INMUJERES

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Informe Anual 2020

Índice

I. Introducción 2

II. Resumen ejecutivo 6

III. Sesiones Ordinarias 10

i. Vigésima Sesión Ordinaria 10

ii. Vigésima Primera Sesión Ordinaria 15

iii. Vigésima Segunda Sesión Ordinaria 25

IV. Anexo I. Seguimiento a los acuerdos de las sesiones del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 32

I. INTRODUCCIÓN

El 2020 fue un año que permitió inaugurar una nueva etapa para el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) con sus nuevas reglas, la incorporación de actores estratégicos y la generación de acuerdos que permitan el avance sustantivo en materia de igualdad.

Con la publicación en el Diario Oficial de la Federación el 28 de septiembre de 2020 de las nuevas Reglas para la Organización y Funcionamiento del SNIMH, se favorece la mayor participación, cercanía y escucha permanente entre las instituciones participantes, lo cual permite fortalecer la agenda pública en materia de igualdad de género. De manera conjunta con la incorporación de actores claves como la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO), la Conferencia Nacional de Municipios de México (CONAMM), el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), entre otros, se generan redes amplias y estratégicas para la articulación de una agenda para la igualdad desde lo local.

Con el fortalecimiento del SNIMH se busca responder a las exigencias del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024 que establece la ruta de acción del Estado Mexicano en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con mandatos claros de acuerdo con las propias demandas de las mujeres que participaron en la elaboración del citado programa.

Esta sinergia entre el SNIMH y el PROIGUALDAD permite atender de manera directa la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que mandata establecer acciones para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural, desde una mirada acorde con los valores institucionales del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), tales como la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados más equitativo y la búsqueda de la construcción de la paz, entre otros valores establecidos en los objetivos del PROIGUALDAD.

Al corresponderle al INMUJERES la coordinación del SNIMH, así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad y las demás acciones que sean necesarias para cumplir con los objetivos de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) y en atención al artículo 12, fracción V y 27 de las Reglas para la Organización y Funcionamiento del SNIMH, la presidenta del INMUJERES en representación de la Junta de Gobierno del INMUJERES, rinde al titular del Ejecutivo Federal el presente Informe anual de actividades.

En este contexto, se destacan las acciones estratégicas de política pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres realizadas durante el 2020 en el marco de las sesiones del SNIHM.

Publicación en el SUPLEMENTO TODAS 14 de diciembre de 2020

SISTEMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

¿QUÉ ES?

Un organismo coordinado que estructura los objetivos para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para generar bienestar y desarrollo sin discriminación en todos los ámbitos. Emana como mandato de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006).

¿CÓMO FUNCIONA?

A partir del trabajo coordinado con la Administración Pública Federal, los tres ámbitos gubernamentales y recientemente, por los poderes de la unión y empresas productivas del Estado para implementar políticas publicas que generen mejores condiciones para mujeres y desarrollo e igualdad para toda la sociedad.

En la Administración Pública Federal, nos coordinamos y trabajamos para aplicar la igualdad entre mujeres y hombres.

¿CUÁLES SON SUS OBJETIVOS?

1. Promueve la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación.
2. Contribuye al adelanto de las mujeres.
3. Coadyuva a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género.
4. Promueve el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

PARA SABER MÁS:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=56013458&fecha=31/12/1969

Diseño: José Armando Mata Sevilla

Ilustración: Archivo

Expresiones como el *Un día sin mujeres* impulsaron una visión renovada en las diversas luchas de las mujeres mexicanas.

Para coordinar la igualdad de género

El SNIMH es un catalizador para la igualdad sustantiva de las mujeres y niñas de hoy y para las generaciones venideras.

MARÍA MARGARITA CORTÉS CID
Directora del SNIMH, INMUJERES.

El 8 y 9 de marzo del 2020 fueron diferentes: primero, las manifestaciones de miles de mujeres en las calles exigiendo nuestros derechos y luego, el peso de nuestra ausencia en *Un día sin mujeres*. Esas expresiones impulsaron una visión renovada de las diversas luchas de las mujeres que ahora constituyen la hoja de ruta de esta nueva cara de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PNIMH).

El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) es uno de los instrumentos de la PNIMH más importante para encauzar el cumplimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (Proigualdad) y coordinar los esfuerzos institucionales. Dada la relevancia de los trabajos encabezadps por el SNIMH, el INMUJERES asumió el desafío de reestructurar su funcionamiento y de potencializar su operación mediante el fortalecimiento de su capacidad articuladora, para poner en marcha los objetivos de la Política Nacional de Igualdad, con las Unidades de Igualdad de Género, sus más cercanas aliadas.

EL 28 DE SEPTIEMBRE pasado se publicaron las nuevas reglas del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Esta reestructuración permitió sumar la participación de actores estratégicos de los poderes de la Unión, así como instituciones del gobierno federal, estatal y municipal, Órganos Constitucionalmente Autónomos y empresas paraestatales; siendo el SNIMH un catalizador de los esfuerzos institucionales para generar sinergias y efectuar acciones efectivas para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, por medio del Proigualdad, programa especial construido a partir de las voces de las mujeres mediante un ejercicio democrático y participativo derivado de los distintos foros que el INMUJERES realizó en todo el país.

El 28 de septiembre de 2020 se publicaron las nuevas *Reglas de Organización y Funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*[2], en esta versión renovada participan nuevos actores como son los Poderes de la Unión a través de la Cámara de Diputados y el Senado de la República, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

> “ARTICULAR A LA CIUDADANÍA CON GOBIERNOS MÁS CERCANOS QUE RESPONDAN A LAS VOCES DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS CON SOLUCIONES EFECTIVAS”

Así mismo, participan nuevos actores centrales: la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Instituto Nacional Electoral, la Fiscalía General de la República, y el Instituto Nacional de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. Además, por acuerdo del SNIMH se integró la Comisión Federal de Electricidad, el Instituto Nacional de Desarrollo Social, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte.

Las nuevas Reglas del Sistema fortalecieron también:

1. Las comisiones ordinarias y especiales para la aplicación de la PNIMH, conformadas por integrantes del Sistema. Contarán con un programa de trabajo dirigido a coordinar la implementación de las metas del Proigualdad, generar rutas de acción concretas y medibles.
2. Convenios de colaboración. Se impulsará la vinculación del SNIMH con los Sistemas de Igualdad de las entidades federativas y municipales, para potenciar el cumplimiento de la PNIMH y generar agendas locales.

Uno de los aspectos relevantes es que el Sistema tiene el objetivo de territorializar la agenda de igualdad y favorecer la agropiación desde lo local, para articular a la ciudadanía con gobiernos más cercanos que respondan a las voces de mujeres y niñas en los barrios y las comunidades mediante soluciones y estrategias efectivas y cercanas a ellas.

Este esfuerzo colaborativo tiene el objetivo de sentar las bases para la igualdad sustantiva de las mujeres y niñas de hoy, pero también para las generaciones venideras. Sabemos que para lograr que el derecho a la igualdad pase del *ture al facto* es necesario tener un andamiaje institucional articulado, que reconozca las desigualdades que enfrentan las mujeres y sea eficiente en sus soluciones.

Desde el INMUJERES seguiremos trabajando con la convicción de generar las condiciones para avanzar en la igualdad sustantiva y la no discriminación de las mujeres y las niñas como pilares indispensables del bienestar social en esta Cuarta Transformación de México. ▼

REFERENCIAS:
[1] Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En: https://bit.ly/2tzTrtb
[2] Reglas para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En: https://bit.ly/3fRkcdZ

II. RESUMEN EJECUTIVO LOGROS 2020

LOGROS 2020

SISTEMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Actualización de las Reglas para la organización y funcionamiento del SNIMH, destacando que se incorporaron a más actores estratégicos en la conformación del Sistema, que permiten una mayor vinculación y participación tanto de las dependencias y entidades de la Administración Publica Federal (APF), de los Organismos autónomos y los Poderes de la Unión, como a nivel nacional y local.

Participación de diferentes actores estratégicos en las sesiones del SNIMH, lo que permitió generar compromisos para contribuir a la Política Nacional en materia de Igualdad, al más alto nivel.

Realización de trabajo integral con las Unidades de Igualdad de Género en todas las acciones llevadas a cabo en el marco del SNIMH.

Establecimiento y aprobación de acuerdos para coadyuvar en la implementación de acciones para el cumplimiento y seguimiento de la Política Nacional en materia Igualdad.

Creación de una herramienta en una aplicación web para fortalecer el seguimiento del SNIMH, la cual permite clasificar el estatus de los acuerdos establecidos, sistematizar la información de las sesiones e incorporar evidencias.

Generación de una metodología de semaforización que permitió medir cada una de las 267 líneas de acción del PROIGUALDAD 2020-2024 a través de 5 criterios: Contexto político, impacto territorial, vinculación de la institución con diversos actores, impacto presupuestal y grado de expertis técnico, con el objetivo de graduar su complejidad, a fin de brindar elementos para que las instituciones planifiquen de manera progresiva las acciones, anticipen problemáticas que retrasen su implementación y generen estrategias coordinadas para potenciar el logro de las metas derivadas de las líneas.

Elaboración de un diagnóstico en materia de igualdad con las Unidades de Igualdad de Género (UIG), con la finalidad de desarrollar una estrategia conjunta para su fortalecimiento.

Seguimiento estratégico con las Instituciones participantes en el SNIMH con el objetivo de consolidar las líneas de acción del PROIGUALDAD.

Información adicional de los principales logros 2020

- ✓ Se actualizaron las "Reglas para la Organización y funcionamiento del SNIMH" en donde se incorporaron a más actores estratégicos en la conformación del Sistema, que permiten una mayor participación tanto de las dependencias y entidades de la APF, de los Organismos autónomos, los poderes de la Unión, empresas paraestatales, así como de instituciones del gobierno federal, estatal y municipal, para la implementación de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ✓ Además, se establecieron y definieron las funciones específicas y directrices de actuación para las instituciones integrantes y participantes en el SNIMH y con el objeto de fortalecer la participación de las UIG, se incorporó su definición y forma de participación en el SNIMH.

  Las nuevas reglas son el producto de un trabajo de colaboración entre el INMUJERES, las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal (APF), Organismos Autónomos y Poderes de la Unión, las cuales fueron aprobadas por la Junta de Gobierno del INMUJERES el 15 de julio de 2020 y validadas por el Comisariato del Sector Seguridad Nacional, el 4 de agosto de 2020.
- ✓ Se realizó un diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres para las Unidades de Igualdad de Género (UIG) de la APF, cuyo objetivo fue identificar las áreas de oportunidad, retos y obstáculos que enfrentan en el desarrollo de sus funciones y evaluar el avance en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional y las políticas públicas, para la elaboración de una estrategia conjunta que contribuya a su fortalecimiento. Dicho diagnóstico se realizó mediante un cuestionario en línea, el cual se diseñó bajo el enfoque de reglas, redes y recursos para identificar el avance en la integración de la perspectiva de género en la Institución, la existencia de redes al interior y al exterior de las instituciones que permitan potencializar los esfuerzos para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la capacidad institucional en cuanto a recursos humanos, financieros y tecnológicos para que puedan llevar a cabo las acciones, programas y políticas públicas.

  Se recibieron respuestas de 34 UIG o áreas homólogas de diversas Instituciones de la APF y entre los principales resultados, se identificó que el 71% de las UIG cuenta con enlaces de género, que sólo el 61.8% de las UIG están formalmente constituidas y de éstas sólo el 28% está institucionalizada en el estatuto o manual de organización, la mayoría sólo cuenta con un acuerdo de creación y no cuenta con funciones

establecidas y en cuanto a los recursos, sólo el 58% de las UIG cuentan con presupuesta etiquetado en el anexo 13 del PEF.

- ✓ Se realizó un proceso de articulación entre los diferentes actores que participarán en la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024, por ello se realizaron reuniones con 73 instituciones de la APF, en las cuales participaron 870 personas, quienes de manera coordinada con el INMUJERES revisaron, concretaron y vincularon las acciones del PROIGUALDAD con los programas institucionales y sectoriales y detectaron áreas de oportunidad y retos para la implementación de las estrategias y acciones puntuales.
- ✓ Se trabajó rumbo a la construcción del Sistema Nacional de Cuidados, para consolidar el derecho humano al cuidado, lo que representa algo muy innovador, que impulsa la promoción de la corresponsabilidad, de la distribución de las tareas de cuidado, la libertad sobre cuidar y decidir sobre la distribución del tiempo propio. Se destaca el dictamen de reforma al artículo 4 y 73 de la Constitución, emitido por la Cámara de diputadas y diputados, el cual significa poder anclar en el marco normativo de manera más sólida el cuidado como un derecho. En este sentido, desde el SNIMH se trabajó para definir acciones que impulsen el reconocimiento, la reducción y la redistribución de las tareas de cuidado y del hogar y que contribuyan a lograr un Sistema Nacional de Cuidados progresivo, incluyente, universal y sostenible.
- ✓ El 30 de noviembre de 2020 se llevaron a cabo mesas de trabajo con 42 UIG, con el objetivo de generar un modelo de unidad de igualdad, a partir de los ejes temáticos: estructura, funciones, recursos, redes y planes de trabajo con el fin de instrumentar, desde las instituciones la Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024.

  Dichas mesas de trabajo permitieron identificar necesidades, debilidades y fortalezas, así como construir una visión de futuro colectivo sobre las funciones, estructuras y estrategias de política pública que fortalezcan el quehacer sustantivo de las UIG.
- ✓ Se logró la participación sustantiva de las UIG para compartir sus experiencias de éxito en la implementación de las políticas públicas de género y la realización de las líneas de acción del PROIGUALDAD a través del SNIMH: Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT), Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA), Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y

Urbano (SEDATU), Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), Comisión Federal de Electricidad (CFE), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Senado de la República.

- ✓ Se contó con la participación de diversos actores estratégicos en las sesiones del SNIMH, generando compromisos al más alto nivel, entre los que se destacan: Dr. Juan Manuel Carreras López, Gobernador de San Luis Potosí, Mtra. María Eugenia Campos Galván, Presidenta Municipal de Chihuahua, Mtro. Rafael Cortés Gómez, titular del INAFED, Mtra. Zulema Mosri Gutiérrez, Magistrada de la Segunda Sección de la Sala Superior y Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género del TFJA, Dra. Sara Irene Herrerías Guerra, Fiscal Especializada en Materia de Derechos Humanos de la Fiscalía General de la República, Mtro. Julio Cesar Jesús Trujillo Segura, Subsecretario de Fomento y Normatividad Ambiental de la SEMARNAT, Dra. María Candelaria Ochoa Ávalos, Comisionada Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Dra. Mara Gómez Pérez, Comisionada Ejecutiva de Atención a Víctimas, Lic. Erika Velázquez Gutiérrez, Directora General del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, Mtra. Blanca Lilia Ibarra Cadena, Comisionada del INAI, Lic. Luz Beatriz Rosales Esteva, Titular del Instituto Nacional de Desarrollo Social, C. María Juana Romero, alcaldesa de Nacozari, Sonora, Dra. Rosa María Torres Hernández, Rectora de la Universidad Pedagógica Nacional, Mtra. Fabiola Alanís Sámano, Comisionada Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Dr. José Nabor Cruz Marcelo, Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional de Evaluación de la política de Desarrollo Social, Mtro. Sergio Santiago Galván, Director General en la Coordinación de Asesores de la Oficina de la Presidencia de la República, Dra. Karla Berdichevsky Feldman, Directora General del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud.

II. SESIONES ORDINARIAS

En cumplimiento al artículo 18 de las Reglas para la Organización y Funcionamiento del SNIMH, en 2020 se llevaron a cabo tres sesiones ordinarias de manera virtual, a continuación, una descripción cualitativa de dichas reuniones.

i. VIGÉSIMA SESIÓN ORDINARIA

El 24 de abril de 2020, se celebró la Vigésima Sesión Ordinaria del SNIMH, presidida por la Doctora Nadine Flora Gasman Zylbermann, Presidenta del INMUJERES y la Doctora Patricia Estela Uribe Zúñiga, Secretaria Ejecutiva del INMUJERES; la cual derivado de la emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), se realizó de manera virtual y en la que participaron representantes de 22 instituciones integrantes, 5 coadyuvantes, 2 invitadas permanentes y 12 dependencias invitadas.

Entre los temas abordados en el marco de esta sesión se destaca el proceso para la Actualización de las Reglas del SNIMH, cuyo objetivo fue 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.

Otro de los aspectos destacados de la sesión fue la presentación de la Estrategia de implementación y seguimiento del PROIGUALDAD 2020-2024, en la cual se señaló el proceso que se llevó a cabo para su elaboración y la estrategia considerada una vez que fuera publicado.

Asimismo, se presentó el informe de avances de la Comisión de Seguimiento de las Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer del SNIMH. Se informó que desde el INMUJERES se ha trabajado conjuntamente con la Secretaria de Relaciones Exteriores (SRE) y otras instituciones, para avanzar en el seguimiento de las recomendaciones que emitió el Comité CEDAW.

1) Actualización de las Reglas para la organización y funcionamiento del SNIMH

Se presentó el proceso de actualización de las reglas del Sistema, producto de un trabajo de colaboración entre las dependencias y entidades de la APF, organismos autónomos y Poderes de la Unión.

Los principales aspectos incorporados en el proceso de actualización de Reglas del SNIMH fueron:

- La Coordinación del SNIMH, en la cual se definió la intervención de los órganos autónomos, de los poderes legislativo y judicial, órganos desconcentrados, descentralizados, entre otros actores estratégicos para la implementación de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Los criterios y herramienta para el seguimiento de acuerdos derivados de las sesiones del SNIMH: establecimiento de plazos, metas e instituciones responsables, así como la alineación de los temas y acuerdos a los cuatro objetivos del SNIMH. Se creó una herramienta en una aplicación web para fortalecer su seguimiento, la cual permite clasificar su estatus, sistematizar la información e incorporar evidencias.
- La incorporación Unidades de Igualdad de Género con el objeto de fortalecer su participación, se añadió su definición y forma de participación en el SNIMH.
- La participación y suplencia de integrantes del SNIMH:
    - ✓ Integrantes: entidades y dependencias de la Administración Pública Federal.
    - ✓ Invitadas permanentes: instituciones del Poder Legislativo, Poder Judicial y Organismos Constitucionalmente Autónomos.
    - ✓ Invitadas: otras instituciones invitadas a sesiones específicas.
- Los mecanismos, evaluación y cumplimiento de los objetivos del SNIMH, que el INMUJERES desarrollará para evaluar el cumplimiento de los objetivos del Sistema.

Asimismo, se informó que el proceso de actualización de las reglas se conformó por la revisión de las áreas jurídicas del INMUJERES e instituciones integrantes del SNIMH, de la presentación, revisión y aprobación de la Junta de Gobierno del INMUJERES y del Comisariato del Sector Seguridad Nacional.

2) **Estrategia de implementación y seguimiento del PROIGUALDAD 2020-2024 y Diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres para las Unidades de Igualdad de Género en la APF**

Respecto a la estrategia de implementación y seguimiento del PROIGUALDAD 2020-2024, se presentó el resumen del proceso requerido para la dictaminación y aprobación del Programa de acuerdo al proceso establecido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Asimismo, se señalaron los siguientes pasos para el PROIGUALDAD, que contemplan una estrategia de posicionamiento con las organizaciones de la sociedad civil, academia y con las Instituciones; la implementación, en donde el INMUJERES, estará acompañando la implementación del PROIGUALDAD; el seguimiento activo y la evaluación.

En este contexto, se informó que se definieron los criterios para la semaforización de las acciones, para lo cual se midieron cada una de las 267 líneas de acción del PROIGUALDAD 2020-2024, donde a través de una metodología se les asignó un puntaje basado en cinco criterios con el objetivo de graduar su complejidad y así asignarles un nivel, como se muestra en la Figura 1.

Figura 1.Matriz de Semaforización de las Acciones del PROIGUALDAD 2020-2024

Matriz de Semaforización de las Acciones del PROIGUALDAD 2020-2024						
Niveles	Criterios					Ponderación (puntaje)
	Impacto territorial	Vinculación de la dependencia con tipos actores	Impacto presupuestal	Grado de expertis técnico	Contexto político	
1	1. Impacto comunitario	1. Interrelación con dos tipos de actores	1. No requiere recursos	1.Bajo	1. Momento político idóneo	5
2	2. Impacto Estatal	2. Interrelación con hasta 5 tipos de actores	2. Cuenta con recursos	2 Medio	2. Momento político intermedio	10
3	3. Impacto Institucional (movilización institucional de dependencias de la APF)	3. Interrelacion con hasta 10 tipos de actores	3. Se requiere recurso adicional	3. Alto	3. Momento político desfavorable	15
4	4. Impacto Nacional	4. Multiactor	4. Se requiere recursos y no se cuenta con ellos.	4. Muy Alto	4. Momento político adverso	20
Ponderación total	10	10	10	10	10	50

Lo anterior con la finalidad de brindar elementos para que las instituciones planifiquen de manera progresiva las acciones con base en su complejidad, en este sentido lo que arrojó este ejercicio, es que 90% de las acciones puntuales del PROIGUALDAD tienen una amplia factibilidad para su implementación.

Se indicó que los siguientes pasos para la implementación del PROIGUALDAD después de su publicación en el DOF, será el envío oficial de las acciones a las personas titulares de las instituciones para la elaboración conjunta de los planes de trabajo que contribuirán al cumplimiento de las acciones.

Finalmente, se presentó el Diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres para las UIG o áreas homólogas de la APF, realizado mediante un cuestionario en línea que se envió a las personas titulares de las UIG con el objetivo de identificar las áreas de oportunidad, retos y obstáculos a los que se enfrentan en la consecución de los objetivos de la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, considerando un apartado especial sobre el tema de cuidados y la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal y laboral.

El diagnóstico contó con tres elementos principales, el primero fue el proceso de elaboración e instrumentación de las acciones, programas y políticas públicas, el segundo elemento fue la identificación del avance en la institucionalización de la perspectiva de género en la institución y refiere al establecimiento de normas formales en el tema de igualdad y finalmente el tercero fue referente a la capacidad institucional en cuanto a

recursos humanos, financieros y tecnológicos que permiten llevar a cabo las acciones, programas y políticas públicas en las instituciones de la APF.

En este sentido, los resultados obtenidos serían clave para elaboración de una estrategia conjunta de trabajo que contribuirá al fortalecimiento de las UIG.

3) Presentación del Informe de avances de la Comisión de Seguimiento de las Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)

Como parte de los trabajos de esta Sesión, se presentó el informe de avances de la Comisión de Seguimiento de las Observaciones del Comité de la CEDAW. En este sentido se informó que desde el INMUJERES se ha trabajado de la mano con la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y otras instituciones, para avanzar en el seguimiento de las 73 recomendaciones que emitió el Comité CEDAW a México desde 2018.

Respecto al programa de trabajo de la comisión, se establecieron tres líneas orientadas a fortalecer la Política Nacional en materia de Igualdad entre mujeres y hombres y el de No Violencia Contra las Mujeres:

1.- La conformación de Mesas temáticas que avanzaron de manera simultánea relacionadas cada una con las recomendaciones de la Comisión CEDAW:

- Acceso y procuración de justicia. Presidida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).
- Violencia de género contra las mujeres. Presidida por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).
- Salud sexual y reproductiva a cargo del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud.
- Igualdad laboral. Presidida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).
- Educación. Presidida por la Secretaría de Educación Pública (SEP).
- Atención de problemáticas estructurales y empoderamiento económico. Presidida por la Secretaría de Bienestar.

2.- El diseño de una herramienta para sistematizar las acciones para el cumplimiento de las Observaciones del Comité CEDAW.

3.- Integración del Informe de medio término, solicitado por el Comité CEDAW.

Se señaló que entre los grandes retos para la comisión se encuentran la dificultad de concretar una coordinación plena con las instituciones a nivel estatal, como segundo punto la importancia de contar con indicadores para medir el resultado de programas y acciones, como tercer punto el enfocar la atención de las recomendaciones desde un enfoque interseccional.

Por otra parte, se presentó el Sistema de Seguimiento a las Recomendaciones Internacionales en Materia de Derechos Humanos (SERIDH), que está abierto a todo público y contiene información de todas las recomendaciones en materia de derechos humanos y permite tener un acceso permanente y continuo a las recomendaciones y ver qué acciones se están llevando a cabo. Dicha plataforma está disponible y pueden encontrarla visitando la página de internet de la SRE o bien la página de internet https://seridh.sre.gob.mx/publico.

Finalmente se señaló que el Informe de avances fue aprobado durante la segunda sesión de la Comisión, el 20 de febrero de 2020, y compartido con las personas integrantes del SNIMH.

4) Lectura y aprobación de acuerdos

La Secretaria Ejecutiva del INMUJERES, leyó y sometió a votación los acuerdos, quedando todos aprobados por unanimidad (Anexo 1).

ii. VIGESIMA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA

La Vigésima Primera sesión del SNIMH se llevó acabo de manera virtual derivado de la emergencia sanitaria por el COVID-19, el día 30 de septiembre del 2020, y estuvo presidida por la Doctora Nadine Flora Gasman Zylbermann, Presidenta del INMUJERES y la Doctora Patricia Estela Uribe Zúñiga, Secretaria Ejecutiva del INMUJERES y en la cual participaron representantes de 33 instituciones integrantes del SNIHM, 8 instituciones invitadas permanentes y 6 instituciones invitadas.

En esta Sesión los aspectos destacados fueron la presentación de las Nuevas Reglas para la organización y funcionamiento del SNIMH, publicadas el 28 de septiembre del 2020 en el DOF, las cuales permiten una mejor y mayor vinculación de las y los integrantes del Sistema; la presentación de los resultados del Diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres para las UIG de la APF, poderes de la Unión y Órganos Constitucionalmente Autónomos, el cual arrojó información importantes de cómo están constituidas y cómo es su funcionamiento. Por otro lado, en el marco del PROIGUALDAD 2020-2024, se presentaron los avances para la publicación e implementación del programa y las buenas prácticas en materia de igualdad por parte de las instituciones participantes en el SNIMH. Finalmente se presentó el progreso en el reporte del artículo cuarto transitorio del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.

1) Nuevas Reglas para la organización y funcionamiento del SNIMH

Durante la sesión se presentaron las Nuevas Reglas para la organización y funcionamiento del SNIMH, las cuales fueron aprobadas por la Junta de Gobierno del INMUJERES el 15 de julio en la segunda sesión ordinaria de 2020, fueron validadas por el comisariado del Sector Seguridad Nacional de la Función Pública, el 4 de agosto de 2020 y se contó con un dictamen favorable por parte de la Comisión Nacional de Mejora Regulatoria (CONAMER). Dichas reglas entraron en vigor al día siguiente de su publicación en el DOF, el 29 de septiembre del 2020.

Las nuevas Reglas permiten una mejor y mayor vinculación de las y los integrantes del Sistema, para de trabajar de manera estratégica acciones de común acuerdo, destinadas a la promoción y procuración de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Asimismo, permiten generar una red articulada de actores y estrategias para el seguimiento de la Política Nacional en materia de igualdad y con esto favorecer la permanente interlocución entre las y los integrantes para conocer sus trabajos y fortalecer el trabajo conjunto en el marco del PROIGUALDAD 2020-2024.

En esta nueva configuración de las reglas, las instituciones observarán en el ámbito de sus respectivas competencias los lineamientos establecidos en el artículo 17 de la LGIMH, así como las directrices y funciones establecidas en éstas. Respecto a la conformación del sistema, 42 instituciones participan en el SNIMH, 34 son instituciones integrantes, ocho instituciones invitadas permanentes y se podrán invitar a sesiones específicas o de manera permanente a representantes de otras entidades de la APF, Organismos Internacionales, Organizaciones de la Sociedad Civil entre otros actores y actrices estratégicas.

Las nuevas Reglas también señalan que las personas representantes o suplentes deberán notificarse por escrito a la coordinación del sistema mediante oficio suscrito por las máximas autoridades de sus instituciones, asimismo, para tener quórum legal se requiere contar con el oficio de designación de la o el titular de la institución integrante, de conformidad con lo establecido sus reglamentos interiores y por las personas titulares de las UIG u homólogas.

Además, se contará con comisiones ordinarias y especiales para la aplicación de la Política Nacional en Materia de Igualdad, las cuales estarán conformadas por las instituciones integrantes e invitadas permanentes que se acuerden en el pleno y se regirán por las bases que se elaboran en conjunto para tal efecto, a través de los mecanismos generados por el

INMUJERES o mediante convenios de colaboración. Asimismo, se procurará la vinculación del Sistema con los Sistemas de Igualdad de las entidades federativas, los municipios y/o con el sector privado, a efecto de coadyuvar en el ámbito de sus competencias, al cumplimiento de la Política Nacional en materia de igualdad.

2) Diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres para las UIG de la APF, Poderes de la Unión y Órganos Constitucionalmente Autónomos

Se destaca que en este Diagnóstico se contó con la participación de 34 UIG o áreas homólogas, en la Sesión se presentaron los resultados del Diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres, el cual se realizó con el objetivo de fortalecer a las UIG como articuladoras y grandes aliadas en las instituciones en favor de la igualdad de género y estuvo basado en el enfoque de reglas, redes y recursos.

Entre los resultados obtenidos sobresalen los siguientes datos: respecto del perfil de las UIG, se señaló que 41% de las 34 unidades encuestadas están en los cargos de direcciones de áreas, además existe un gran perfil dentro de las unidades, toda vez que 56% de ellas cuentan con una maestría y 60% están especializadas en estudios de género, lo que hace ampliamente factible que podamos implementar acciones de política pública como mandata el propio PROIGUALDAD 2020-2024. Asimismo, las titulares de las UIG tienen una experiencia amplia ya que 62% tiene entre 1 y 3 años en el actual puesto, además otro dato de la mayor relevancia es referente a la agenda de cuidados, en este sentido, sabemos que 71% tiene hijas e hijos y que las edades promedio es de 18 años.

Por otra parte, en el tema de redes, se identificaron las principales relaciones entre las y los actores que se articulan para la implementación de acciones para la igualdad entre mujeres y hombres, en este sentido, existen redes de enlaces de género conformadas entre 5 y 578 personas; la red más grande la tiene SEDENA; las redes están integradas por mandos medios en 78% de los casos; 55% de quienes integran estas redes son mujeres y no todas las redes de enlaces de genero están institucionalizadas.

Asimismo, el diagnóstico arrojó que las UIG tienen mayor vinculación con el INMUJERES, SFP, y ONU Mujeres y con quienes menos se vinculan es con la academia y las organizaciones de la sociedad civil. Por otro lado, las UIG señalaron que a nivel interno las áreas con quien tiene mayor vinculación es con los titulares de las unidades de administración y finanzas, las unidades enlaces estatales, unidades de planeación, los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) y las áreas de

capacitación; sin embargo, una gran área de oportunidad es la vinculación con las oficinas de las y los secretarios o los titulares de las instituciones, toda vez que lo que expresaron fue que es con quienes tienen la mayor lejanía.

Respecto a la constitución de las UIG, 61% están formalmente constituidas y 39% no. En este sentido, hay diversidad en cómo están institucionalizadas, 33% están adscritas a las unidades de Finanzas, 23% en las oficinas de las personas titulares o áreas homólogas y 23% con áreas especializadas en derechos humanos, y tienen diversas funciones. Entre las Principales funciones señaladas por las UIG están:

- Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las acciones institucionales realizadas en materia de igualdad y perspectiva de género.
- Transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género al interior de las instituciones y en el diseño, planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de los proyectos, programas y acciones de la institución
- Capacitación y formación en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres.

En cuanto a los recursos con los que cuentan las UIG, se encontró que entre el año 2012 y el 2017, 32% de las UIG fueron recibieron presupuesto etiquetado, 58% cuenta con presupuesto etiquetado en el Anexo 13 y la media del monto presupuestal es de 4 millones de pesos que se reciben para la gestión y la administración de las unidades.

En este sentido, las actividades que realizan las UIG con el recurso asignado son: capacitación y difusión para la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, estudios, investigaciones, y las partidas en las que más gastan son: Impresos, capacitación, congresos y otras asesorías. Es en este punto las UIG destacaron que en el tema de planeación requieren ser más fortalecidas, particularmente en el tema presupuestal.

Después de analizar cómo han gestionado el recurso las UIG, hay una tendencia a los gastos en materia de Cultura institucional y no tanto a la aplicación de las políticas públicas, por lo que resulta fundamental fortalecer a las unidades en este tema.

Finalmente, en los temas que corresponden a capacitación que más demandaron las UIG tienen que ver con indicadores y planeación con perspectiva de género y por supuesto con políticas públicas.

3) Seguimiento de los trabajos en el marco del PROIGUALDAD 2020-2024

Durante la sesión también se presentó el seguimiento del proceso para la aprobación del PROIGUALDAD 2020-2024, destacándose los siguientes aspectos centrales:

- Refrendo del Dictamen de publicación del PROIGUALDAD 2020-2024 por parte de las y los Secretarios de Estado como parte del compromiso del Estado Mexicano en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Trabajos realizados para la conformación de rutas de trabajo y estrategias con cada Secretarías, Dependencia, Órganos Autónomos y Poderes de la Unión participantes en el PROIGUALDAD 2020-2024.
- Generación de las Pautas del Seguimiento del PROIGUALDAD 2020-2024 como acompañamiento activo del INMUJERES.

Se informó que se cumplieron todas las etapas necesarias para cualquier programa especial y después de obtener 40 dictámenes de impacto presupuestario por parte de las instituciones de la APF, el PROIGUALDAD 2020-2024 fue validado por la CJEF y se contó con la exención del impacto regulatorio de la CONAMER, siendo el siguiente paso, la solicitud de refrendo de las y los titulares de las dependencias que participan en el PROIGUALDAD 2020-2024, para su posterior publicación en el DOF.

En el PROIGUALDAD 2020-2024 participan 73 instituciones, de las cuales 19 son Secretarías de Estado, 49 entidades, tres Órganos constitucionales Autónomos y dos Poderes de la Unión. Con estas instituciones se llevó un proceso de seguimiento a la implementación de las líneas de acción, de manera anticipada a la publicación, en el cual se realizaron reuniones de trabajo del 28 de mayo al 22 de septiembre de 2020, en donde se contó con la participación de 870 personas.

Por otra parte, se señaló que se diseñó un mecanismo de seguimiento activo del PROIGUALDAD 2020-2024 desde el INMUJERES para favorecer la implementación, sea para instrumentar una acción específica, una acción coordinada, una general, así como una

serie de acciones detalladas que se presentaron y plantearon en cada una de las reuniones que se llevó acabo.

Asimismo, se contará con una plataforma informática accesible que dé seguimiento al PROIGUALDAD 2020-2024 con los siguientes atributos:

- Ser una herramienta accesible para el seguimiento de las acciones del PROIGUALDAD 2020-2024
- Dará la oportunidad de generar reportes con información pertinente cuantitativa y cualitativamente.
- Contempla el reporte de acciones generales, específicas y de coordinación.
- Proporcionará seguimiento y registro del avance del área instrumentadora y podrá emitir comentarios y observaciones para el cumplimiento de la acción en tiempo y forma hasta su cumplimiento final.
- Permitirá de forma permanente que la dependencia o entidad coordinadora pueda ingresar información, editarla en su caso, para registrar nuevos avances y emitir comentarios para fortalecer el cumplimiento de la acción
- La información capturada será monitoreada tanto cuantitativamente como cualitativamente y fortalecerá de manera conjunta el cumplimiento de las acciones.
- El INMUJERES emitirá recomendaciones de forma semestral que permitirán reorientar el camino en su caso, o fortalecer algunas actividades para el cumplimiento pleno de las acciones correspondientes a las distintas dependencias o áreas internas del INMUJERES

4) Buenas prácticas en la configuración de los programas de trabajo que se estarán realizando para la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024

Como parte de los planes para la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024, durante la Sesión se presentaron un conjunto de buenas prácticas llevadas a cabo por parte de cuatro instituciones. A continuación, se describen algunas de estas experiencias:

Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SERMARNAT)

Se destaca que, durante el proceso de integración del programa sectorial derivado del Plan Nacional de Desarrollo, a cargo de SEMARNAT, esta dependencia fue alineando sus líneas de acción en materia de igualdad con las del PROIGUALDAD 2020-2024.

La buena práctica está enfocada en que el 90% de las acciones de las acciones del PROIGUALDAD están enlazadas con las acciones de los programas especiales del sector Medio Ambiente.

Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI)

El PROIGUALDAD 2020-2024 es un programa especial de carácter transversal que integra la política pública en materia de igualdad de género del país. En este sentido la participación de dependencias, entidades, organismos constitucionalmente autónomos y poderes de la unión es crucial para el logro de avances en la igualdad sustantiva. Al respecto el INMUJERES ha afianzado el trabajo a través de convenios que permitan la institucionalización de los trabajos en materia de igualdad.

Al respecto, se destaca la participación del INAI como organismo constitucionalmente autónomo con un trabajo destacable y comprometido en materia de igualdad.

Tribunal Federal de Justicia Administrativa (TFJA)

Si bien el TFJA no tiene obligación de participar en el PROIGUALDAD 2020-2024 y no se encuentra presente en el Programa, han asumido las líneas generales del PROIGUALDAD a través de un convenio de colaboración.

El Tribunal ha llevado a cabo diversas acciones para cumplir los compromisos que como autoridades o entes públicos del Estado mexicano tienen en materia de igualdad de género y no discriminación y que además como órganos jurisdiccionales refrendan el compromiso en el seno de la Asociación Mexicana de impartidores de Justicia, (AMIJ), mediante la emisión del pacto para incorporar la perspectiva de género en los órganos de impartición de Justicia en México en el 2010.

Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano (SEDATU)

Esta Dependencia, ha generado una estrategia denominada “Mujeres en el Territorio” la cual incorpora la perspectiva de género, no solamente al interior de sus espacios laborales, sino también en las políticas públicas de la SEDATU, alineados a las líneas de acción del PROIGUALDAD donde está considerado la participación de esta dependencia.

La estrategia responde a tres dimensiones: Igualdad de Género, No discriminación y No violencia contra las mujeres, las cuales han consolidado herramientas para incorporar las

necesidades de las mujeres y las niñas en el espacio público, así como un diagnóstico de la violencia por razón de genero al interior de la SEDATU.

5) Avances en el reporte del artículo cuarto transitorio del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF

Finalmente, derivado del nuevo Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado el 3 de enero de 2020 en el DOF, el cual mandata que las dependencias y entidades informen al INMUJERES, dentro de un plazo de treinta días contados a partir de la entrada en vigor del Protocolo, sobre las acciones siguientes:

a) Emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a que se refiere el numeral 12 del Protocolo;
b) Formulación de la convocatoria abierta al personal de las Dependencias o Entidades para proponer o invitar a las personas que consideren pueden desempeñarse como Personas consejeras;
c) Difusión del Protocolo a través de los medios o canales de comunicación institucional que determinen, y
d) De las demás actividades necesarias para iniciar acciones de sensibilización, comunicación interna y capacitación en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En este sentido, el reporte mostró que 62 instituciones habían realizado el reporte del CUARTO transitorio, de las cuales 61 realizaron la emisión del Pronunciamiento, 58 se realizaron por las personas titulares de las instituciones y el medio más utilizado para su difusión fue correo electrónico.

Se destacó que, dentro de la Administración Pública existen 444 personas consejeras, de ellas 37 ya estaban certificadas en el anterior modelo, y 59% de estas han sido electas a través de convocatorias abiertas.

Adicionalmente, como parte de los trabajos con las instituciones de educación Media y Media Superior, cuyo objetivo es diseñar una propuesta de atención integral al hostigamiento y acoso sexual que se presenta en las escuelas, se informó que se está trabajando con la Subsecretaria de Educación Superior, con la Universidad Pedagógica Nacional y con el Director General de Educación Superior para los Profesionales de Educación, llamadas también normales, para crear lineamientos generales, que permitan

elaborar mecanismos de prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las escuelas.

Por último, dentro de las acciones para fortalecer los trabajos en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual se encuentran las siguientes: mayor difusión del protocolo, dar capacitación en la materia a las personas involucradas en el proceso de implementación del Protocolo (personas consejeras, CEPCI y OIC), la Conformación y difusión del directorio de personas consejeras, difusión institucional del Pronunciamiento Cero Tolerancia y difusión de la oferta de capacitación del INMUJERES en materia de igualdad y Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y finalmente que puedan acceder al micrositio http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/, donde está toda la oferta educativa que tiene el INMUJERES y en específico, al micrositio de cero tolerancia http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/, a través del cual se estarán informando los trabajos que se realicen en esta materia.

6) Lectura y aprobación de acuerdos

La Secretaria Ejecutiva de INMUJERES, leyó y sometió a votación los acuerdos, quedando todos aprobados (Anexo 1).

iii. VIGÉSIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA

La Vigésima Segunda Sesión Ordinaria del SNIMH se celebró el día 09 de diciembre del 2020 de manera virtual derivado de la emergencia sanitaria por el COVID-19, estuvo presidida por la Doctora Nadine Flora Gasman Zylbermann, Presidenta del INMUJERES y la Doctora Patricia Estela Uribe Zúñiga, Secretaria Ejecutiva del INMUJERES y en la cual participaron representantes de 34 instituciones integrantes del SNIMH, 12 instituciones invitadas permanentes y 4 instituciones invitadas.

Se destacan como aspectos centrales en esta sesión la presentación de los Avances para la conformación del Sistema Nacional de Cuidados, el Modelo de Unidad de Igualdad de Género y la presentación de buenas prácticas en la configuración de los programas de trabajo que se realizan para la implementación del PROIGUALDAD 2020 -2024.

Asimismo, sobresale la jornada realizada el 30 de noviembre del 2020 como parte de los trabajos para generar un modelo de igualdad, en la cual se realizaron cuatro mesas de trabajo simultaneas donde participaron aproximadamente 95 servidoras y servidores públicos de 42 dependencias, entidades, organismos autónomos, poderes de la unión y empresas paraestatales.

1) Avances para la conformación del Sistema Nacional de Cuidados

En el marco de esta Sesión, se destacó el dictamen de reforma de los artículos 4° y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) emitido por la Cámara de Diputadas y Diputados, el cual significa poder anclar en el marco normativo de manera más sólida el cuidado como un derecho humano, lo cual situará a México como país de vanguardia.

En este sentido, lo que permitirá la modificación del artículo 73 de la CPEUM, es el otorgamiento al Congreso de la Unión la facultad de expedir la ley general en materia del Sistema Nacional de Cuidados. En cuanto a la reforma del artículo 4° constitucional brinda la oportunidad de incluir temas como el derecho a cuidar y ser cuidado en condiciones dignas durante todo el ciclo de vida, promoción de la corresponsabilidad, la libertad sobre cuidar y decidir sobre la distribución del tiempo propio, la creación de un Sistema Nacional de Cuidados en sus dimensiones económica, social, política, cultural y psicológica, y creación de servicios públicos de cuidados a través de la ley con atención para grupos prioritarios.

La aprobación del dictamen de reforma ha sido un trabajo colectivo de las Diputadas de la Comisión de Igualdad de Género, lo cual ha dejado de manifiesto que esta agenda de cuidados es una agenda que une y que logra dar un mensaje importante en el tema de la igualdad toda vez que fue aprobado por unanimidad por la Cámara de Diputados el 18 de noviembre del 2020. Los siguientes pasos en el proceso de reforma son la discusión y aprobación en el Senado de la Republica y Congresos locales para finalmente tener la aprobación del Titular del Ejecutivo Federal.

Al aprobarse la reforma se estaría incidiendo también directamente en el cumplimiento del objetivo dos del PROIGUALDAD 2020-2024, denominado “Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado” lo que posicionaría a México como el primer país en Latinoamérica que reconoce el derecho al cuidado como un derecho humano anclado a su Constitución.

Respecto a las líneas de trabajo para la Ley Nacional de Cuidados se tienen siete temas principales:

- Institucionalizar políticas de reconocimiento, reducción y redistribución del cuidado
- Definir poblaciones de atención prioritaria

- Construir criterios de progresividad
- Delimitar el concepto de dependencia
- Incorporar derecho de las cuidadoras remuneradas
- Generar alianzas intersectoriales que no formen cuerpos burocráticos
- Establecer políticas sobre el uso del tiempo propio y la autonomía

Finalmente en la sesión se expuso que es de la mayor relevancia entender que estamos ante una oportunidad histórica de contribuir a la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados progresivo, incluyente y sostenible, por lo que es fundamental la participación de toda la APF.

2) Modelo de Unidad de Igualdad de Género

El 30 de noviembre de 2020 se realizaron mesas de trabajo con alrededor de 95 personas participantes de 42 UIG integrantes del SNIMH, con el objetivo de generar un modelo de UIG a partir de los siguientes ejes temáticos: estructura, funciones, recursos, redes y planes de trabajo. Lo anterior permitiría instrumentar desde las instituciones la Política Nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024.

En este sentido, las conclusiones y principales resultados de las mesas fueron contundentes. En el tema de estructura y funciones se mencionó que las UIG requieren depender de oficinas del Secretario/Secretaria/Titular. En la cuanto a la normatividad, deben estar en los manuales de organización de sus instituciones con funciones y estructuras claras para integrar una perspectiva de género en política pública de sus instituciones, no sólo en la cultura institucional. Asimismo, se requiere el fortalecimiento institucional de las estrategias de cultura organizacional y prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual (no sólo a cargo de las UIG). Por otro lado, mencionaron la importancia de contar con Redes de Enlaces de Género al interior de la institución con alto nivel de decisión, capacidades y con compromiso por la transformación así como alianzas con la Academia, OSC, organismos internacionales e instituciones de la APF. En cuanto a sus planes de trabajo señalaron que es necesario que estén alineados a los programas nacionales en materia de igualdad y no violencia; con indicadores y seguimiento de metas. Además, sobresale la necesidad de contar, participar y dar seguimiento a los presupuestos etiquetados para la igualdad de sus instituciones, con suficiente personal capacitado,

anclado a programas de carrera para operar las metas de igualdad, e incidir en las agendas institucionales de igualdad hacia políticas públicas..

Los aspectos antes descritos deben estar guiados por el principio rector de voluntad política para avanzar en la igualdad donde la hoja de ruta es el PROIGUALDAD 2020-2024. Finalmente, dados estos hallazgos se solicitó a las instituciones conformar un grupo de trabajo, a lo cual se sumaron 21 de éstas, con el objeto de revisar y retroalimentar las conclusiones y así generar una propuesta de modelo de Unidad de Género.

3) Buenas prácticas en la configuración de los programas de trabajo que se realizan para la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024

En el marco de la Sesión se presentó un conjunto de buenas prácticas por parte de cinco instituciones como parte de los programas de trabajo que se realizan para la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024, las cuales han realizado importantes ejercicios de alineación de sus actividades con el Programa. A continuación se describen los casos:

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED)

Se señaló que durante 2019 el INAFED colaboro con INMUJERES, CONAVIM e INDESOL, para la realización del “Encuentro Nacional con los Representantes de Refugios y Centros de atención externa”. Así como la realización de ocho diálogos virtuales con la participación de 2,889 servidoras y servidores públicos en materia de igualdad de género y prevención de la violencia hacia las mujeres.

Como parte de las Buenas prácticas Municipales 2020 en el marco de la implementación de la Guía Consultiva de Desempeño Municipal se reconocieron a dos prácticas: 1) Guanajuato, Gto.: “Intervención social para reducir el acoso sexual callejero”; y 2) Tlalnepantla de Baz, Méx.: “Incorporación transversal de la perspectiva de género en la planeación para el desarrollo de la administración pública municipal”.

Por otra parte, se destacó la colaboración con INDESOL con el tema de “Geografías de paz”, un programa diseñado con el objetivo de impulsar la política social del Gobierno de México. El INAFED estableció una alianza estratégica con el INDESOL para promover la participación de los municipios en el programa. A la fecha, 14 municipios se encuentran participando.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)

Se presentó el Programa de Igualdad y no Discriminación de la SHCP como una buena práctica para la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024. El programa de la SHCP integra de manera participativa a todas las unidades que integran la dependencia, el sector hacendario, así como la coordinación desde la Unidad de Igualdad de Género con 22 instancias sectorizadas.

Este programa tiene una alineación programática desde el marco internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres y está alineado a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las recomendaciones de comité CEDAW en la misma convención, al Programa Nacional de Desarrollo bajo el principio rector no dejar a nadie atrás, no dejar a nadie afuera, así como a los programas especiales que están por publicarse.

Comisión Federal de Electricidad (CFE)

La CFE presentó el Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la CFE 2020-2024, cuyo objetivo es 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 gira en torno de cinco ejes temáticos, 16 estrategias y 89 acciones puntuales, cada una vinculada a una serie de indicadores y metas específicas.

Adicionalmente, CFE presentó una aplicación electrónica “Que-HAS” diseñada para denunciar hostigamiento y/o acoso sexual dentro de la institución, donde se pretende dar a la víctima diferentes tipos de atención o sólo con fines informativos.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

La Unidad de Atención al Derechohabiente, a través de la Coordinación de Igualdad y Género, instrumenta acciones para dar cumplimiento a las normas nacionales e internacionales en materia de igualdad, género, no discriminación, prevención de la violencia y buen trato, mediante cinco grandes ejes:

a. Transversalizar la perspectiva de igualdad, género y no discriminación en los servicios que proporciona el IMSS.
b. Institucionalizar una cultura de igualdad, género y no discriminación en el actuar de las y los más de 440,000 personas servidoras públicas que trabajan el IMSS.

c. El Programa SER IMSS implementado en conjunto con el SNTSS para transformar la cultura de servicio, mejorar el clima laboral y fortalecer el buen trato a través de diversos componentes.
d. Atención a peticiones del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), por presuntos actos de discriminación.
e. Uso estratégico de la información: A través del Sistema de Atención al Derechohabiente (SIADE) se registra y da seguimiento a las peticiones recibidas en los módulos de atención y orientación al derechohabiente, generando estadísticas y reportes para la toma de decisiones.

En este sentido, destacan diversos trabajos como la elaboración del proyecto "Norma para incorporar la perspectiva de género, el principio de igualdad, la cultura de buen trato, así como la prevención de la discriminación y la violencia en el Instituto Mexicano del Seguro Social". Lo anterior, para integrar principios en el diseño e implementación de disposiciones, programas, trámites, servicios, comunicación, así como en el actuar de personas servidoras públicas del Instituto, como parte de su fortalecimiento normativo.

Asimismo, como parte del Sistema Nacional de Cuidados se trabaja de la mano con instancias como ONU Mujeres y con la rectoría de INMUJERES para formar parte de éste. Actualmente, están se está desarrollando un curso de autocuidados, enfocado a las personas que cuidan.

Por otra parte, derivado de la contingencia por COVID-19 el IMSS implementó acciones específicas tales como créditos a la palabra a personas trabajadoras del hogar, de los cuales 71% fueron para mujeres, y créditos a la palabra a personas trabajadoras independientes, de los cuales 31.5% fue recibido por mujeres, además se implementó la incapacidad digital por maternidad.

Finalmente, en el marco de los 16 días de activismo contra la violencia de género llevaron a cabo diferentes actividades en este contexto.

Senado de la República

La Unidad Técnica para la Igualdad de Género del Senado de la Republica tiene entre sus tareas principales prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno.

En este sentido, el Senado de la República celebró un convenio general de colaboración con el INMUJERES, cuyo objetivo principal, además de impulsar el tema de la política

pública de igualdad y no discriminación en perspectiva de género, es también articular el trabajo legislativo para impulsar la progresividad de los derechos humanos de las mujeres.

4) Lectura y aprobación de acuerdos

La Secretaria Ejecutiva de INMUJERES, leyó y sometió a votación los acuerdos, quedando todos aprobados (Anexo 1).

III. Anexo I.

Seguimiento a los acuerdos de las sesiones Décimo Novena, Vigésima, Vigésima Primera y Vigésima Segunda sesiones del SNIMH

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO
Décimo Novena	34:22/11/2019	Las Dependencias, Entidades e Instituciones de la Administración Pública Federal promoverán la emisión del pronunciamiento de "Cero Tolerancia a Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual" signado por la persona titular de su institución de acuerdo con los criterios considerados para su elaboración, en el marco de los 16 días de activismo del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	CUMPLIDO
Décimo Novena	35:22/11/2019	Las Dependencias, Entidades e Instituciones de la Administración Pública Federal adoptarán y difundirán en los medios de comunicación interna y externa la actualización del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, una vez realizada su publicación en el Diario Oficial de la Federación.	CUMPLIDO
Décimo Novena	36:22/11/2019	Las Dependencias, Entidades e Instituciones de la Administración Pública Federal difundirán en los medios de comunicación interna y externa el Acuerdo por la Igualdad firmado por el	CUMPLIDO

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO
		Presidente de la República, Lic. Andrés Manuel López Obrador.	
Décimo Novena	37:22/11/2019	Las Instituciones asistentes al Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres participarán en los planes estratégicos para la implementación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con el Instituto Nacional de las Mujeres, considerando la participación de los mecanismos con los que cuenta el instituto.	EN PROCESO
Décimo Novena	38:22/11/2019	La Vigésima Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se programará durante el primer trimestre del 2020.	CUMPLIDO
Vigésima	39:24/04/2020	Las instituciones asistentes a la Vigésima Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres aprobarán los acuerdos que se deriven de la misma, a través de la firma en la lista de asistencia que será proporcionada por el Instituto Nacional de las Mujeres en la Vigésima Primera Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	CUMPLIDO

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO
Vigésima	40:24/04/2020	El INMUJERES enviará el proyecto de Reglas para la Organización y Funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a las integrantes, coadyuvantes e invitados del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para su revisión y comentarios, los cuales serán remitidos al INMUJERES en un plazo de quince días hábiles contabilizados a partir de la fecha en la que el INMUJERES envíe el proyecto.	CUMPLIDO
Vigésima	41:24/04/2020	Las instituciones participantes en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024) brindarán información al Instituto Nacional de las Mujeres y colaborara en la semaforización inicial de las líneas de acción a su cargo, a fin de favorecer la implementación, coordinación y seguimiento de las acciones del PROIGUALDAD 2020-2024.	CUMPLIDO
Vigésima	42:24/04/2020	Con la finalidad de tener información estratégica sobre las Unidades de Género de las Instituciones participantes en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres participarán en el cuestionario de Diagnóstico en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres para las Unidades de Igualdad de Género	CUMPLIDO

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO
		de la Administración Pública Federal, en un plazo de quince días hábiles contabilizado a partir de que el INMUJERES comparta a las instituciones el cuestionario.	
Vigésima	43:24/04/2020	Con el objeto de dar continuidad al proceso de publicación del PROIGUALDAD 2020-2024, las instituciones asistentes del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres favorecerán la gestión de las evaluaciones del impacto presupuestario que solicitará la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a las Unidades de Administración y Finanzas o equivalentes de las instituciones que participan en el PROIGUALDAD 2020-2024.	CUMPLIDO
Vigésima Primera	44:30/09/2020	Las instituciones participantes en la Vigésima Primera Sesión del Sistema Nacional aprueban que la votación de los acuerdos que derivados de la misma se registre en los medios considerados (chat de la plataforma, grabación, capturas de pantalla y el acta correspondiente).	CUMPLIDO
Vigésima Primera	45:30/09/2020	Las instituciones participantes en el Sistema contribuirán en la reformulación de las Comisiones del Sistema, así como en la elaboración de las bases de organización correspondientes, a través	EN PROCESO

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO
		de mesas de trabajo, en un plazo no mayor a tres meses.	
Vigésima Primera	46:30/09/2020	Las instituciones participantes en el Sistema acuerdan la incorporación de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM) y la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte (CONADE) como invitadas permanentes del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	CUMPLIDO
Vigésima Primera	47:30/09/2020	Las instituciones participantes en el Sistema contribuirán en la elaboración del Modelo de Unidad de Igualdad de Género, a través de las mesas de trabajo que convocará el INMUJERES durante los meses de octubre y noviembre.	CUMPLIDO
Vigésima Primera	48:30/09/2020	Las personas representantes de las Secretarías asistentes a esta Vigésima Primera Sesión Ordinaria del Sistema favorecerán en los siguientes quince días hábiles las gestiones para la firma del Refrendo del Decreto de Aprobación y Publicación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024.	CUMPLIDO

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO
Vigésima Primera	49:30/09/2020	Las instituciones participantes en el Sistema diseñarán estrategias o mecanismos que se consideren procedentes (convenios, planes de trabajos, entre otros) para favorecer la implementación de las acciones a su cargo, durante los tres meses posteriores a la publicación del PROIGUALDAD 2020-2024.	EN PROCESO
Vigésima Primera	50:30/09/2020	Las instituciones participantes en el Sistema favorecerán el cumplimiento de los acuerdos generados durante las reuniones de trabajo celebradas con el INMUJERES, en el marco del PROIGUALDAD 2020-2024, una vez que éste sea publicado.	EN PROCESO
Vigésima Primera	51:30/09/2020	Las instituciones participantes en el Sistema llevarán a cabo acciones para la mayor difusión del PROIGUALDAD 2020-2024 a través de sus medios institucionales internos y externos, una vez que éste sea publicado.	EN PROCESO
Vigésima Segunda	52:9/12/2020	Las instituciones participantes en el Sistema 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)	CUMPLIDO

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO
Vigésima Segunda	53:9/12/2020	El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) convocará, durante el primer trimestre de 2021, a las instituciones integrantes e invitadas permanentes del Sistema que participan en la implementación del objetivo 2 del PROIGUALDAD 2020-2024, para integrar una mesa de trabajo que tendrá como objetivo generar un espacio de dialogo y análisis en torno al proyecto de Ley Nacional de Cuidados.	EN PROCESO
Vigésima Segunda	54:9/12/2020	Las instituciones participantes en el Sistema acuerdan la incorporación de Petróleos Mexicanos (PEMEX) y el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), como invitadas permanentes del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	CUMPLIDO
Vigésima Segunda	55:9/12/2020	Las instituciones que conforman la comisión de trabajo elaborarán la propuesta de Modelo de Unidad de Igualdad durante el primer trimestre de 2021.	EN PROCESO