Día Internacional del Migrante"
19	Ciudad de México	Dirección Normativa de Administración y Finanzas	Difusión	diciembre	Infografía "Día de los Derechos Humanos"
20	Ciudad de México	Dirección Normativa de Administración y Finanzas	Difusión	noviembre	Infografía "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer", se pusieron 15 infografías en los pisos de la Subdirección de Personal en conmemoración de este día.
21	Ciudad de México	Dirección Normativa de Administración y Finanzas	Difusión	noviembre	Infografía "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer"
22	Ciudad de México	Dirección Normativa de Administración y Finanzas	Difusión	noviembre	Tarjeta de felicitación "Día del del Hombre"
23	Ciudad de México	Dirección Normativa de Administración y Finanzas	Difusión	noviembre	Infografía "Cartilla de Derechos Sexuales de adolescentes y jóvenes", además se anexo dicha cartilla
24	Ciudad de México	Dirección Normativa de Administración y Finanzas	Difusión	noviembre	Infografía "Vestimenta Día Naranja"
25	Ciudad de México	Dirección Normativa de Administración y Finanzas	Difusión	octubre	Infografía "Día Internacional de la Niña"
26	Ciudad de México	Dirección Normativa de Administración y Finanzas	Difusión	octubre	Infografía "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer"
27	Coahuila	Saltillo	Difusión	octubre	Infografía "Día Internacional de las Mujeres Rurales"
28	Coahuila	Saltillo	Difusión	noviembre	Infografía "Día Internacional de la Lucha contra el cáncer de Mama"
29	Durango	Durango	Difusión	octubre	Infografía "Día de las personas profesionales en medicina"
30	Durango	Durango	Difusión	octubre	Tríptico "El derecho humano a la salud 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					
31	Durango	Durango	Difusión	octubre	Cuadernillos Temáticos: Salud Reproductiva. análisis de Resultados de la Encuesta Nacional de la dinámica demográfica 2014 Liga: ( <a href="http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Catalogo_libre_01.php">http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Catalogo_libre_01.php</a> )
32	Durango	Durango	Difusión	noviembre	Cuadernillos Temáticos: "Violencia en las relaciones de pareja" Liga: ( <a href="http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Catalogo_libre_01.php">http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Catalogo_libre_01.php</a> )
33	Durango	Durango	Difusión	diciembre	Cuadernillos Temáticos: El impacto de los estereotipos y los roles de género en México( <a href="http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Catalogo_libre_01.php">http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Catalogo_libre_01.php</a> )
34	Durango	Durango	Difusión	diciembre	Cuadernillos Temáticos: "Violencia Sexual contra las Mujeres en el Seno de la Pareja Conviviente" ( <a href="http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Catalogo_libre_01.php">http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Catalogo_libre_01.php</a> )
35	Puebla (Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social)	Acatlán de Osorio C.M.F. Acatlán de Osorio	Difusión	noviembre	Se pasa a las áreas con el marco naranja para recordar el "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer".
36	Puebla (Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social)	Ciudad de Puebla. Delegación	Difusión	noviembre	Se hizo un Twittter con el tema de la no violencia contra las mujeres, en la cuenta de twitter Oficial de la Delegación ISSSTE Puebla así mismo se envió un correo electrónico al personal invitándolos a portar una preda naranja este día
37	Puebla (Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social)	Ciudad de Puebla. Delegación	Difusión	noviembre	Se hizo una publicación en Facebook con el tema de la no violencia contra las mujeres, en la cuenta de Facebook Oficial de la Delegación ISSSTE Puebla
38	Puebla (Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social)	Ciudad de Puebla. Delegación	Difusión	noviembre	Se envía a los trabajadores correo electrónico con información del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres. "#Sabías que...  EL 25 DE NOVIEMBRE ES EL "DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER", POR ELLO TE INVITAMOS A VER EL VIDEO 25DENOVEMBRE.mov."



**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

39	Puebla (Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social)	Ciudad de Puebla. Delegación	Difusión	noviembre	Se envía a los trabajadores correo electrónico con información del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres. "La violencia contra las mujeres es cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte. ¡Si vives en violencia llama al 911! #16Días #TodasSinViolencia #ActúaVSLaViolencia #ISSSTContigo"
40	Puebla (Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social)	Ciudad de Puebla. Delegación	Difusión	noviembre	Se envía a los trabajadores correo electrónico con información del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres. "¡Buenos días!  Si te preocupa que una amiga pueda estar experimentando violencia o si se siente insegura en su propio entorno, descubre cómo ayudarle a encontrar seguridad y apoyo. #pintaelmundodenaranja #GeneraciónIgualdad #16Días #TodasSinViolencia #ActúaVSLaViolencia #ISSSTContigo  <a href="https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/signs-of-abuse">https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/signs-of-abuse</a> "
41	Puebla (Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social)	Ciudad de Puebla. Delegación	Difusión	noviembre	Se envía a los trabajadores correo electrónico con información del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres "¡Buenos días! No seas cómplice de las/os que ejercen violencia, no mires a otro lado. Habla, interviene y muestra tu apoyo a las sobrevivientes durante los #16Días, y todos los días. #pintaelmundodenaranja #GeneraciónIgualdad #TodasSinViolencia #ActúaVSLaViolencia #ISSSTContigo"
42	Puebla (Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social)	Ciudad de Puebla. Delegación	Difusión	diciembre	Se envía a los trabajadores correo electrónico con información del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres haciendo hincapié en el día Internacional de las personas con discapacidad. "△ Basta de opresión. △ Basta de discriminación. △ Basta de marginación. △ Alto a la violencia de género.  En el Día Internacional de las personas viviendo con discapacidad abogamos por la visibilidad de las mujeres con discapacidad que pueden ser víctimas de mayor violencia en contexto de confinamiento.  #COVID19 #16días#pintaelmundodenaranja #GeneraciónIgualdad #TodasSinViolencia #ActúaVSLaViolencia #ISSSTContigo"

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados					
43	Puebla (Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social)	Ciudad de Puebla. Delegación	Difusión	diciembre	Se envía a los trabajadores correo electrónico con información del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra las mujeres y haciendo hincapié en el día Internacional de las personas con discapacidad. "△Las mujeres necesitan apoyo al enfrentarse a la violencia de su pareja mientras experimentan restricciones de movimiento, aislamiento físico e inseguridad económica como resultado de la pandemia de #COVID19. <a href="http://unwo.men/XULN50Cv4Fj">http://unwo.men/XULN50Cv4Fj</a>  #COVID19 #16días #pintaelmundodenaranja #GeneraciónIgualdad #TodasSinViolencia #ActúaVSLaViolencia #ISSTEContigo"
44	Yucatán	Mérida	Difusión	octubre	Difusión del Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género
45	Yucatán	Mérida	Difusión	octubre	Difusión del Código de Conducta del ISSSTE
46	Yucatán	Mérida	Difusión	octubre	Periódicos murales mensuales
47	Yucatán	Mérida	Difusión	octubre	Evento conmemorativo por el Cáncer de mama
48	Yucatán	Mérida	Difusión	noviembre	Evento conmemorativo por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
49	Delegación Sinaloa	Culiacán	Difusión	octubre	Difusión de información, a través de correo electrónico, sobre Acuerdo por la igualdad entre hombres y mujeres.
50	Delegación Sinaloa	Culiacán	Difusión	noviembre	Eliminación de la violencia contra la mujer
51	Delegación Sinaloa	Culiacán	Difusión	noviembre	Difusión de la violencia contra las mujeres.
52	Delegación Sinaloa	Culiacán	Difusión	noviembre	Campaña de 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres y las niñas
53	Delegación Sinaloa	Culiacán	Difusión	diciembre	difusión de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
54	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	15/10/2020 2 al 22/10/2020	Colocación de Mampara "Día de la lucha contra el cáncer de mama" en la entrada del edificio delegacional
55	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	diciembre	Colocación de Mampara "Día del Medico" en la entrada del edificio delegacional
56	Tlaxcala	Tlaxcala	Difusión	octubre	Se enviaron 42 correos electrónicos "19 de octubre



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

		Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social			Día Internacional contra el cáncer de mama y cérvico uterino" para su difusión en la Delegación Estatal del ISSSTE y diferentes centros de trabajo
57	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	octubre	Se colocó en el periódico mural el Acuerdo por la Igualdad Hombres y Mujeres
58	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	octubre	Se colocaron distintivos moños color rosa a trabajadores y derechohabientes alusivos al día Internacional contra el cáncer de mama.
59	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	noviembre	Colocación de Mampara "Día Internacional del Hombre" en la entrada del edificio delegacional
60	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	noviembre	Colocación de Mampara "Basta de Violencia contra la mujer" en la entrada del edificio delegacional
61	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	noviembre	Se enviaron 40 correos electrónicos de "25 de noviembre Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer" para su difusión en la Delegación Estatal del ISSSTE y diferentes centros de trabajo
62	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	octubre	Se colocaron distintivos moños color naranja a trabajadores y derechohabientes alusivos al día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.
63	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	noviembre	Se enviaron 50 correos electrónicos con el "Código de ética y Código de conducta" para su difusión en la Delegación Estatal del ISSSTE y diferentes centros de trabajo en el marco del Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.
64	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	noviembre	Se colocó el periódico mural alusivo al 25 de noviembre Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.
65	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	noviembre	Colocación de Mampara "Violentometro" en la entrada del edificio delegacional
66	Tlaxcala	Tlaxcala	Difusión	diciembre	Colocación de Mampara "Día mundial 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					
		Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social			personas con discapacidad" en la entrada del edificio delegacional
67	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	diciembre	Colocación de Mampara "Día internacional de los Derechos Humanos" en la entrada del edificio delegacional
68	Tlaxcala	Tlaxcala Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	diciembre	Se colocó el periódico mural alusivo al Día Internacional de los derechos humanos, inclusión a personas por VIH y personas con discapacidad.
69	Veracruz	Xalapa, Veracruz	Difusión	noviembre	Difusión por correo electrónico de "Prontuario para el Lenguaje Incluyente y no Sexista en la Función Pública".
70	Veracruz	Xalapa, Veracruz Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social	Difusión	noviembre	Se elaboró periódico Mural con el tema "CÍRCULO DE LA VIOLENCIA", como reducir la prevalencia y severidad de los daños a la salud causados por la violencia contra las mujeres y niñas.

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados		
Por último, se describen las actividades alusivas al Día Naranja:		
Entidad Federativa	Tema	Actividad
Delegación Estatal Campeche	Campaña Únete	Prevención y Atención de la Violencia Contra Las Mujeres
Ciudad de México (Hospital Regional "General Ignacio Zaragoza")	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Clínica Hospital Huejutla	Campaña Únete	Conmemoración
Clínica Hospital Huejutla	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Clínica Hospital Ixmiquilpan	Campaña Únete	Conmemoración
Clínica Hospital Miquiahuala	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Clínica Hospital Pachuca	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Delegación Estado de México	Campaña Únete	Toma de fotografía

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

Delegación Estado de México	Campaña Únete	Toma de fotografía
Delegación Estado de México	Campaña Únete	Entrega de trípticos
Delegación Estado de México CMF Naucalpan	Campaña Únete	Toma de fotografía
Delegación Estado de México CMF Naucalpan	Campaña Únete	Entrega de trípticos
Delegación Estado de México CMF Naucalpan	Campaña Únete	Toma de fotografía
Delegación Estado de México CMF Texcoco	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Delegación Estado de México CMF Texcoco	Campaña Únete	Violentometro
Delegación Estado de México CMF Texcoco	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Delegación Estado de México CMF Valle de Aragón	Campaña Únete	Entrega de trípticos
Delegación Estado de México CMF Valle de Aragón	Campaña Únete	Periódico mural
Delegación Estado de México CMF Valle de Aragón	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Delegación Estado de México CMF ISSSTE Ecatepec	Campaña Únete	Entrega de trípticos
Delegación Estado de México CMF ISSSTE Ecatepec	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Delegación Estado de México CMF ISSSTE Ecatepec	Campaña Únete	Entrega de trípticos
Delegación Estado de México CMF Tlalnepantla	Campaña Únete	Toma de fotografía
Delegación Estado de México CMF Tlalnepantla	Campaña Únete	Entrega de trípticos
Delegación Estado de México CMF Tlalnepantla	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Delegación Estado de México Xalostoc	Campaña Únete	Toma de fotografía
Delegación Estado de México Xalostoc	Campaña Únete	Periódico mural
Delegación Estado de México Xalostoc	Campaña Únete	Entrega de trípticos
Delegación Estatal Pachuca	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Delegación Estatal Pachuca	Campaña Únete	Sensibilización de la Violencia de Género.
Durango	Campaña Únete	"NOM-046-SSA2-2005. VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y CONTRA

## ANEXO 2 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 MUJERES. CRITERIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN", publicado por el ISSSTE en el siguiente link: <a href="http://www.issste.gob.mx/CEAM/doc_carrusel/norma046.pdf">http://www.issste.gob.mx/CEAM/doc_carrusel/norma046.pdf</a>
Estado de México CMF Cuautitlán Izcalli	Campaña Únete		Toma de fotografía
Estado de México CMF Cuautitlán Izcalli	Campaña Únete		Entrega de trípticos
Estado de México CMF Cuautitlán Izcalli	Campaña Únete		Sensibilización de la Violencia de Género.
Hospital General Pachuca	Campaña Únete		Sensibilización de la Violencia de Género.
Hospital General Pachuca	Campaña Únete		Sensibilización de la Violencia de Género.
Mérida, Yucatán	Campaña Únete		periódico mural por el Día Naranja
Nueva Oxtotitlán	Campaña Únete		Difusión
Nueva Oxtotitlán	Campaña Únete		Difusión
Nueva Oxtotitlán	Campaña Únete		Entrega de trípticos
Pantitlán	Campaña Únete		Entrega de trípticos
Pantitlán	Campaña Únete		Entrega de trípticos
Pantitlán	Campaña Únete		Sensibilización de la Violencia de Género.
San Francisco de Campeche (Clin. Hosp. Dr. Patricio Trueba Regil)	Campaña Únete		Se les invito al personal de la clínica Hospital "Dr. Patricio Trueba Regil", y al personal de "Casa de Día del Jubilado" a portar camisetas, blusas, lazo, etc., en color naranja, como parte de las actividades en relación con el Día de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, el día 25 de cada mes.
San Francisco de Campeche (Clin. Hosp. Dr. Patricio Trueba Regil)	Campaña Únete		Se realizó Periódico Mural, y trípticos para informar a los Derechohabientes que significa el Día Naranja. Se repartieron cubrebocas, lazos en color naranja, a la derechohabiente de la Consulta Externa y al Personal que labora en la clínica Hospital "Dr. Patricio Trueba Regil, alusivo al "Día Internacional de la Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres y las Niñas", ya que este día fue decretado por la Organización de las Naciones Unidas (O.N.U), para contrarrestar toda violencia hacia el sexo femenino.
San Luis Potosí	Campaña Únete		Toma de fotografías con carteles de prevención de la violencia de género.
Sinaloa, Culiacán	Campaña Únete		Envío de correos electrónicos promoviendo la prevención de la violencia.
Subdirección de tecnología de la Información (Dirección de Tecnología y Estrategia Digital)	Campaña Únete		Difusión electrónica de la Campaña Únete al día Naranja

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Subdirección de tecnología de la Información (Dirección de Tecnología y Estrategia Digital)	Campaña Únete	Difusión electrónica de la Campaña Únete al día Naranja (Mes naranja por el día internacional de la no violencia contra mujeres y niñas)
Subdirección de tecnología de la Información (Dirección de Tecnología y Estrategia Digital)	Campaña Únete	Difusión electrónica de la Campaña Únete al día Naranja (Mes naranja por el día internacional de la no violencia contra mujeres y niñas)
Subdirección de tecnología de la Información (Dirección de Tecnología y Estrategia Digital)	Campaña Únete	Difusión electrónica de la Campaña Únete al día Naranja (Mes naranja por el día internacional de la no violencia contra mujeres y niñas)
Subdirección de tecnología de la Información (Dirección de Tecnología y Estrategia Digital)	Campaña Únete	Difusión electrónica de la Campaña Únete al día Naranja (Mes naranja por el día internacional de la no violencia contra mujeres y niñas)
Tepic, Nayarit	Campaña Únete	Colocación moño naranja
Toluca, Estado de México.	Campaña Únete	Periódico mural
Toluca, Estado de México.	Campaña Únete	Toma de fotografía
Toluca, Estado de México.	Campaña Únete	Entrega de trípticos
Xalapa., Ver. Unidad de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social Delegación	Campaña Únete	Entrega de distintivos "Naranja" con el fin de promover y fomentar la cultura de la "no violencia", contra las mujeres y niñas, en la Delegación Estatal.
Zacatecas	Campaña Únete	Diseño y difusión de material de sensibilización promoviendo la prevención de la violencia de género.

#### Respecto a las acciones:

**425** Realizar Jornadas de Capacitación en materia de Violencia de Género y Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual.

Durante el cuarto trimestre se realizaron dos procesos, uno presencial y otro virtual abordando el tema, sumado de la difusión que se hizo sobre el tema en nuestras cuentas oficiales.

Mientras que las acciones:

**199** Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de Igualdad Laboral.

Durante este período no se recibieron solicitudes.

**426** Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de prevención y atención a la violencia de género.

Durante este período se recibieron dos solicitudes de orientación, ambas se derivaron al CEPCI que les correspondía y están a la espera de una resolución.

**620** Asesoría a trabajadoras del Instituto en materia de no discriminación.

No se recibieron solicitudes, en este período.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

#### Oportunidades:

El Director General Firmó el Pronunciamiento CERO TOLERANCIA el 15 de octubre de 2020 y se fortaleció la instalación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en nuestras distintas Unidades

---

## 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>Médicas y Administrativas.</p> <p>Se participó de manera comprometida a nivel nacional en los 16 días de activismo. Se actualizaron documentos normativos para recertificar al Instituto en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p> <p><b>Obstáculos:</b></p> <p>La actual emergencia sanitaria limita la capacidad de respuesta de los Enlaces de Igualdad de Género.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prevención y control de enfermedades

**Ramo:** 51 ISSSTE

**Clave de la UR:** GYN

**Nombre de la UR:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

**Clave del Pp:** E043

**Nombre del Pp:** Prevención y control de enfermedades

**Tipo de acción:** 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

Totas las mujeres embarazadas derechohabientes que son atendidas en las unidades médicas del Instituto

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

**Población Potencial.** Mujeres derechohabientes y no derechohabientes en edad fértil que requieren de atención en el ISSSTE.

**Población Objetivo:** Mujeres Derechohabientes que solicitan consulta de atención y control prenatal en el ISSSTE.

Cabe señalar que existe un número no identificado de mujeres embarazadas derechohabientes que no asisten a solicitar la atención y control en el ISSSTE, por lo cual no es posible cuantificar a la población potencial y objetivo. Sino solo a la atendida a través de los eventos obstétricos reportados por las unidades hospitalarias.

Población atendida: Mujeres embarazadas a quienes se otorgó consulta para atención prenatal de primera vez en las instalaciones del ISSSTE en el periodo.

Dicha problemática será atendida a la brevedad con las acciones llevadas a cabo en nuestro programa.

#### 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

Al cuarto trimestre del 2020 se otorgaron 70,463 consultas, como resultado del indicador obtenido 1.29 respecto al esperado de 3.14, por lo cual se obtuvo un Cumplimiento Porcentual: 40.81%.

Justificación: Se presentó una disminución de la consulta por la pandemia de COVID, debido a que 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

acuerdo a la Secretaría de Salud, se dio cumplimiento a la Jornada de Sana Distancias, ya que al considerar a las mujeres embarazadas como parte del grupo de personas vulnerables, por lo que se ajustaron los protocolos para espaciar la consulta de control prenatal de embarazo de bajo riesgo y la de alto riesgo se ajustó a las indicaciones médicas de cada paciente, todo esto con el fin de disminuir el contagio. por lo que la consulta a mujeres embarazadas disminuyó dentro de las Unidades Médicas. Nombre del indicador: Porcentaje de mujeres embarazadas que recibieron el carnet cuídame durante la consulta prenatal

Nivel del Indicador: Actividad

Al cuarto trimestre del 2020 se otorgaron 26,972 carnet cuídame, como resultado del indicador obtenido 20.88 respecto al esperado de 33.36, por lo cual se obtuvo un Cumplimiento Porcentual: 93.41%

Justificación: Esto derivado de que la pandemia por COVID-19, disminuyó la consulta presencial, se implementó un programa de asesoría telefónica, en la cual se da seguimiento durante el embarazo, sin embargo al no ser esta de forma presencial, no es posible la entrega del carnet.

Derivado de la situación de contingencia sanitaria en nuestro país y en el mundo entero, misma que ha afectado a las personas e instituciones, no ha sido factible el cumplir con las metas programadas, mismas que fueron calculadas, previamente a dichos acontecimientos.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

**Obstáculos:** El impacto por la pandemia por COVID, derivado a que esto provoco disminución en la asistencia a la consulta prenatal presencial, así como cierre de agendas

**Oportunidades:** La actual contingencia sanitaria ha hecho que disminuya el número de consultas otorgadas a las mujeres embarazadas en las Unidades Médicas, sin embargo esto se ha podido subsanar mediante la atención telefónica llamada línea materna en la cual se da seguimiento telefónico a las embarazadas y donde se les elabora una cédula que contempla:

- Signos y síntomas de Alarma en mujeres embarazadas.
- Atención oportuna en caso de signos y síntomas de alarma, referenciándolas de forma correcta a las Unidad Médica correspondientes.
- Triage de COVID.
- Lactancia Materna.

Por lo que se continuará con el Acompañamiento telefónico de Línea Materna, a través de los Equipos Comunitarios de Salud para el Bienestar (ECOS). La productividad de esto se concentra en una base de datos en Excel, ya que no se cuenta con Sistemas de información donde se pueda capturar.



**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Actividades e apoyo administrativo

**Ramo:** 52 Pemex

**Clave de la UR:** T9N

**Nombre de la UR:** Pemex Corporativo

**Clave del Pp:** M001

**Nombre del Pp:** Actividades de apoyo administrativo

**Tipo de acción:** 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 general son las y los trabajadores de Pemex en todo el territorio nacional. Sin embargo, cada una de las acciones programadas durante el año tienen distinto alcance y especificidad. En este sentido se detalla la población objetivo que será la base para estimar cada uno de los indicadores mediante los que se informará sobre los avances de las acciones:

1. Para las acciones de sensibilización en materia de inclusión, igualdad de género, no discriminación y no violencia, la población objetivo es todo el personal activo de Pemex al que se puede acceder de manera presencial y que cuenta con equipo de cómputo para acceder a las transmisiones en vivo. Debido a la contingencia por COVID 19, el objetivo se centra en la población que tenga acceso a herramientas que le permitan acceder al formato de transmisiones en vivo vía la intranet de PEMEX, aunque cabe destacar que en este contexto sanitario también se ha implementado el acceso a internet como un esfuerzo de la empresa por mantener la conectividad del personal. Es importante destacar que la ubicación geográfica dispersa, las características culturales y educativas y que mucho personal operativo no cuenta con computadora ni internet, representa un reto adicional. Otra parte de la población objetivo son las niñas y niños que se inscriban al curso de verano, que en este 2020 está contemplado realizarlo en modalidad virtual.

A la población objetivo se dirigirán diversas acciones: diseño y difusión de materiales gráficos, conferencias, cine-debates, exposiciones fotográficas, ferias y obras de teatro, actividades lúdicas, recreativas y deportivas, entre otras, que abordan los temas referidos y que se desarrollarán preferentemente de forma virtual y serán presenciales en la medida que las autoridades sanitarias así lo indiquen.

2. Para las acciones de capacitación en materia de inclusión, discriminación, violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual la población objetivo es el personal de distintas áreas que cuentan con equipo de cómputo en el caso de la capacitación en línea y personal de áreas específicas para las capacitaciones presenciales.

3. Para la Estrategia de Mentorías 2020 la población objetivo son mujeres que ocupan mandos medios y superiores en Pemex, que cubran con el perfil establecido en la convocatoria.

4. El diagnóstico sobre la situación violencia laboral y de género tomará como población objetivo al personal de una o varias de las gerencias regionales o de alguna de sus empresas productivas subsidiarias. Esto se definirá una vez que se establezcan los términos de referencia del proyecto en cuestión.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

En términos generales, la participación económica femenina es menor que la masculina: la tasa de participación económica femenina en 2019 fue cercana al 43% en comparación del 77.6% de la masculina, pero existen diferencias según el sector económico y el tipo de ocupación; en sectores como el energético, 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

participación de las mujeres es mucho menor, por lo que se ha llamado segregación horizontal que muestra mayor participación de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente femeninas. En 2019, de las mujeres ocupadas en el mercado laboral, solo 0.3% estaban en el sector de la industria extractiva y de la electricidad; su participación fue mayor en el sector servicios donde se encontraba el 48.1% y en el comercio (25%).

La plantilla laboral de Petróleos Mexicanos a partir de 2018 está representada por una tercera parte de mujeres contra dos terceras partes de hombres, aproximadamente, lo cual indica que Pemex se encuentra dentro del promedio de participación femenina en industrias extractivas en el mundo; en puestos de toma de decisiones la participación de las mujeres es del 16% (mandos medios y superiores). Esto representa un reto importante para avanzar en el liderazgo de las mujeres y su participación en niveles de mayor jerarquía al interior de la empresa para posicionar a Pemex en la materia e incrementar la participación de las mujeres en el ramo de las industrias extractivas del mundo, misma que, de acuerdo con los datos del Foro Económico Mundial, es de menos del 20% a nivel general, y en puestos de toma de decisiones apenas alcanza entre el 10% y 15%. Es importante mencionar que actualmente PEMEX se encuentra en un proceso de reestructura por lo que será necesario actualizar cifras en cuanto a la distribución por sexo de la población trabajadora y los niveles de toma de decisión ocupados por mujeres, en relación con los hombres.

Según el “Diagnóstico situacional sobre el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión en Pemex”, realizado en 2017, a partir de una encuesta a 133 mujeres en mandos superiores, un grupo focal y estadísticas de la empresa, 69.2% de las trabajadoras encuestadas señaló estar de acuerdo respecto a que las mujeres enfrentan obstáculos para su desarrollo, los cuales se centran principalmente en la existencia de preferencias a favor de los hombres en los procesos de selección (61.6%); en sus responsabilidades familiares, de cuidado, afectivas o de trabajo doméstico en casa (51,2%); y la discriminación por razones de género (32%). Sumado a ello, los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2017 de la Secretaría de la Función Pública para Petróleos Mexicanos, respondida por 12,637 trabajadoras/es, mostró una puntuación de 74.38 en la afirmación “En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación”, constituyendo la calificación más baja en el factor “Equidad de género”.

Finalmente, al ser Pemex la empresa más importante del país, por su trascendencia estratégica y el significado político y simbólico que reviste, las acciones que pueda desarrollar para introducir la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos y para prevenir, atender y reducir la violencia de género es fundamental, no sólo para la empresa, sino para las comunidades donde opera, para lo cual es necesario diseñar y fortalecer estrategias adecuadas y concretas de intervención.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Se desarrollará la Estrategia de Mentorías “Por la Igualdad de Género” cuyo objetivo es promover el empoderamiento de las mujeres, el desarrollo de habilidades y capacidades técnicas y directivas de las mujeres en PEMEX, a través del acompañamiento y asesoría de las personas mentoras para fortalecer la cultura de inclusión social institucional y transformación en la vida de las personas, bajo un enfoque de igualdad de género y de derechos humanos. Se emitirá la tercera emisión (2020) de este proyecto que se espera incremente la participación tanto de personas mentoras como de candidatas con respecto de la emisión 2019 de la Estrategia. Esta actividad se desarrollará a partir del cuarto trimestre del año.

Adicionalmente, se fortalecerán las acciones especializadas para la prevención y atención de los casos de

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual conforme a lo señalado en la legislación en la materia, en particular el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la AP y la operación del Centro de Atención y Bienestar Laboral y de Género (CABLAG), mecanismo de coordinación intra-áreas y con las regiones, destinado a prevenir y atender de manera integral los casos de discriminación, violencia laboral, violencia de género, hostigamiento sexual y acoso sexual en Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias y en su caso, Empresas Filiales, con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y en el marco normativo aplicable a la Empresa.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En el cuarto trimestre se realizaron 58 actividades de sensibilización en línea con las que se estima que se beneficiaron alrededor de 13,583 personas; además se llevaron a cabo capacitaciones mediante cuatro cursos diseñados por Pemex, un Taller para la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005 Violencia familiar, Sexual y contra las mujeres y dos cursos disponibles en el sitio del INMUJERES, en los que participaron 1693 trabajadoras y trabajadores de PEMEX. La información detallada se muestra en el siguiente cuadro:

CAPACITACIÓN/SENSIBILIZACIÓN	LUGAR	FECHA	PERSONAS CONECTADAS (TRANSMISIÓN EN VIVO)			TOTAL
			MUJERES	HOMBRES	SIN DATOS POR SEXO	
Día Naranja Octubre: Cápsulas de Vejez Activa: "Contra la Violencia hacia las Mujeres Mayores" y "¿Cómo saber si yo maltrato a una persona mayor?" "El Último Relato" (documental)	En línea	25 de octubre	Sin dato	Sin dato	392	392
24 de noviembre: "Juguemos Kahoot por la Igualdad en el Hogar".	En línea	26 de agosto 2020, 13:00	74	65	212	351
Campaña "Bienestar, Respeto, Seguridad y Paz para todas las Mujeres y las Niñas. 16 días de Activismo contra la Violencia de Género".	En línea	25 de noviembre al 10 de diciembre (56 actividades)	2321	1009	9510	12,840
<b>Total de participantes en actividades de sensibilización</b>			<b>2,395</b>	<b>1,074</b>	<b>10,114</b>	<b>13,583</b>
Curso en línea: "Empoderamiento de las mujeres y liderazgo inclusivo"	En línea	Octubre – diciembre (corte al 11 de dic)	Sin dato	Sin dato	383	383
Curso en línea: "Atención integral a casos de discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual en PEMEX".	En línea	Octubre – diciembre (corte al 11 de dic)	Sin dato	Sin dato	927	927
Curso en línea: "Paso a paso construimos la inclusión en Pemex"	En línea	Octubre – diciembre (corte al 11 de dic)	Sin dato	Sin dato	42	42
Curso en línea: "Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral"	En línea	Octubre – diciembre (corte al 11 de dic)	Sin dato	Sin dato	50	50
Curso en línea del INMUJERES: "Súmate al Protocolo".	En línea	Octubre – diciembre (corte al 11 de dic)	Sin dato	Sin dato	59	59
Curso en línea del INMUJERES: "Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres".	En línea	Octubre – diciembre (corte al 11 de dic)	Sin dato	Sin dato	47	47
Taller para la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005 Violencia familiar, Sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.	En línea	17, 18 y 19 de noviembre	132	53	--	185

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Total de participantes en los cursos de capacitación en línea			132	53	1,508	1,693
<b>TOTAL EN ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN</b>			<b>2,527</b>	<b>1,127</b>	<b>11,622</b>	<b>15,276</b>

Debido a la contingencia por COVID19 y para acatar a las recomendaciones sanitarias establecidas por el Gobierno Federal, las actividades de sensibilización y capacitación se centraron en formatos en línea con cobertura nacional.

Entre las acciones de sensibilización, en el mes de octubre, con motivo del "Día Naranja" en adhesión a la campaña internacional ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas y en el marco de la conmemoración del Día Internacional de las Personas de Edad (1º de octubre), se abordó la temática de la discriminación, maltrato y violencia hacia las mujeres adultas mayores, con la proyección de las cápsulas de Vejez Activa por Patricia Kelly: "Contra la Violencia hacia las Mujeres Mayores" y "¿Cómo saber si yo maltrato a una persona mayor?"; así como el documental: "El Último Relato", de Carla Jines y Joanne Salas. Se contó con la participación de 392 personas que se conectaron por la intranet de PEMEX o por internet.

El 24 de noviembre se realizó la actividad "Juguemos Kahoot por la igualdad en el hogar" con transmisión en vivo desde el Auditorio "18 de marzo" del Centro Administrativo Pemex, la cual tuvo como objetivo visibilizar la importancia del trabajo doméstico y de cuidados que se realiza en todos los hogares de manera cotidiana y que no es valorado a pesar de su enorme contribución a las familias, la sociedad y a la economía del país. Como parte de la actividad se compartieron estrategias para fomentar la corresponsabilidad en el hogar y se invitó a elaborar en familia un calendario de la corresponsabilidad. Se conectaron 351 personas.

Del 25 de noviembre al 10 de diciembre se realizó la Campaña "Bienestar, Respeto, Seguridad y Paz para todas las Mujeres y las Niñas. 16 días de Activismo contra la Violencia de Género", con el objetivo de concientizar a las trabajadoras y trabajadores de PEMEX sobre la violencia hacia las mujeres y las niñas, como una violación hacia sus derechos humanos y sobre la importancia de su prevención y atención. Se realizaron 56 actividades de sensibilización en temas de violencia contra las mujeres y niñas mediante conferencias, talleres, conversatorios, actividades culturales y cine debates, donde se trataron temas desde las modalidades de violencias, familiar, laboral y de pareja, embarazo adolescente, accesibilidad y autonomía de las personas con discapacidad, hasta la defensa del interés superior de niñas y niños, entre otros. Todas las actividades se realizaron en línea, mediante la intranet de PEMEX, por internet y por la herramienta tecnológica Teams, logrando un total de 12,840 conexiones.

En este cuarto trimestre del año se capacitaron en línea 1,587 personas mediante los cursos "Atención integral a casos de discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual en Pemex", "Empoderamiento de las mujeres y liderazgo inclusivo", "Paso a paso construimos la inclusión en Pemex" e "Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral" y del "Taller para la implementación de la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005 Violencia familiar, Sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención", diseñados expresamente para el personal de PEMEX. Adicionalmente, algunas personas realizaron cursos que ofrece el Instituto Nacional de las Mujeres: 47 personas el curso "Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres" y 59 el curso "Súmate al Protocolo". En total 1,693 personas capacitadas en el último trimestre del año. Todos los cursos fueron promovidos a través de las y los integrantes y enlaces de la Mesa de Inclusión, Igualdad y no Discriminación, mecanismo de coordinación en el que participan las Empresas Productivas Subsidiarias de PEMEX y diversas áreas de la empresa, cuyas acciones contribuyen al cumplimiento del objetivo de incidir en

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

un cambio cultural que facilite la construcción de espacios laborales incluyentes y libres de discriminación y violencias en PEMEX.

Con relación a la Estrategia de Mentorías “Por la Igualdad de Género” 2020, no obstante haber avanzado en el proceso administrativo y de gestión para llevarla a cabo, no fue posible concretar dicho proyecto este año. Ello debido a la pandemia por COVID-19 y para atender las recomendaciones sanitarias del Gobierno Federal, limitando las actividades presenciales. Dada la importancia de la intercomunicación entre personas mentoras y mujeres participantes, y para privilegiar el intercambio cara a cara, se tomó la decisión de posponer la tercera emisión de la Convocatoria para el 2021, esperando que las circunstancias mejoren y se puedan realizar con actividades presenciales para optimizar resultados.

En cuanto al diagnóstico sobre la situación de violencia laboral y de género en centros de trabajo de Pemex y definición de estrategias para su prevención y atención, debido a que no fue posible concretar el proyecto interinstitucional con El Colegio de México, y para atender el compromiso definido con este indicador, en el mes de octubre se inició el proceso de colaboración con el Centro de Investigaciones de Estudios de Género (CIEG) de la UNAM, institución que realizó el "Diagnóstico con perspectiva de género de la cultura organizacional en Petróleos Mexicanos". Entre los resultados obtenidos por dicho diagnóstico destaca:

1) Los hallazgos encontrados ponen de manifiesto que 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 “masculinos”;

2) Si bien las y los entrevistados reconocieron haber tomado algún curso sobre temas de discriminación, género o 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 de conocer los contenidos y de incorporarlos a su vida cotidiana, tanto en el ámbito personal como laboral;

3) La inexistente conciencia de género, tanto de las mujeres como de los hombres, conduce a justificar los estereotipos que dejan a las primeras en posición de subordinación y a los segundos en condiciones de privilegio, como se puede observar en quienes son violentadas en las instalaciones de la empresa por personal directivo y trabajadores;

4) Con relación a las razones por las que las y los trabajadores no tomaron medidas como la denuncia frente a un evento de violencia, las respuestas de las mujeres denotan desconocimiento, temor, protección a dañar su imagen, falta de confianza y la falta de testigos. Los hombres dieron como principal motivo, no haber dado importancia al evento y no querer que lo consideraran una persona conflictiva;

5) Los casos de violencia registrados en Pemex señalan la necesidad de seguir trabajando en la prevención, pues si bien podría considerarse un número menor de casos, considerando el tamaño de la plantilla de personal, es inaceptable la violación de los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras y del derecho a vivir una vida libre de violencia, en particular de las mujeres trabajadoras. La violencia debe ser erradicada de las instalaciones de PEMEX.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

Los principales retos siguen siendo la dispersión geográfica, el difícil acceso a personal que no cuenta con equipo de cómputo y, en este año, excepcionalmente, la contingencia sanitaria debida a la pandemia por COVID-19.

Por la pandemia fue necesario el uso de las tecnologías de información disponibles para seguir desarrollando actividades de sensibilización y capacitación y aprovechar la mayor cobertura que los medios digitales permiten.

A partir de 2020 la Gerencia de Inclusión cuenta con enlaces en las Gerencias Regionales de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, lo que permitió ampliar la cobertura de las acciones, aunque limitadas a la modalidad virtual; a este propósito contribuyó también el trabajo continuo con las y los representantes y

## 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

enlaces de la Mesa de Inclusión, Igualdad y No Discriminación (MIIND) de PEMEX.

Adicionalmente, el trabajo de sensibilización se reforzó, como se hizo durante todo el año, con la elaboración y difusión de materiales gráficos con información relevante en las materias que son competencia de la Gerencia de Inclusión, mismos que se socializan por diversos medios institucionales.

Sigue siendo un pendiente por atender la desagregación por sexo de toda la población que participa de las actividades de sensibilización y capacitación por línea. Los reportes que se emiten consideran solo el número de conexiones por la intranet de PEMEX y por internet a las diversas actividades. La posibilidad de tener el dato del sexo solo es posible si las personas que se conectan responden una encuesta de opinión, misma que es respondida por un mínimo de personas. Otra opción que permite la desagregación por sexo es a través de las conexiones por la aplicación Teams que es otro medio de ingreso a las actividades. Esto representa un problema de subestimación en los datos que se presentan a la Cámara de Diputados debido a que el sistema no da la opción para ingresar población sin sexo especificado por lo que solo quedan registrados los totales de la población del cual se cuenta con el dato por sexo, que representa aproximadamente un 22.8% del total de la población realmente beneficiada.

Por lo anterior, con base en los datos por sexo que se reportaron en las actividades de sensibilización, podemos hacer una inferencia de la distribución por sexo, bajo el supuesto de que se tiene la misma desagregación en todas las actividades (69% de mujeres y 31% de hombres en promedio). Bajo ese supuesto se estimó la distribución por sexo de la población atendida por las actividades de sensibilización, reportada en el Anexo 1: De las 10,114 personas participantes en actividades de sensibilización sin sexo reportado, de acuerdo con lo anterior, se infiere que 6,979 son mujeres y 3,135 son hombres.

En el caso de la capacitación, no se cuenta con datos suficientes que permitan inferir la distribución por sexo, por lo que no se hará la estimación por sexo de las 1508 personas capacitadas, sin dato por sexo.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Operación y mantenimiento de las centrales generadoras de energía eléctrica

**Ramo:** 53 CFE

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (GENCOII, GENCOIV; GENCOVI)

**Clave del Pp:** E561

**Nombre del Pp:** Operación y mantenimiento de las centrales generadoras de energía eléctrica

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:**

160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres

169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

260. Capacitar y sensibilizar al personal para la erradicación de la discriminación de género.

#### Definición de la población objetivo

Personal de la EPS Generación II; Personal de la EPS Generación IV; Personal de la EPS Generación VI.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Para la elaboración del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020 – 2024, aprobado por el Consejo de Administración el 8 de diciembre de 2020, se elaboró un diagnóstico orientado a dos rubros. El primero buscó antecedentes sobre políticas de electricidad con perspectiva de género y el segundo se enfocó en analizar las condiciones de igualdad entre quienes trabajan en la CFE.

En este sentido, se identificaron cinco aspectos fundamentales:

1. Es necesario profundizar los análisis que aborden la relación entre género y electricidad en México.
2. La presente administración ha destacado el objetivo de recuperar el sentido social de la Empresa, lo cual es una oportunidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la CFE.
3. En la CFE, la tasa de participación laboral femenina es menor que la masculina. Asimismo, las brechas se acentúan en los espacios de toma de decisión y en las áreas técnicas.
4. En la cultura organizacional de la Empresa se pueden observar muchas de las desigualdades prevalentes en el mercado laboral mexicano.
5. Es necesario tener mejores registros sobre la incidencia de casos de acoso y/o hostigamiento sexual, contar con los mecanismos institucionales adecuados para enfrentar este problema, así como fomentar la confianza de las víctimas para denunciar.

Se requiere actualizar y profundizar la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género en el trabajo. Asimismo, es necesario brindar capacitación para que las personas que trabajan en la Empresa incorporen la perspectiva de género en sus labores diarias.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica



## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En la programación del año 2020 del Anexo 13 “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” del Presupuesto de Egresos de la Federación, la mayoría de las acciones comprometidas por parte de las distintas áreas de la CFE se vincularon con capacitación y difusión de información.

Durante el cuarto trimestre del 2020, la Unidad de Género e Inclusión de la CFE ofreció 7,830 **lugares de capacitación, de los cuales 194 fueron ocupados por personal de la EPS Generación II; (el desglose por sexo se muestra en la tabla 1); 164 fueron ocupados por personal de la EPS Generación IV (el desglose por sexo se muestra en la tabla 2) y 356 fueron ocupados por personal de la EPS Generación VI (el desglose por sexo se muestra en la tabla 3).** Lo anterior forma parte del cumplimiento de las metas del Anexo 13 del año 2020 encaminadas a generar una cultura institucional basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las **acciones** de capacitación que impartió la UGI para cumplir las metas del Anexo 13, durante el cuarto trimestre del año 2020 se encuentran:

- Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?
- Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE

**TABLA 1. ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA EPS GENERACION II**

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?	98	94	192
	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	2		2
<b>TOTAL</b>		100	94	194

**TABLA 2. ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA EPS GENERACION IV**

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?	79	84	163
	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	1		1
<b>TOTAL</b>		80	84	164

**TABLA 3. ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA EPS GENERACION VI**

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?	89	262	351



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

4to. trimestre	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	5		
<b>TOTAL</b>		94	262	356

**GENCOII.** Adicionalmente, se realizó una campaña de difusión en materia de prevención de la discriminación por motivos de género. Esta campaña se diseñó atendiendo a las particularidades de la EPS Generación II y consistió en la difusión de infografías por medio de correos electrónicos (para el personal de las oficinas regionales) y la impresión de posters (para el personal técnico de las centrales generadoras).

**GENCOIV y VI.** Adicionalmente, durante el periodo señalado, el INMUJERES facilitó la incorporación de personal de la CFE al curso virtual "Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres", en el cual participaron 157 personas de la EPS Generación IV y 1 persona de la EPS Generación VI.

**TABLA 4.** ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR INMUJERES.

PERIODO	CURSO	EPS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2020	Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	GENCOIV	71	86	157
		GENCOVI	1		1
<b>TOTAL</b>			72	86	158

Adicionalmente, se realizó una campaña de difusión en materia de prevención de la discriminación por motivos de género. Esta campaña se diseñó atendiendo a las particularidades de la EPS Generación II y VI, consistió en la difusión de infografías por medio de correos electrónicos (para el personal de las oficinas regionales) y la impresión de posters (para el personal técnico de las centrales generadoras).

En este informe se presentan las acciones y avances particulares de las EPS Generación II, Generación IV y Generación VI. Sin embargo, estas Empresas Subsidiarias también fueron parte de los esfuerzos generales implementados para toda la Empresa durante el año 2020, los cuales están detallados en el Anexo 2 del cuarto trimestre correspondiente al Programa Presupuestal M001 "Actividades de Apoyo Administrativo", elaborado por la UGI.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La creación de la UGI, el 25 de abril del 2019, mediante el acuerdo CA-031/2019 del Consejo de Administración en la CFE, fortaleció los esfuerzos de la Empresa para impulsar acciones que permitan erradicar las brechas de desigualdad de género, no solo al interior de la Empresa, sino en lo referente a los proyectos de electrificación.

A pesar de los retos que impuso la pandemia de COVID-19, y en apego a las medidas de austeridad, se logró implementar un exitoso programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovecharon las tecnologías disponibles y se privilegió el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Operación y mantenimiento de la Red Nacional de Transmisión

**Ramo:** 53 CFE

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (EPS Transmisión)

**Clave del Pp:** E579

**Nombre del Pp:** Operación y mantenimiento de la Red Nacional de Transmisión

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres 169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

#### Definición de la población objetivo

Personal de la EPS Transmisión

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Para la elaboración del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020 – 2024, aprobado por el Consejo de Administración el 8 de diciembre de 2020, se elaboró un diagnóstico orientado a dos rubros. El primero buscó antecedentes sobre políticas de electricidad con perspectiva de género y el segundo se enfocó en analizar las condiciones de igualdad entre quienes trabajan en la CFE.

En este sentido, se identificaron cinco aspectos fundamentales:

6. Es necesario profundizar los análisis que aborden la relación entre género y electricidad en México.
7. La presente administración ha destacado el objetivo de recuperar el sentido social de la Empresa, lo cual es una oportunidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la CFE.
8. En la CFE, la tasa de participación laboral femenina es menor que la masculina. Asimismo, las brechas se acentúan en los espacios de toma de decisión y en las áreas técnicas.
9. En la cultura organizacional de la Empresa se pueden observar muchas de las desigualdades prevalentes en el mercado laboral mexicano.
10. Es necesario tener mejores registros sobre la incidencia de casos de acoso y/o hostigamiento sexual, contar con los mecanismos institucionales adecuados para enfrentar este problema, así como fomentar la confianza de las víctimas para denunciar.

Se requiere actualizar y profundizar la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género en el trabajo. Asimismo, es necesario brindar capacitación para que las personas que trabajan en la Empresa incorporen la perspectiva de género en sus labores diarias.

**Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)**

No aplica

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

En la programación del año 2020 del Anexo 13 “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” del Presupuesto de Egresos de la Federación, la mayoría de las acciones comprometidas por parte de las distintas áreas de la CFE se vincularon con capacitación y difusión de información.

Durante el cuarto trimestre del 2020, la Unidad de Género e Inclusión de la CFE ofreció 7,830 **lugares de capacitación, de los cuales 875 fueron ocupados por personal de la EPS Transmisión (el desglose por sexo se muestra en la tabla 1)**. Lo anterior forma parte del cumplimiento de las metas del Anexo 13 del año 2020 encaminadas a generar una cultura institucional basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las **acciones** de capacitación que impartió la UGI para cumplir las metas del Anexo 13, durante el cuarto trimestre del año 2020 se encuentran:

- Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?
- Curso: Conceptos Mínimos de Género para personal de la EPS Transmisión
- Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE

**TABLA 1. ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA EPS TRANSMISIÓN**

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?	310	453	763
	Conceptos Mínimos de Género para personal de la EPS Transmisión	38	72	110
	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	2		2
<b>TOTAL</b>		350	525	875

Adicionalmente, durante el periodo señalado, el INMUJERES facilitó la incorporación de personal de la CFE al curso virtual “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”, en el cual participaron 14 personas de la EPS Transmisión.

**TABLA 2. ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR INMUJERES.**

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2020	Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	9	5	14

En este informe se presentan las acciones y avances particulares de la EPS Transmisión. Sin embargo, esta Empresa Subsidiaria también fue parte de los esfuerzos generales implementados para toda la Empresa durante el año 2020, los cuales están detallados en el Anexo 2 del cuarto trimestre correspondiente al Programa Presupuestal M001 “Actividades de Apoyo Administrativo”, elaborado por la UGI.

---

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La creación de la UGI, el 25 de abril del 2019, mediante el acuerdo CA-031/2019 del Consejo de Administración en la CFE, fortaleció los esfuerzos de la Empresa para impulsar acciones que permitan erradicar las brechas de desigualdad de género, no solo al interior de la Empresa, sino en lo referente a los proyectos de electrificación.

A pesar de los retos que impuso la pandemia de COVID-19, y en apego a las medidas de austeridad, se logró implementar un exitoso programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovecharon las tecnologías disponibles y se privilegió el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Operación y mantenimiento de la infraestructura del proceso de distribución de energía eléctrica

**Ramo:** 53 CFE

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (EPS Distribución)

**Clave del Pp:** E580

**Nombre del Pp:** Operación y mantenimiento de la infraestructura del proceso de distribución de energía eléctrica

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:** 160. Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres 169. Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

#### Definición de la población objetivo

Personal de la EPS Distribución

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Para la elaboración del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020 – 2024, aprobado por el Consejo de Administración el 8 de diciembre de 2020, se elaboró un diagnóstico orientado a dos rubros. El primero buscó antecedentes sobre políticas de electricidad con perspectiva de género y el segundo se enfocó en analizar las condiciones de igualdad entre quienes trabajan en la CFE.

En este sentido, se identificaron cinco aspectos fundamentales:

11. Es necesario profundizar los análisis que aborden la relación entre género y electricidad en México.
12. La presente administración ha destacado el objetivo de recuperar el sentido social de la Empresa, lo cual es una oportunidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la CFE.
13. En la CFE, la tasa de participación laboral femenina es menor que la masculina. Asimismo, las brechas se acentúan en los espacios de toma de decisión y en las áreas técnicas.
14. En la cultura organizacional de la Empresa se pueden observar muchas de las desigualdades prevalentes en el mercado laboral mexicano.
15. Es necesario tener mejores registros sobre la incidencia de casos de acoso y/o hostigamiento sexual, contar con los mecanismos institucionales adecuados para enfrentar este problema, así como fomentar la confianza de las víctimas para denunciar.

Se requiere actualizar y profundizar la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género en el trabajo. Asimismo, es necesario brindar capacitación para que las personas que trabajan en la Empresa incorporen la perspectiva de género en sus labores diarias.

#### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En la programación del año 2020 del Anexo 13 “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” del

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Presupuesto de Egresos de la Federación, la mayoría de las acciones comprometidas por parte de las distintas áreas de la CFE se vincularon con capacitación y difusión de información.

Durante el cuarto trimestre del 2020, la Unidad de Género e Inclusión de la CFE ofreció 7,830 **lugares de capacitación, de los cuales 4,967 fueron ocupados por personal de la EPS Distribución (el desglose por sexo se muestra en la tabla 1)**. Lo anterior forma parte del cumplimiento de las metas del Anexo 13 del año 2020 encaminadas a generar una cultura institucional basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las **acciones** de capacitación que impartió la UGI para cumplir las metas del Anexo 13, durante el cuarto trimestre del año 2020 se encuentran:

- Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?
- Curso: Conceptos Mínimos de Género para personal de la EPS Distribución

**TABLA 1.** ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA EPS DISTRIBUCION

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?	2,597	2,221	4,818
	Conceptos Mínimos de Género para personal de la EPS Distribución	86	63	149
<b>TOTAL</b>		2,683	2,284	4,967

Adicionalmente, durante el periodo señalado, el INMUJERES facilitó la incorporación de personal de la CFE al curso virtual "Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres", en el cual participaron 6,641 personas de la EPS Distribución.

**TABLA 2.** ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR INMUJERES.

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2020	Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	2,611	4,030	6,641

En este informe se presentan las acciones y avances particulares de la EPS Distribución. Sin embargo, esta Empresa Subsidiaria también fue parte de los esfuerzos generales implementados para toda la Empresa durante el año 2020, los cuales están detallados en el Anexo 2 del cuarto trimestre correspondiente al Programa Presupuestal M001 "Actividades de Apoyo Administrativo", elaborado por la UGI.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La creación de la UGI, el 25 de abril del 2019, mediante el acuerdo CA-031/2019 del Consejo de Administración en la CFE, fortaleció los esfuerzos de la Empresa para impulsar acciones que permitan erradicar las brechas de



### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

desigualdad de género, no solo al interior de la Empresa, sino en lo referente a los proyectos de electrificación.

A pesar de los retos que impuso la pandemia de COVID-19, y en apego a las medidas de austeridad, se logró implementar un exitoso programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovecharon las tecnologías disponibles y se privilegió el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Prestación de Servicios Corporativos

**Ramo:** 53 CFE

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (AI, CCC, CCI, DCO, OAG y SCER)

**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:**

160.Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

169.Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

260.Capacitar y sensibilizar al personal para la erradicación de la discriminación de género.

#### Definición de la población objetivo

Personal que conforma la Auditoría Interna (AI) de la CFE: 101 son mujeres y 147 hombres a nivel nacional.

Personal que conforma la Coordinación de Comunicación Corporativa (CCC).

Personal de Coordinación de Control Interno (CCI).

Personal de la Dirección Corporativa de Operaciones (DCO).

Personal de la Oficina del Abogado General (OAG).

Personal de la Subdirección Corporativa de Estrategia y Regulación (SCER), actualmente Dirección Corporativa de Planeación Estratégica.

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Para la elaboración del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020 – 2024, aprobado por el Consejo de Administración el 8 de diciembre de 2020, se elaboró un diagnóstico orientado a dos rubros. El primero buscó antecedentes sobre políticas de electricidad con perspectiva de género y el segundo se enfocó en analizar las condiciones de igualdad entre quienes trabajan en la CFE.

En este sentido, se identificaron cinco aspectos fundamentales:

16. Es necesario profundizar los análisis que aborden la relación entre género y electricidad en México.
17. La presente administración ha destacado el objetivo de recuperar el sentido social de la Empresa, lo cual es una oportunidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la CFE.
18. En la CFE, la tasa de participación laboral femenina es menor que la masculina. Asimismo, las brechas se acentúan en los espacios de toma de decisión y en las áreas técnicas.



### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

19. En la cultura organizacional de la Empresa se pueden observar muchas de las desigualdades prevalentes en el mercado laboral mexicano.
20. Es necesario tener mejores registros sobre la incidencia de casos de acoso y/o hostigamiento sexual, contar con los mecanismos institucionales adecuados para enfrentar este problema, así como fomentar la confianza de las víctimas para denunciar.

Se requiere actualizar y profundizar la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género en el trabajo. Asimismo, es necesario brindar capacitación para que las personas que trabajan en la Empresa incorporen la perspectiva de género en sus labores diarias.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En la programación del año 2020 del Anexo 13 “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” del Presupuesto de Egresos de la Federación, la mayoría de las acciones comprometidas por parte de las distintas áreas de la CFE se vincularon con capacitación y difusión de información.

Durante el cuarto trimestre del 2020, la Unidad de Género e Inclusión de la CFE ofreció 7,830 **lugares de capacitación, de los cuales 54 fueron ocupados por personal de la Auditoría Interna (el desglose por sexo se muestra en la tabla 1); 2 fueron ocupados por personal de la Coordinación de Comunicación Corporativa (el desglose por sexo se muestra en la tabla 2); 2 fueron ocupados por personal de la CCI (el desglose por sexo se muestra en la tabla 3); 225 fueron ocupados por personal de la DCO (el desglose por sexo se muestra en la tabla 4); 7 fueron ocupados por personal de la Oficina del Abogado General (el desglose por sexo se muestra en la tabla 5) y 16 fueron ocupados por personal de la SCER, actualmente Dirección Corporativa de Planeación Estratégica (el desglose por sexo se muestra en la tabla 6).** Lo anterior forma parte del cumplimiento de las metas del Anexo 13 del año 2020 encaminadas a generar una cultura institucional basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las **acciones** de capacitación que impartió la UGI para cumplir las metas del Anexo 13, durante el cuarto trimestre del año 2020 se encuentran:

- Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?
- Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE

**TABLA 1. ACUMULADO DE CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA AUDITORÍA INTERNA**

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?	24	28	52
	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	2		2
<b>TOTAL</b>		26	28	54

**TABLA 2. ACUMULADO DE CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA**

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	2		2
<b>TOTAL</b>		2		2

**TABLA 3.** ACUMULADO DE CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	2		2

**TABLA 4.** ACUMULADO DE CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA DIRECCIÓN CORPORATIVA DE OPERACIONES

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?	95	129	224
	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	1		1
<b>TOTAL</b>		96	129	225

**TABLA 5.** ACUMULADO DE CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?	4	1	5
	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	2		2
<b>TOTAL</b>		6	1	7

**TABLA 6.** ACUMULADO DE CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA SCER (ACTUALMENTE DCPE).

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?	7	9	16

**AI, DCO y SCER (DCPE).** Adicionalmente, durante el periodo señalado, el INMUJERES facilitó la incorporación de personal de la CFE al curso virtual “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”, en el cual participaron 9 personas de la Auditoría Interna, 83 personas de la DCO, 2 personas de la OAG y 12 personas de la SCER, actualmente DCPE.

**TABLA 7.** ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR INMUJERES.

PERIODO	CURSO	ÁREA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2020	Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	AI	7	2	9
		DCO	31	52	83
		OAG	2	2	2
		SCER (DCPE)	4	8	12
		<b>TOTAL</b>	44	64	106

En este informe se presentan las acciones y avances particulares de la Auditoría Interna, de la Coordinación de Comunicación Corporativa; la Coordinación de Control Interno; la Dirección Corporativa de Operaciones, la Oficina del Abogado General y la Subdirección Corporativa de Estrategia y Regulación (SCER), actualmente Dirección Corporativa de Planeación Estratégica. Sin embargo, estas áreas también fueron parte de los esfuerzos generales implementados para toda la Empresa durante el año 2020, los cuales están detallados en el Anexo 2 del cuarto trimestre correspondiente al Programa Presupuestal M001 “Actividades de Apoyo Administrativo”, elaborado por la UGI.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La creación de la UGI, el 25 de abril del 2019, mediante el acuerdo CA-031/2019 del Consejo de Administración en la CFE, fortaleció los esfuerzos de la Empresa para impulsar acciones que permitan erradicar las brechas de desigualdad de género, no solo al interior de la Empresa, sino en lo referente a los proyectos de electrificación.

A pesar de los retos que impuso la pandemia de COVID-19, y en apego a las medidas de austeridad, se logró implementar un exitoso programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovecharon las tecnologías disponibles y se privilegió el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Funciones en relación con Estrategias de Negocios Comerciales, así como potenciales nuevos negocios

**Ramo:** 53 CFE

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (DCNC)

**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:**

160- Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres

169- Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

260- Capacitar y sensibilizar al personal para la erradicación de la discriminación de género.

#### Definición de la población objetivo

Personal de la Dirección Corporativa de Negocios Comerciales (DCNC).

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Para la elaboración del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020 – 2024, aprobado por el Consejo de Administración el 8 de diciembre de 2020, se elaboró un diagnóstico orientado a dos rubros. El primero buscó antecedentes sobre políticas de electricidad con perspectiva de género y el segundo se enfocó en analizar las condiciones de igualdad entre quienes trabajan en la CFE.

En este sentido, se identificaron cinco aspectos fundamentales:

21. Es necesario profundizar los análisis que aborden la relación entre género y electricidad en México.
22. La presente administración ha destacado el objetivo de recuperar el sentido social de la Empresa, lo cual es una oportunidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la CFE.
23. En la CFE, la tasa de participación laboral femenina es menor que la masculina. Asimismo, las brechas se acentúan en los espacios de toma de decisión y en las áreas técnicas.
24. En la cultura organizacional de la Empresa se pueden observar muchas de las desigualdades prevalentes en el mercado laboral mexicano.
25. Es necesario tener mejores registros sobre la incidencia de casos de acoso y/o hostigamiento sexual, contar con los mecanismos institucionales adecuados para enfrentar este problema, así como fomentar la confianza de las víctimas para denunciar.

### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Se requiere actualizar y profundizar la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género en el trabajo. Asimismo, es necesario brindar capacitación para que las personas que trabajan en la Empresa incorporen la perspectiva de género en sus labores diarias.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En la programación del año 2020 del Anexo 13 “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” del Presupuesto de Egresos de la Federación, la mayoría de las acciones comprometidas por parte de las distintas áreas de la CFE se vincularon con capacitación y difusión de información.

Durante el cuarto trimestre del 2020, la Unidad de Género e Inclusión de la CFE ofreció 7,830 **lugares de capacitación, de los cuales 2 fueron ocupados por personal de la DCNC (el desglose por sexo se muestra en la tabla 1)**. Lo anterior forma parte del cumplimiento de las metas del Anexo 13 del año 2020 encaminadas a generar una cultura institucional basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las **acciones** de capacitación que impartió la UGI para cumplir las metas del Anexo 13, durante el cuarto trimestre del año 2020 se encuentran:

- Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE

**TABLA 1.** ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA DCNC

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to. trimestre	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE.	2		2

Adicionalmente, durante el periodo señalado, el INMUJERES facilitó la incorporación de personal de la CFE al curso virtual “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”, en el cual participaron 11 personas de la DCNC.

**TABLA 2.** ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR INMUJERES.

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2020	Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	9	2	11

En este informe se presentan las acciones y avances particulares de la DCNC. Sin embargo, esta Dirección Corporativa también fue parte de los esfuerzos generales implementados para toda la Empresa durante el año 2020, los cuales están detallados en el Anexo 2 del cuarto trimestre correspondiente al Programa Presupuestal M001 “Actividades de Apoyo Administrativo”, elaborado por la UGI.

### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La creación de la UGI, el 25 de abril del 2019, mediante el acuerdo CA-031/2019 del Consejo de Administración en la CFE, fortaleció los esfuerzos de la Empresa para impulsar acciones que permitan erradicar las brechas de

---

## **ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

### **INFORMACIÓN CUALITATIVA**

<b>Obstáculos y oportunidades durante la operación</b>
<p>desigualdad de género, no solo al interior de la Empresa, sino en lo referente a los proyectos de electrificación.</p> <p>A pesar de los retos que impuso la pandemia de COVID-19, y en apego a las medidas de austeridad, se logró implementar un exitoso programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovecharon las tecnologías disponibles y se privilegió el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.</p>

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Actividades de Apoyo Administrativo

**Ramo:** 53 CFE

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado (DCA)

**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**

Personal de la Dirección Corporativa de Administración (DCA)

**Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres**

Para la elaboración del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020 – 2024, aprobado por el Consejo de Administración el 8 de diciembre de 2020, se elaboró un diagnóstico orientado a dos rubros. El primero buscó antecedentes sobre políticas de electricidad con perspectiva de género y el segundo se enfocó en analizar las condiciones de igualdad entre quienes trabajan en la CFE.

En este sentido, se identificaron cinco aspectos fundamentales:

Es necesario profundizar los análisis que aborden la relación entre género y electricidad en México.

La presente administración ha destacado el objetivo de recuperar el sentido social de la Empresa, lo cual es una oportunidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la CFE.

En la CFE, la tasa de participación laboral femenina es menor que la masculina. Asimismo, las brechas se acentúan en los espacios de toma de decisión y en las áreas técnicas.

En la cultura organizacional de la Empresa se pueden observar muchas de las desigualdades prevalentes en el mercado laboral mexicano.

Es necesario tener mejores registros sobre la incidencia de casos de acoso y/o hostigamiento sexual, contar con los mecanismos institucionales adecuados para enfrentar este problema, así como fomentar la confianza de las víctimas para denunciar.

Se requiere actualizar y profundizar la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género en el trabajo. Asimismo, es necesario brindar capacitación para que las personas que trabajan en la Empresa incorporen la perspectiva de género en sus labores diarias.

**Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)**

No aplica.

**Avance y explicación sobre los resultados alcanzados**

La Dirección Corporativa de Administración (DCA) es la encargada de ejecutar los recursos del Anexo 13

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación etiquetados en el programa presupuestal M001 Actividades de Apoyo Administrativo.

A través de la Unidad de Género e Inclusión, adscrita a la Coordinación de Recursos Humanos de la DCA, se coordinan y gestionan las acciones encaminadas a institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la CFE.

En este apartado se presentan las acciones más relevantes desarrolladas por la CFE en materia de igualdad de género durante el año 2020 y se señalan las actividades específicas que se llevaron a cabo, en colaboración con las áreas responsables de ejercer recursos del Anexo 13 del PEF 2020.

El 8 de diciembre del 2020, el Consejo de Administración de la CFE aprobó el **Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020 – 2024**, el cual tiene como objetivo institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la CFE, a fin de contribuir a mejorar la situación de las mujeres en México y generar las condiciones que garanticen laborar en entornos libres de violencia de género, con participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles jerárquicos de la CFE.

El Programa está estructurado en 4 ejes temáticos y 1 eje transversal orientados a un objetivo prioritario cada uno, 16 estrategias y 89 acciones puntuales. Asimismo, se incluye un apartado de indicadores y metas que permitirán evaluar la implementación de cada uno de los aspectos señalados.

En concordancia con el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020-2024, las acciones desarrolladas durante el año 2020 se clasifican en seis rubros:

1. Género y Electricidad
2. Mujeres en la CFE
3. Cultura Institucional de la Igualdad de Género
4. Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
5. Capacitación
6. Difusión

#### 1. GÉNERO Y ELECTRICIDAD

Con el objetivo de contribuir en la reducción de las brechas de género por medio de los proyectos de electricidad de la CFE, se desarrollaron los siguientes proyectos:

- **Primer proyecto de electrificación con perspectiva de género:** El proyecto social de la CFE en la zona de Zongolica, Veracruz tiene como propósito la electrificación con celdas solares, en sistemas aislados de la red eléctrica en comunidades de la zona de Zongolica, Veracruz, en el cual participarán, en el ámbito de sus competencias, la Subdirección de Negocios de Redes, la EPS Generación VI, la EPS Distribución, la Gerencia de Desarrollo Social y la Coordinación de Recursos Humanos, por medio de la UGI.

En este sentido, la UGI elaboró un diagnóstico con perspectiva de género en el cual se analizaron las necesidades y realidades socioeconómicas de las mujeres y hombres de la zona en la que se realizará el Proyecto; se analizó el acceso, uso y control sobre los recursos de manera diferenciada entre



### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

hombres y mujeres, así como los problemas y necesidades de las mujeres en las localidades, indicándose las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la región de Zongolica. En ese sentido, se logró evidenciar las desigualdades en las relaciones de género y en el acceso y uso de la energía eléctrica, a la vez que se definieron, a través de las estadísticas oficiales, las condiciones sociodemográficas de la población de esa zona; se analizaron también las desigualdades que enfrentan las mujeres en las comunidades indígenas, así como la incidencia de violencia de género en la zona estudiada.

Con base en lo anterior, se emitieron recomendaciones puntuales a fin de continuar-incorporando la perspectiva de género en las siguientes etapas del proyecto.

- **Evaluaciones de Impacto Social de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura (DCIPI):** Se formularon recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de impacto social de los proyectos de la DCIPI, en la etapa de entrevistas semiestructuradas, como un primer paso hacia la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración integral de dichas evaluaciones.

De esta manera se incorporó la perspectiva de género en el guión de entrevista y/o encuestas que forman parte de las Evaluaciones de Impacto Social para identificar la manera en la que un proyecto realizado por la DCIPI puede incidir de manera diferenciada en la vida de mujeres y en la de hombres, para lo cual se formuló un cuestionario integral para incorporar preguntas relativas a las condiciones, necesidades e intereses de las mujeres en rubros específicos.

Esta acción fue llevada a cabo como parte de las metas establecidas en el Programa Presupuestal P552 "Coordinación de las funciones y recursos para la infraestructura eléctrica" del Anexo 13, a cargo de la DCIPI, área responsable de ejercer los recursos.

- **Informe para incorporar la perspectiva de género en la Dirección Corporativa de Negocios Comerciales (DCNC):** Se elaboró un Informe a fin de identificar aspectos en los cuales se podrían incorporar la perspectiva de género en las funciones que realiza la DCNC, en el marco de sus atribuciones. De esa manera, se identificaron de manera preliminar aspectos en los cuales se puede incidir de forma directa en lograr la igualdad de género, sugiriéndose continuar el trabajo coordinado con la DCNC, a fin de determinar la viabilidad de concretar las propuestas formuladas, y en su caso, desarrollar nuevas iniciativas orientadas a dar cumplimiento al marco normativo en materia de igualdad de género.

Esta acción fue llevada a cabo como parte de las metas establecidas en el Programa Presupuestal E585 denominado "Funciones en relación con Estrategias de Negocios Comerciales, así como potenciales nuevos negocios" del Anexo 13, a cargo de la DCNC, área responsable de ejercer los recursos.

- **Transversalización del enfoque de género en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático:** A partir de junio de este año, la CFE participa en el grupo interinstitucional encargado de supervisar la transversalización del enfoque de género en el Informe Bienal ante la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático. En este contexto, la UGI coordinó la aplicación de una encuesta al interior de la CFE, con el objetivo de detectar la apropiación a nivel institucional del tema de género y cambio climático.

#### 2. MUJERES EN LA CFE

Como parte de las acciones orientadas a incrementar la participación de las mujeres en la CFE, particularmente en las áreas técnicas y de toma de decisión, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- **Participación en la Red de Mujeres en Energía México:** La CFE fue invitada como panelista en la Reunión 2020 de la Red de Mujeres en Energía México, celebrada el 30 de noviembre, a fin de exponer

## ANEXO 2 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 acciones que se realizan en materia de igualdad de género.

- **Foro virtual “La Paridad de Género en la Industria Eléctrica”:** El 27 de agosto del 2020, la CFE convocó a expertas del sector para analizar las obligaciones jurídicas respecto a las reformas en materia de paridad de género, así como posibles formas en las cuales se podrían implementar dichas acciones en la Empresa. Se registró la asistencia de 198 participantes.

#### 3. CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Como parte de las acciones para propiciar, dentro de la CFE, un cambio de patrones culturales basado en el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- **Incorporación en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:** El 30 de septiembre de 2020, durante la Vigésima Primera Sesión Ordinaria de este Sistema, se aprobó por unanimidad la incorporación de la CFE como invitada permanente en este órgano.
- **Red de Enlaces para la Igualdad de Género en la CFE:** Si bien durante el año 2020 no sesionó la Red, permaneció el trabajo conjunto y coordinado de sus integrantes para seguir cumpliendo con sus objetivos y dando continuidad a sus funciones.
- **Encuesta de Clima Organizacional:** En coordinación con la Unidad de Desarrollo Organizacional, la UGI participó en la incorporación de preguntas en el capítulo relativo a igualdad de género, tendientes a medir aspectos relacionados con la indebida normalización de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; con la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y con el crecimiento y estabilidad laboral para mujeres y hombres en la CFE.
- **Consultas con relación al COVID-19:** Se atendieron consultas sobre cómo implementar las medidas sanitarias derivadas del COVID-19, a fin de evitar que estas tuvieran un impacto negativo sobre las trabajadoras de la Empresa.

#### 4. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Con el fin de asegurar el derecho humano de las personas en la CFE a trabajar en espacios libres de violencia de género, la UGI llevó a cabo diversas acciones cuyo objetivo es crear entornos seguros y libres de violencia; corroborar el adecuado seguimiento y atención de los casos; así como generar una cultura de prevención. A continuación, se enlistan dichas acciones:

- **Pronunciamiento Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad:** El 31 de marzo de 2020, el Director General de la CFE y la Titular de la UGI firmaron el Pronunciamiento donde se reitera que, en el corporativo de CFE, sus Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales, está prohibida cualquier conducta de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como cualquier forma de violencia de género.

Este documento señala las acciones específicas que se implementarán al interior de la CFE a fin de erradicar este tipo de conductas.

## Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- **Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad:** El 25 de noviembre de 2020, se publicó este Manual, el cual tiene como objetivo garantizar un mecanismo integral de atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Empresa, en concordancia con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado en el DOF el 2 de enero de 2020.
- **Aplicación Que-HAS:** El 25 de noviembre de 2020, la Dirección Corporativa de Administración realizó el lanzamiento de la aplicación móvil para recibir denuncias por hostigamiento/acoso sexual en la CFE, la cual se desarrolló con el trabajo conjunto de las coordinaciones de Recursos Humanos y Servicios Tecnológicos.

Esta aplicación es un mecanismo para la recepción de denuncias innovador que permite que las personas usuarias ingresen la información relacionada a su caso de manera ágil. Asimismo, contiene información sobre la legislación vigente en la materia, y ejemplos de conductas que constituyen acoso sexual u hostigamiento sexual.

- **Diagnóstico especializado:** Se realizó un diagnóstico profundo para un centro de trabajo detectado con incidencia relevante en conductas de hostigamiento sexual/acoso sexual a partir de lo cual se emitieron recomendaciones específicas para prevenir y atender dichas conductas.

### 5. CAPACITACIÓN

Los programas de capacitación constituyen uno de los instrumentos más efectivos para propiciar la reflexión e invitar a la acción a fin de modificar conductas que no deben formar parte de los valores o normas de una empresa. En este sentido, la UGI llevó a cabo una serie de acciones encaminadas a brindar herramientas al personal de la CFE para cumplir las obligaciones normativas en materia de igualdad de género, a través de distintos programas de capacitación.

Adicionalmente, se generaron acciones de capacitación específicas como parte de la estrategia implementada por la UGI a fin de dar cumplimiento a las metas establecidas en el Anexo 13 del PEF 2020, dados los obstáculos derivados de la pandemia de COVID-19.

Entre los cursos que impartió la UGI se encuentran:

- **Curso a distancia “Conceptos mínimos de género”:** Entre junio y noviembre de 2020, este curso se impartió en 21 ocasiones en modalidad videoconferencia, ofreciendo un total de 882 espacios de capacitación (427 mujeres y 455 hombres). El objetivo de este curso es conocer los elementos básicos de la teoría de género, los cuales están contenidos en la normatividad vigente, con la finalidad de generar una cultura institucional igualitaria.

De los 882 espacios ofrecidos en este curso, 589 de ellos (275 mujeres y 314 hombres) fueron ocupados por la EPS Transmisión, la EPS Distribución, la DCIPI, y la DCO; es decir, por áreas responsables de ejercer recursos del Anexo 13. En el formato titulado “Anexo 2,” que cada una de estas áreas presenta como parte del cuarto informe trimestral del Anexo 13 del PEF 2020 de la CFE, se detalla información sobre esta actividad.

Las áreas de la CFE que participaron en este curso fueron: Dirección Corporativa de Operaciones (DCO), Dirección Corporativa de Negocios Comerciales (DCNC), Dirección Corporativa de Finanzas (DCF), Dirección Corporativa de Administración (DCA), Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura (DCIPI), Oficina del Abogado General (OAG), EPS Generación II, EPS Generación III, EPS Distribución Generación IV, Generación V, EPS Generación VI, EPS Transmisión, EPS Distribución, Filial CFE Calificados, Filial CF Energía, Filial CFE Intermediación de Contratos Legados, Filial CFE Capital, Coordinación de Comunicación Corporativa (CCC), Coordinación de Relaciones

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

#### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Interinstitucionales (CRI) y Auditoría Interna.

- **Conferencia “¿Qué es el hostigamiento sexual y el acoso sexual?”:** La Oficina del Abogado General de la CFE invitó a la UGI a formar parte de su ciclo permanente de capacitación. En julio de 2020, se impartió de manera remota dicha conferencia, en la cual participaron 55 personas.
- **Conferencia “¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?”:** Esta conferencia se impartió en modalidad virtual en 22 ocasiones de agosto a diciembre, participando un total de 6,836 personas (2,927 mujeres y 3,909 hombres).

Esta conferencia se impartió a personal de las siguientes áreas: CFE Calificados, EPS Generación II, Generación IV, Generación VI, EPS Transmisión, EPS Distribución, Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura (DCIPI), Auditoría Interna, Oficina del Abogado General (OAG), y Dirección Corporativa de Planeación Estratégica (DCPE) antes Subdirección Corporativa de Estrategia y Regulación (SCER).

De las 6,836 personas que asistieron a la conferencia, 6,796 están adscritas a áreas responsables de ejercer recursos en el Anexo 13. En el formato titulado “Anexo 2 “que cada una de estas áreas presenta como parte del cuarto informe trimestral del Anexo 13 del PEF 2020 de la CFE se detalla información sobre esta actividad.

- **Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE:** Se realizó en el marco de los 16 días de activismo para erradicar la violencia contra las mujeres, su objetivo fue identificar los elementos que constituyen el acoso/hostigamiento sexual y los mecanismos de denuncia en la CFE. Se contó con la participación de 57 personas (48 mujeres y 9 hombres).

En total, la UGI otorgó 7,830 espacios de capacitación en el año 2020; de los cuales 7,411 consistieron en personal que labora en las áreas responsables de ejercer recursos del Anexo 13 del PEF 2020.

Adicionalmente, durante el periodo señalado, el INMUJERES facilitó la incorporación de personal de la CFE al curso virtual “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”, en el cual participaron 6,947 personas.

TABLA 2. ACUMULADO DE CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR INMUJERES

PERIODO	CURSO	ÁREA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Año 2020	Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	Dirección Corporativa de Administración (DCA)	21	16	37
		Dirección Corporativa de Operaciones (DCIPI)	31	52	83
		Oficina del Abogado General	2		2
		Dirección Corporativa de	4	8	12

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

		Planeación Estratégica, antes Subdirección Corporativa de Estrategia y Regulación			
		EPS Generación IV	71	86	157
		EPS Generación VI	1		
		EPS Transmisión	9	5	14
		EPS Distribución	2,611	4,030	6,641
		TOTAL	2,750	4,197	6,947

#### 6. DIFUSIÓN

Las campañas de difusión forman parte del conjunto de herramientas para promover las obligaciones que se establecen en la normativa en materia de igualdad de género, acceso a una vida libre de violencia, la no discriminación, la erradicación de la violencia de género y la prevención, erradicación y sanción del acoso sexual y hostigamiento sexual. En este sentido, se realizaron las siguientes actividades:

- **Campaña de difusión y prevención del hostigamiento sexual/acoso sexual:** El 23 de abril se lanzó una campaña conformada por infografías y postales en las redes sociales oficiales de la Empresa. De igual forma, se publicó un boletín de prensa para anunciar la firma del Pronunciamiento Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la CFE.

Se realizó una campaña de difusión sobre la firma del Pronunciamiento, en la cual se elaboraron infografías que fueron publicadas en redes sociales y distribuidas a través del correo electrónico institucional. Este documento también se difundió a través de la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE, se publicó en la normateca institucional y en el sitio de internet de la Empresa.

- **Campaña sobre el Protocolo de Actuación con Perspectiva de Género en la Investigación y Substanciación de Quejas y Denuncias de la Secretaría de la Función Pública:** El 11 de agosto se realizó una campaña informativa que constó de infografías publicadas en las redes sociales oficiales y distribuidas por correo institucional para dar a conocer a las personas que trabajan en la CFE que, si presentan una denuncia, esta será investigada con perspectiva de género.
- **Campaña “Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual (HAS)”:** En el mes de noviembre se realizó una campaña interna con materiales infográficos para la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura (DCIPI), que tuvo como objetivo dar a conocer las conductas que constituyen acoso/hostigamiento sexual, acotadas al contexto de la DCIPI. El material fue distribuido por medio de correo electrónico institucional.

Esta campaña forma parte de la estrategia implementada por la UGI para dar cumplimiento con la meta del programa presupuestal P552 “Coordinación de las funciones y recursos para la infraestructura eléctrica” relativa a difundir información entre el personal que labora en la DCIPI, que propicie la erradicación de la violencia de género.

- **Campañas “¿Sabes qué es la discriminación por motivos de género?”:** En diciembre se desarrollaron estas campañas internas compuestas por materiales infográficos para las EPS Generación II y Generación IV, las cuales tuvieron la finalidad de informar aspectos relevantes en los cuales se puede presentar este tipo de discriminación en la cotidianidad de los espacios laborales. El material fue distribuido por medio de correo electrónico institucional y a través de posters colocados en los centros 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

Estas campañas forman parte de la estrategia de la UGI para cumplir la meta de difundir entre el personal que labora en dichas EPS contenidos relativos a la discriminación por motivos de género. En el documento "Anexo 2" presentado por las EPS Generación II y Generación IV, áreas responsables de ejercer recursos del programa presupuestal E561 "Operación y mantenimiento de las centrales generadoras de energía eléctrica", se presenta información a más detalle.

- **Campaña con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer:** En el marco de los 16 días de activismo contra la violencia de género, la Coordinación de Comunicación Corporativa realizó una campaña que consistió en la difusión de contenidos en 19 publicaciones en redes sociales oficiales de la Empresa y envío de 3 correos electrónicos institucionales, a todo el personal de la CFE que cuenta con este. Este material tuvo como objetivo contribuir a concientizar al personal sobre las distintas formas de violencia de género a fin de prevenir que estas ocurran en los espacios laborales, así como dar a conocer los mecanismos de denuncia ante este tipo de casos.
- **Aplicación Que-Has:** A través del correo electrónico institucional, y como parte de la campaña con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se enviaron infografías para dar a conocer a todo el personal de la CFE, el lanzamiento de la Aplicación Móvil "Que-HAS", la cual es un mecanismo para recepción de denuncias de casos de acoso/hostigamiento sexual en la CFE. En las infografías que se enviaron, se explican las indicaciones para descargar la App en los teléfonos móviles.
- **Campaña de difusión sobre los procesos de atención a casos de acoso/hostigamiento sexual en la CFE:** A través del correo electrónico institucional, se difundió la firma y publicación del Manual para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Comisión Federal de Electricidad.

Asimismo, se difundió este documento se publicó en la normateca institucional y en el sitio de internet de la Empresa. Adicionalmente, se publicó un boletín de prensa en el cual se hace del conocimiento de la opinión pública los mecanismos de atención a casos de acoso/hostigamiento sexual al interior de la CFE.

**Nuevo portal de internet de la CFE:** Bajo el liderazgo de la Coordinación de Comunicación Corporativa, se realizó el lanzamiento del nuevo portal de internet de la CFE, el cual incorpora un apartado relativo a las acciones de igualdad de género en la Empresa.

#### Obstáculos y oportunidades durante la operación

La creación de la UGI, el 25 de abril del 2019, mediante el acuerdo CA-031/2019 del Consejo de Administración en la CFE, fortaleció los esfuerzos de la Empresa para impulsar acciones que permitan erradicar las brechas de desigualdad de género, no solo al interior de la Empresa, sino también en lo referente a los proyectos de electrificación.

A pesar de los retos que impuso la pandemia de COVID-19, y en apego a las medidas de austeridad, se logró implementar un exitoso programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en



---

---

### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

el cual se aprovecharon las tecnologías disponibles y se privilegió el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.

## ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### INFORMACIÓN CUALITATIVA

**Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF:** Coordinación de las funciones y recursos para la infraestructura eléctrica

**Ramo:** 53 CFE

**Clave de la UR:** TVV

**Nombre de la UR:** CFE Consolidado

**Clave del Pp:** P552

**Nombre del Pp:** Coordinación de las funciones y recursos para la infraestructura eléctrica

**Tipo de acción:** 101. Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres

**Número y denominación de la acción:**

160- Capacitación y sensibilización para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

169- Capacitación que promueva la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

260- Capacitar y sensibilizar al personal para la erradicación de la discriminación de género.

#### Definición de la población objetivo

Personal de la Dirección Corporativa de Ingeniería y Proyectos de Infraestructura (DCIPI)

#### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Para la elaboración del Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020 – 2024, aprobado por el Consejo de Administración el 8 de diciembre de 2020, se elaboró un diagnóstico orientado a dos rubros. El primero buscó antecedentes sobre políticas de electricidad con perspectiva de género y el segundo se enfocó en analizar las condiciones de igualdad entre quienes trabajan en la CFE.

1. En este sentido, se identificaron cinco aspectos fundamentales:
2. Es necesario profundizar los análisis que aborden la relación entre género y electricidad en México.
3. La presente administración ha destacado el objetivo de recuperar el sentido social de la Empresa, lo cual es una oportunidad para incorporar la perspectiva de género en los proyectos sustantivos de la CFE.
4. En la CFE, la tasa de participación laboral femenina es menor que la masculina. Asimismo, las brechas se acentúan en los espacios de toma de decisión y en las áreas técnicas.
5. En la cultura organizacional de la Empresa se pueden observar muchas de las desigualdades prevalentes en el mercado laboral mexicano.
6. Es necesario tener mejores registros sobre la incidencia de casos de acoso y/o hostigamiento sexual, contar con los mecanismos institucionales adecuados para enfrentar este problema, así como fomentar la confianza de las víctimas para denunciar.

Se requiere actualizar y profundizar la capacitación en materia de igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia de género en el trabajo. Asimismo, es necesario brindar capacitación para que las



### Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

personas que trabajan en la Empresa incorporen la perspectiva de género en sus labores diarias.

### Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

No aplica.

### Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

En la programación del año 2020 del Anexo 13 “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” del Presupuesto de Egresos de la Federación, la mayoría de las acciones comprometidas por parte de las distintas áreas de la CFE se vincularon con capacitación y difusión de información.

Durante el cuarto trimestre del 2020, la Unidad de Género e Inclusión de la CFE ofreció 7,647 **lugares de capacitación, de los cuales 544 fueron ocupados por personal de la DCIPI (el desglose por sexo se muestra en la tabla 1)**. Lo anterior forma parte del cumplimiento de las metas del Anexo 13 del año 2020 encaminadas a generar una cultura institucional basada en la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las **acciones** de capacitación que impartió la UGI para cumplir las metas del Anexo 13, durante el cuarto trimestre del año 2020 se encuentran:

- Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?
- Curso: Conceptos Mínimos de Género
- Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces para la Igualdad de Género de la CFE

**TABLA 1.** ACUMULA DE CAPACITACION IMPARTIDA POR LA UGI A PERSONAL DE LA DCIPI.

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
4to trimestre	Conferencia: ¿Por qué tenemos que hablar de igualdad de género en la CFE?	159	277	436
	Conceptos Mínimos de Género para personal de la DCIPI	56	50	106
	Taller sobre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Red de Enlaces	2		
TOTAL		217	327	544

Adicionalmente, durante el periodo señalado, el INMUJERES facilitó la incorporación de personal de la CFE al curso virtual “Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres”, en el cual participaron 450 personas de la DCIPI.

#### ACUMULADO DE CAPACITACION IMPARTIDA POR INSTITUCIONES PÚBLICAS

PERIODO	CURSO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Año 2020	Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres	51	139	190
	CENACS y otras instituciones	101	159	260
TOTAL		152	298	450

Adicionalmente, se realizó una campaña de difusión en materia de erradicación de la violencia de género. Esta campaña se diseñó atendiendo a las particularidades de la DCIPI y consistió en la difusión de infografías 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**

medio de correos electrónicos (para el personal de las oficinas regionales) y la impresión de posters (para el personal técnico de las residencias de construcción).

En este informe se presentan las acciones y avances particulares de la EPS Generación II. Sin embargo, esta Dirección Corporativa también fue parte de los esfuerzos generales implementados para toda la Empresa durante el año 2020, los cuales están detallados en el Anexo 2 del cuarto trimestre correspondiente al Programa Presupuestal "M001 Actividades de Apoyo Administrativo" elaborado por la UGI.

#### **Obstáculos y oportunidades durante la operación**

La creación de la UGI, el 25 de abril del 2019, mediante el acuerdo CA-031/2019 del Consejo de Administración en la CFE, fortaleció los esfuerzos de la Empresa para impulsar acciones que permitan erradicar las brechas de desigualdad de género, no solo al interior de la Empresa, sino en lo referente a los proyectos de electrificación.

A pesar de los retos que impuso la pandemia de COVID-19, y en apego a las medidas de austeridad, se logró implementar un exitoso programa de capacitación y difusión en materia de igualdad de género e inclusión, en el cual se aprovecharon las tecnologías disponibles y se privilegió el uso de las plataformas de videoconferencia para llevar a cabo conferencias y cursos a distancia.



**CÁMARA DE  
DIPUTADOS**  
LXIV LEGISLATURA

---

**Secretario de Servicios Parlamentarios:** Hugo Christian Rosas de León; **Director General de Crónica y Gaceta Parlamentaria:** Gilberto Becerril Olivares; **Directora del Diario de los Debates:** Eugenia García Gómez; **Jefe del Departamento de Producción del Diario de los Debates:** Oscar Orozco López. Apoyo Documental: **Dirección General de Proceso Legislativo,** José de Jesús Vargas, director. Oficinas de la Dirección del Diario de los Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión: Palacio Legislativo, avenida Congreso de la Unión 66, edificio E, cuarto nivel, colonia El Parque, delegación Venustiano Carranza, CP 15969. Teléfonos: 5036-0000, extensiones 54039 y 54044. **Página electrónica:** <http://cronica.diputados.gob.mx>