

**Programa para la Igualdad y No Discriminación
en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público
2021-2024**



SECRETARIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
Arturo Herrera Gutiérrez

OFICIAL MAYOR
Thalía Concepción Lagunas Aragón

TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Jorge Trejo Bermúdez

DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
David Aguirre Chávez

TITULAR DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
Mirna Eugenia Acevedo Salas

Agradecimientos

Este documento es resultado del trabajo colaborativo entre las Unidades Administrativas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, incluyendo a sus Órganos Administrativos Desconcentrados; así como las Entidades del Sector Coordinado. La compilación y sistematización de este trabajo colaborativo estuvo a cargo de Brenda Hernández Hernández, Subdirectora de Cultura Organizacional, Seguimiento y Evaluación de la Unidad de Igualdad de Género.



Contenido

Fundamento normativo para la elaboración del programa	1
a) Marco normativo internacional en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.....	1
b) Marco normativo nacional en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.....	6
c) Marco programático nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	10
d) Marco programático Sectorial.....	18
e) Acciones vinculantes.....	21
Análisis del estado actual	24
a) Cultura Institucional.....	24
b) Empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres.....	33
Objetivos prioritarios	41
Relevancia del Objetivo Prioritario 1. Institucionalizar la igualdad de género en la cultura organizacional de la SHCP para contribuir a una hacienda igualitaria, incluyente y libre de violencia.....	41
Relevancia del Objetivo Prioritario 2. Transversalizar la perspectiva de género, no discriminación e inclusión en el quehacer del Sector Hacendario para contribuir al empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres.....	51
Principios rectores del Programa.....	55
Estrategias prioritarias y Acciones puntuales.....	57
Objetivo General.....	58
Objetivos, Estrategias y Acciones.....	59
Metas y Parámetros.....	72
Glosario.....	80
Fuentes de consulta.....	85





Fundamento normativo para la elaboración del programa

El Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 tiene sus bases en los marcos normativos nacionales e internacionales orientados a respetar, promover, proteger y garantizar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Considerando que, la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna. En este marco, los Estados Partes tienen el deber de garantizar la igualdad de goce de todos los derechos políticos, económicos, sociales, civiles y culturales para mujeres y hombres.

a) Marco normativo internacional en materia de Derechos Humanos de las Mujeres

La **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹ (CEDAW 1979**, por sus siglas en inglés) es considerada la Carta Magna de los Derechos de las Mujeres. La importancia de la CEDAW radica en la **conceptualización de la discriminación** contra la mujer y en la instrumentación de las obligaciones jurídicas respecto de los Estados Partes para poner fin a esa discriminación. Además, puntualiza la igualdad entre mujeres y hombres a partir del establecimiento de la igualdad de oportunidades en todos los terrenos y describiendo los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres. En 30 artículos, organizados en seis partes, la CEDAW define cuáles son los actos que constituyen discriminación contra la mujer, asimismo este instrumento ha ofrecido conceptualizaciones puntuales en materia jurídica sobre igualdad de oportunidades y de trato e igualdad sustantiva.

El Estado Mexicano rinde un informe cada cuatro años sobre las medidas implementadas para hacer efectivos los compromisos adquiridos para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres. En julio de 2018, el Estado Mexicano presentó su informe periódico del cual el Comité de la CEDAW emitió el documento denominado "Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México". Entre las recomendaciones, destacan las siguientes:

- Mejorar el conocimiento de los derechos humanos de las mujeres mediante campañas y actividades públicas.

¹ Convención firmada por el Estado Mexicano el 17 de julio de 1980; y ratificada el 23 de marzo de 1981.





- Derogar todas las disposiciones legislativas discriminatorias con las mujeres y las niñas.
- Capacitar, de manera sistemática al funcionariado público responsable de hacer cumplir la ley, en los órdenes de gobierno federal, estatal y local, acerca de los derechos de la mujer y la igualdad de género, para poner fin al trato discriminatorio de que son objeto las mujeres y las niñas.
- Adoptar una estrategia general dirigida a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños para superar la cultura machista y los estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en los hogares y en la sociedad, y eliminar las formas interseccionales de discriminación contra las mujeres.
- Hacer cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad.
- Incentivar a los hombres para que ejerzan su derecho a la licencia parental o de paternidad.
- Agilizar la aprobación de la política nacional de cuidado para ofrecer servicios de guardería suficientes, accesibles y adecuados.
- Garantizar los derechos de poblaciones en mayor riesgo de vulnerabilidad como la población LGBTI, las mujeres indígenas y afrodescendientes, las mujeres rurales, las defensoras de derechos humanos y periodistas, las mujeres migrantes y refugiadas.

De manera puntual, las recomendaciones vinculadas al Sector Hacendario derivadas del documento "Observaciones finales..." son:

- En el apartado de empleo, el Comité de la CEDAW reiteró la urgencia de **aumentar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo formal, microcréditos y préstamos.**
- Intensificar los esfuerzos para **reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género.**

Otro instrumento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará (1994), conocida como "**Convención Belém do Pará**"². Esta Convención se conforma de 25 artículos distribuidos en 5 capítulos, en los cuales se reconoce que la **violencia contra la mujer**:

- Es la manifestación de las relaciones de poder -históricamente- desiguales entre mujeres y hombres.

² El Estado Mexicano firmó la Convención el 06 de septiembre de 1994; y la ratificó el 11 de diciembre de 1998.





- Constituye una violación de los derechos humanos y libertades fundamentales que trasciende los sectores de la sociedad, independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educativo, edad o religión.
- Se inflige tanto en el ámbito público como en el privado. Considera que violencia no es un asunto confinado a la privacidad del hogar, por el contrario, representa un asunto de interés público.
- No debe ser perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.
- Impide y anula el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

A 26 años de su celebración, la Convención Belém do Pará es la única convención existente en el mundo sobre la violencia contra la mujer. Su principal aporte es definir como **un derecho humano el derecho a una vida libre de violencia**, tanto el ámbito privado como el ámbito público. Y destaca la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Otro mecanismo guía de reciente implementación es la **Agenda 2030** que es un plan de acción que integra 17 **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. El 25 de septiembre de 2015, se adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse para el año 2030. Los ODS de la Agenda 2030 son:





De los 17 ODS que integran la Agenda 2030, dos de ellos son de observancia de la SHCP y el Sector Coordinado. El **ODS 5 Igualdad de Género**, relativo al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Este objetivo integral incluye 9 metas que reflejan en gran medida las propuestas de ONU Mujeres. Su cumplimiento es de suma importancia porque busca revertir la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres; así como abordar las barreras estructurales que impiden el progreso de la población femenina.

ODS 5. Igualdad de género



1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo



2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación



3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina



4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.



5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos



7. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.



8. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales.



9. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sostiene que para lograr el desarrollo sostenible es fundamental reconocer las contribuciones de las mujeres. Del mismo modo, cuando se abordan las desigualdades y se rediseñan las políticas, las mujeres y las niñas pueden convertirse en agentes del cambio catalizadoras y compañeras en pie de igualdad con



[Handwritten signature and initials in blue ink]



los hombres compartiendo el objetivo de promover un crecimiento que sea inclusivo, justo, equitativo y sostenible. El Objetivo 5 se fundamenta desde el reconocimiento de que **la igualdad entre los géneros es un derecho humano** y es la base para alcanzar la sostenibilidad. Para lograr la igualdad es necesario que mujeres y niñas accedan a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente y puedan participar en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas.

Por su parte, el **ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico** apunta a: estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica; fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo; así como medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el propósito de este Objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, de manera especial de las mujeres para 2030. Este objetivo considera 12 metas por alcanzar.

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico



1. Mantener un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.



2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación.



3. Creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.



4. Mejorar progresivamente, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente.



5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas, de manera particular para todas las mujeres, incluidas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



6. Reducir considerablemente la proporción de personas jóvenes que no tienen empleo y no cursan estudios ni reciben capacitación.



8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos, en particular para las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



7. Erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas de esclavitud y la trata de personas. Y asegurar la prohibición y eliminación del trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados.



9. Implementar políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo.



10. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados.



11. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todas las personas, de manera especial a las mujeres.



12. Desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de las y los jóvenes.





b) Marco normativo nacional en materia de Derechos Humanos de las Mujeres

Con base en los instrumentos internacionales (Convención CEDAW y Convención Belém do Pará) se deriva el marco legal nacional en materia de derechos humanos de las mujeres. Los instrumentos que conforman el marco normativo legal establecen obligaciones y responsabilidades a las instancias que conforman el quehacer gubernamental en México. Además, son de **orden público, de interés social y de aplicación en todo el país**.

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** dispone en el artículo 4º que "la mujer y el hombre son iguales ante la ley." Asimismo, en el artículo 1º se consagra el **mandato de no discriminación** al señalar la prohibición de "toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas". En estos dos artículos se sientan las bases para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en México.

En 2011 se realizó una reforma al artículo primero constitucional con el fin de:

- Conferir rango constitucional a los derechos humanos, es decir, reconocer como tales no sólo los derechos contenidos en la propia Constitución, sino los provenientes de los tratados internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano.
- Establecer que, la interpretación de las normas de derechos humanos debe realizarse "favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia".
- Decretar la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Bajo la tesitura de dicha reforma, se configuran las bases del reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y el establecimiento de los mecanismos de garantía. Esta modificación obedece al esfuerzo de diversos grupos de mujeres que lograron colocar en la agenda pública las desigualdades interseccionales³ en función del género.

³ El enfoque de interseccionalidad es una herramienta para el análisis que facilita el trabajo de elaboración de políticas, programas y proyectos ya que permite el abordaje de múltiples discriminaciones que contribuyen a la comprensión de cómo, el conjunto de diversas identidades y condiciones de las personas, influyen sobre su





La **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (LGIMH, 2006) fue creada para "garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional" (Artículo 1º). En 49 artículos, la Ley puntualiza que:

- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de todas las formas de discriminación en cualquier ámbito de la vida en función del sexo.
- La **igualdad, no discriminación y equidad** son los principios rectores que la rigen.
- La aplicación de esta Ley es en los **tres órdenes y ámbitos de gobierno**.
- Para la aplicación de este marco normativo, se establecen **2 instrumentos de política en materia de igualdad**: 1) El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁴; y 2) el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD).

La LGIMH configuró la conceptualización de **acción afirmativa** como una estrategia para propiciar y/o modificar la condición desigual de las mujeres. Aunque no existe un consenso sobre este precepto, en el artículo 5º de la Ley en comento se establece como acción afirmativa al conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Un ejemplo de ello, son las cuotas de género. Una vez decretada la LGIMH fue posible impulsar una Ley que contuviera las condiciones jurídicas para brindar seguridad a todas las mujeres -sin exclusividad de una localidad, sino aplicable en todo el territorio nacional- cuya obligatoriedad fuera para los tres niveles de gobierno.

La **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** (LGAMVLV, 2007) es reflejo en nuestro país de la Convención Belém do Pará, recoge los principios centrales de la Convención entorno a las implicaciones de orden social que subyacen a la violencia por

acceso desigual a sus derechos, a los bienes y servicios sociales, así como a las oportunidades de participación en el desarrollo y en la toma de decisiones.

⁴ El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres está conformado por las instancias del orden federal y estatal que en su ámbito de competencia tengan la facultad para proponer e implementar lineamientos y mecanismos a favor de la igualdad de género, como se estipula en el artículo 23 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.





razones de género y contra las mujeres. El **bien jurídico tutelado es el acceso de las mujeres a una vida libre de violencias**.

En 60 artículos, la LGAMVLV expone:

- La coordinación interinstitucional entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para diseñar estrategias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y niñas (artículo 2o).
- Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia: 1) la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; 2) el respeto a la dignidad humana de las mujeres; 3) la no **discriminación**; y 4) la libertad de las mujeres (artículo 4o).

Entre sus principales contribuciones se encuentran:

- La definición de conceptos fundamentales como: la violencia contra las mujeres, derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres y misoginia.
- Conceptualiza y clasifica los tipos de violencia y las situaciones⁵ en las que ocurre la misma (artículos del 6 al 20). De manera particular, refiere la violencia sexual como 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 [artículo 6º, fracción V]. En este tipo de violencia contempla el **hostigamiento sexual y el acoso sexual**.
- Define el hostigamiento, el acoso sexual y la violencia feminicida, a partir de la cual se tipificaría el feminicidio.

Esta Ley ha sido reformada con el propósito de incorporar algunos elementos o puntualizar aquellos descritos. Una significativa, fue al artículo 11 con el objeto de agregar que "el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley" constituye **violencia laboral**, publicada el 02 de abril de 2014 en el Diario Oficial de la Federación.

⁵ La LGAMVLV contempla los siguientes tipos de violencias: 1) psicológica, 2) física, 3) patrimonial, 4) económica, 5) sexual, y cualquiera otra forma análoga que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. Y como modalidades, situaciones o ámbitos de ocurrencia: la violencia en el ámbito familiar; violencia laboral y/o docente; violencia en la comunidad y violencia institucional.



La **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** (LFPED, 2003) fue promulgada con el objeto de prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como para promover la igualdad de oportunidades y de trato. A partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos realizada en 2011, el **derecho a la no discriminación** se contempló como un derecho humano que el Estado Mexicano está obligado a garantizar. En 88 artículos, enfatiza:

- La conceptualización de discriminación acorde a los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, incluyendo a la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones, como una manifestación de la discriminación.
- Las conductas discriminatorias más lesivas y comunes, sólo como una referencia enunciativa, más no limitativa.
- La obligatoriedad de diseñar e implementar **medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas** para garantizar a todas las personas la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación (artículo 15 Bis). Ejemplo de ello son las convocatorias dirigidas a mujeres para ocupar cargos públicos, como ha ocurrido en el Instituto Federal Electoral, el Instituto Federal de Telecomunicaciones, la Comisión Federal de Competencia Económica y el Consejo de la Judicatura Federal.
- La importancia de aplicar acciones afirmativas a grupos poblacionales en vulnerabilidad, históricamente discriminados, como: pueblos y/o personas indígenas, personas afromexicanas o afrodescendientes, personas con discapacidad, mujeres, niñas, niños, y personas adultas mayores.
- Las **medidas administrativas y de reparación** que deberán aplicarse cuando una persona o un grupo poblacional sea víctima de alguna conducta discriminatoria que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades.

La **Ley de Planeación** (1983) establece las normas y principios básicos conforme a los cuales se llevará a cabo la planeación nacional, y en función de ésta, encauza las actividades de la Administración Pública Federal. El 16 de febrero de 2018, se reforman los siguientes artículos de la Ley para incluir la perspectiva de derechos humanos y de género.

- Artículo 2º, indica que la planeación deberá llevarse a cabo con **perspectiva de interculturalidad y de género**, de conformidad con las disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En la fracción III, enfatiza la



igualdad de derechos entre las personas y la no discriminación como estrategias para lograr una sociedad más igualitaria. Además, reconoce que la perspectiva de género es necesaria para: 1) garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y 2) promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo.

- En consecuencia, en el Artículo 9º menciona que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán **planear y conducir sus actividades con perspectiva intercultural y de género**.
- 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: 1) género, 2) interculturalidad y 3) derechos humanos, los cuales abonen información que contemple -al menos- el origen étnico, género, condiciones de vulnerabilidad, entre otros aspectos.

Con base en los ordenamientos jurídicos nacionales descritos, se diseñan los documentos programáticos que las Dependencias de la Administración Pública de los tres órdenes de gobierno deberán implementar.

c) Marco programático nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres

El **Plan Nacional de Desarrollo** (PND) representa el principal instrumento rector de la programación y presupuestación de toda la Administración Pública Federal. En él se fijan las prioridades para el desarrollo integral y sustentable del país. Por tanto, es el documento programático rector de las acciones gubernamentales. El PND 2019-2024 está compuesto por 12 principios rectores, a decir:

- Honradez y honestidad
- No al gobierno rico con pueblo pobre
- Al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie
- Economía para el bienestar
- El mercado no sustituye al Estado
- Por el bien de todos, primero los pobres
- **No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera**
- No puede haber paz sin justicia





- El respeto al derecho ajeno es la paz
- No más migración por hambre o por violencia
- Democracia significa el poder del pueblo
- Ética, libertad, confianza

Así como tres estrategias generales nacionales que encauzan el quehacer de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal, a saber: 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"**.

De manera particular, el principio rector **"No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera"** se sustenta en el precepto de igualdad sustantiva el cual también prevé la dignidad de las personas adultas mayores y el derecho de las poblaciones jóvenes a tener un lugar en el mundo. Este principio 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.

Por su parte, el **Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024**, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de diciembre de 2020, es un programa especial, en términos de lo que establece la Ley de Planeación. Una de las mayores contribuciones del PROIGUALDAD es 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. El PROIGUALDAD 2020-2024 cumple con la obligación señalada en el PND 2019-2024 de "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera" en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal. Los ejes rectores de la institucionalización de la perspectiva de género se expresan en 6 objetivos prioritarios alineados a los principios del PND, los cuales se indican en la siguiente figura.





1. **Autonomía económica de las mujeres**



2. Reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados



3. Acceso a la salud de las mujeres y las niñas



4. Vida libre de violencia



5. **Participación igualitaria de mujeres en los ámbitos político, social, comunitario y privado**



6. Entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes

Por otro lado, en el artículo 29 de la LGIMH se prevé la elaboración e implementación del PROIGUALDAD. Asimismo, el artículo 31 de dicha Ley mandata la **emisión de informes anuales** sobre la ejecución del PROIGUALDAD.

El PROIGUALDAD 2020-2024 integra sus acciones bajo tres criterios de aplicación:

- De Coordinación de la Estrategia: acciones puntuales que realizará una Dependencia o Entidad no sectorizada para organizar o articular a otras instituciones que contribuirán en la instrumentación de la Estrategia prioritaria correspondiente.
- Específicas: acciones específicas que realizará una Dependencia o Entidad no sectorizada como contribución singular y significativa en la operación de la Estrategia prioritaria.
- Generales: acciones puntuales que deberá implementar un conjunto amplio de instituciones participantes en el programa.

Con base en lo anterior, el programa especial establece los siguientes objetivos prioritarios, estrategias prioritarias y acciones prioritarias de aplicación y observancia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Ver Tabla 1.



Tabla 1. PROIGUALDAD 2020-2024

Objetivos prioritarios



1. Autonomía económica de las mujeres

1.1.4 Integrar la igualdad y no discriminación en los documentos normativos que regulan la cultura organizacional de las instituciones de la APF.

1.1.6 Incorporar indicadores de género en los programas de la Banca de Desarrollo, de conformidad con la Ley de Planeación.

1.2.2 Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de toda la APF.

1.3.1 Generar acciones de reconocimiento público para empresas que apliquen la paridad de género en los mandos altos de dirección.

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

1.5.3 Impulsar productos crediticios para mujeres emprendedoras a través de la Banca de Desarrollo.

Acciones puntuales



2. Reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados

2.2.3 Prestar servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en instituciones de gobierno, centros de servicios públicos y/o áreas de atención a la población usuaria.

2.4.4 Difundir campañas que promuevan la redistribución de tareas, incentivando la participación masculina en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos, desde un principio de masculinidades no hegemónicas.

2.5.4 Impulsar productos y/o servicios financieros enfocados en atender las necesidades financieras de las mujeres.

2.7.4 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la APF con base en la NMX-R-025-SCFI-2015.

2.7.5 Implementar esquemas laborales flexibles con nuevos modelos de trabajo a distancia, escalonamiento de horarios laborales y trabajo por objetivos en la APF.



4. Vida libre de violencia

4.5.6 Mecanismos de financiamiento para adquisición, mejora, autoproducción o esquemas de renta de vivienda para mujeres en procesos de atención por violencia de género.

4.6.2 Generar estadísticas con enfoque de género en el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica para generar información sobre violencia contra las mujeres.

4.6.3 Elaborar/ difundir estudios, investigaciones y diagnósticos con perspectiva de género, pertinencia cultural y derechos humanos sobre problemáticas y necesidades relacionadas con la igualdad de género y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Objetivos prioritarios



5. Participación de mujeres en los ámbitos político, social, comunitario y privado

5.1.1 Promover la paridad en mandos directivos de la APF.

5.1.4 Capacitación, mentorías, y otras que favorezcan el liderazgo de las mujeres en la APF

5.1.7 Cumplimiento a los indicadores con perspectiva de género en los programas del Anexo 13.

5.4.2 Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de programas de la APF, y considerar recursos para medidas especiales de carácter temporal en los programas y proyectos estratégicos.

5.4.3 Promover acciones que favorezcan los liderazgos de mujeres en las organizaciones sindicales.

Acciones puntuales



6. Entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes

6.1.10 Generar productos de inteligencia financiera con perspectiva de género para investigaciones de operaciones con recursos de procedencia ilícita, cuyo delito precedente sea: trata de personas, violencia familiar, feminicidio.

6.5.7 Establecer indicadores, modelos de riesgo y tipologías para metodología de detección, análisis, prevención y disseminación de información de casos de operaciones con recursos de procedencia ilícita.

Específicas

Responsable SHCP

Coordinación

Responsable SNIMH-SHCP más otras dependencias

General

Responsable APF



En cumplimiento con lo dispuesto en los artículos 25 y 26 Constitucionales, la Ley de Planeación y los artículos 38 y 41 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) se publica el **Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres** (PIPASEVM). Asimismo, el artículo 35 de la LGAMVLV establece que la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios, se coordinarán para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia (SNPASEVM), el cual tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. En este sentido, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como dependencia integrante del SNPASEVM, tiene obligatoriedad en la observancia sobre los objetivos, estrategia y acciones que se deriven del programa especial PIPASEVM 2021-2024 (por publicarse).

Este Programa establece 4 objetivos prioritarios, encaminados a:



1.- **Disminuir las violencias contra las mujeres**



2. Promover servicios de atención integral especializada



3. Fomentar la procuración e impartición de justicia con perspectiva de género para asegurar la sanción, reparación del daño y no repetición.



4. Acciones de coordinación para institucionalizar la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Estos objetivos prioritarios articulan 14 estrategias prioritarias y 112 acciones específicas que permitirán evaluar de manera periódica su cumplimiento. El PIPASEVM 2021-2024 se propone garantizar la seguridad y contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes en México. Esto conforme a los principios de igualdad, no discriminación y respeto por su dignidad y libertad. La formulación del Programa se inscribe en una concepción de gobernabilidad democrática, donde la conjunción y el compromiso de todas las instancias de los tres órdenes de gobierno son fundamentales. El PIPASEVM 2021-2024 plantea los siguientes objetivos prioritarios, estrategias y acciones puntuales, de las cuales se dependen acciones específicas de aplicación para la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Ver tabla 2.





Tabla 2. PIPASEVM 2021-2024 (por publicarse)

Objetivos prioritarios



1.- Disminuir las violencias contra las mujeres



2. Promover servicios de atención integral especializada

Estrategias prioritarias

1.1. Promover acciones de prevención con el fin de modificar en la sociedad conductas estereotipadas que fomentan y toleran la violencia contra las mujeres y niñas.

1.4. Establecer acciones de prevención de la violencia en el ámbito comunitario para reducir la violencia contra las mujeres en el espacio público.

2.1 Reforzar la oferta de servicios de atención a mujeres y niñas y, en su caso, a sus hijos e hijas, para disminuir el impacto de la violencia en sus proyectos de vida.

Acciones puntuales

1.1.1. Establecer acciones de **difusión** sobre las diferentes violencias que viven las mujeres, desde un enfoque interseccional e intercultural.

1.1.2. Desarrollar acciones dirigidas a la sociedad para **crear conciencia** de que los actos de violencia contra las mujeres y las niñas pueden constituir un delito.

1.1.9 Implementar acciones de respuesta inmediata ante los actos de violencia contra las mujeres a fin de garantizar la no repetición.

1.1.10 Incentivar la **denuncia** de los actos de violencia contra las mujeres, en coordinación con las autoridades federales, estatales y municipales.

1.4.2 Realizar campañas que promuevan modelos de **masculinidades** no violentas y relaciones igualitarias.

2.1.3 Promover el conocimiento, desde un enfoque intercultural, de la NOM-046-SSA2-2013 para la **atención oportuna de casos** de violencia sexual contra niñas, adolescentes y mujeres.

2.1.6 Brindar servicio de **estancias infantiles** a hijas e hijos de mujeres que viven violencia, independientemente de su condición laboral.

2.1.9 Promover **acciones afirmativas** para mujeres que viven violencia y víctimas indirectas dentro de los programas sociales, especialmente el de Becas Benito Juárez, Jóvenes Escribiendo el Futuro, Sembrando Vida y Tandas para el Bienestar.

8 acciones generales adscritas al Sector Hacendario

4

A partir de la reforma al artículo primero constitucional en que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Este artículo representa el





fundamento jurídico de la igualdad y no discriminación en el país. Del principio de igualdad y no discriminación se desprende la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación que reglamenta el alcance de la cláusula antidiscriminatoria contenida en el citado artículo. La ley en comento mandata en su artículo 20, fracción XXII, la elaboración e implementación del **Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación** (PRONAIND) que es de carácter especial y de cumplimiento obligatorio en todo el territorio nacional.

El PRONAIND 2021-2024 (por publicarse) tiene como objetivo impulsar la política antidiscriminatoria en México, mediante 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, personas jóvenes, niñas, niños, personas adolescentes, personas adultas mayores, personas en situación de migración, mujeres, personas trabajadoras del hogar; personas indígenas, pueblos y comunidades indígenas, personas afromexicanas, pueblos y comunidades afromexicanas, personas de la diversidad sexual y de género, y personas en situación de calle, entre otras. Este Programa especial plantea 6 objetivos prioritarios, orientados a:



1. Reducir las prácticas discriminatorias en el ámbito de la salud



2. Reducir las prácticas discriminatorias en el ámbito educativo



3. Reducir las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral



4. Reducir las prácticas discriminatorias en la seguridad social



5. Reducir las prácticas discriminatorias en el acceso a la justicia



6. Articular la política nacional contra la discriminación y por la igualdad

Estos objetivos prioritarios derivan en 29 estrategias prioritarias y 119 acciones específicas que serán evaluadas cada año. El PRONAIND 2021-2024 mandata diversas acciones prioritarias de observancia y aplicación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Ver tabla 3.





Tabla 3. PRONAIND 2021-2024 (por publicarse)

Objetivos prioritarios



3. Reducir las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral



6. Articular la política nacional contra la discriminación y por la igualdad

Estrategias prioritarias

3.3. Desarrollar acciones e instrumentos de política pública que contribuyan a garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación en el trabajo.

6.1. Incorporar la perspectiva antidiscriminatoria en el quehacer público federal para estandarizar una base de cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación.

6.3. Contrarrestar las prácticas discriminatorias en la provisión de bienes y servicios por parte de privados.

Acciones puntuales

3.3.4 Fomentar acciones afirmativas para la **inclusión laboral** de grupos históricamente discriminados, como personas trans, personas con discapacidad, personas indígenas, migrantes y refugiadas, personas mayores, entre otros.

6.1.2 Promover la incorporación de la **perspectiva antidiscriminatoria** en el diseño e implementación de los programas.

6.1.3 Ejecutar las **medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas** para igualar las condiciones de ejercicio de los derechos humanos de los grupos sociales discriminados y contribuir a cerrar las brechas de desigualdad que les afectan.

6.1.4 Promover la incorporación del derecho a la igualdad y no discriminación en los **instrumentos de evaluación** que permitan analizar la presencia del enfoque antidiscriminatorio en las políticas públicas.

6.1.7 Emitir lineamientos y mecanismos para todo el personal de la APF para que actúe en atención al artículo 1o Constitucional.

6.1.10 Implementar una estrategia de **acceso a la información pública** que poseen las instituciones de la APF para las personas con discapacidad, personas indígenas, entre otras.

6.3.2 Adoptar buenas prácticas en favor de la igualdad y no discriminación entre privados del **sector de bienes y servicios**.

6.3.3 Promover acorde con criterios de igualdad y no discriminación, la regulación del Estado según ámbito de competencia, sobre la prestación de **bienes y servicios** por parte de privados.

6.3.5 Fortalecer los mecanismos de atención a **quejas por discriminación** en la prestación de bienes y servicios privados.

9 acciones generales adscritas al Sector Hacendarlo



d) Marco programático Sectorial

Con el fin de contribuir a aumentar el bienestar y la movilidad social de la población y el desarrollo económico del país, se diseña la **Política Nacional de Inclusión Financiera** (PNIF 2020-2024 cuyo objetivo es fortalecer la salud financiera de la población mexicana, a través del incremento en el acceso y uso eficiente del sistema financiero, del desarrollo de las competencias económico-financieras, y del empoderamiento de las personas usuarias. Esta política integra y coordina los esfuerzos del Consejo Nacional de Inclusión Financiera (CONAIF) y del Comité de Educación Financiera (CEF) en materia de inclusión y educación financieras, por lo que, dentro de esta PNIF se incorpora la Estrategia Nacional de Educación Financiera (ENEF).

La PNIF tiene sustento en los artículos 25 y 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 9 y 16 de la Ley de Planeación; 9 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 183, 184, 188 y 189, de la Ley para Regular las Agrupaciones Financieras (LRAF) y 30 de la Ley General de Educación. Del mismo modo, guarda congruencia con el PND 2019-2024 y el Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo (PRONAFIDE) 2020-2024. Las ventajas de contar con una estrategia o política de aplicación nacional en materia de inclusión y educación financiera, son: 1) tener una guía para todas las actividades de inclusión financiera, 2) determinar objetivos y prioridades de común acuerdo entre diversos entes (públicos, privados), 3) ofrecer un impulso sistemático y contribuir a acelerar la inclusión financiera. La PNIF 2020-2024 se estructura en 6 objetivos prioritarios, 21 estrategias, 1 estrategia transversal y 88 acciones específicas, las cuales se dirigen a:



1. Acceso a productos y servicios financieros para personas y mipymes.



2. Pagos digitales en la población, comercios, empresas y los tres niveles de gobierno.



3. Fortalecer la infraestructura y reducir las asimetrías de información.



4. Incrementar competencias económico-financieras de la población.



5. Mayor acceso a herramientas de información y mecanismos de protección financiera.



6. Mayor inclusión financiera de personas en vulnerabilidad, (mujeres, migrantes, personas adultas mayores, indígenas y población rural).

La PNIF 2020-2024 incorpora una estrategia transversal de suma relevancia, pues mandata "generar información e investigación para identificar barreras y áreas de oportunidad en la inclusión financiera de la población". El propósito es contar con datos estadísticos que contribuyan a la toma de decisiones. Por otro lado, en el objetivo 6 "Favorecer la inclusión



financiera de personas en situación de vulnerabilidad, como mujeres, migrantes, personas adultas mayores, indígenas y población rural" se incorpora la perspectiva de igualdad de género en materia de educación e inclusión financiera, mediante las siguientes acciones específicas.



Política Nacional de Inclusión Financiera 2019-2024

Objetivo prioritario 6. Favorecer la inclusión financiera de personas en situación de vulnerabilidad, como mujeres, migrantes, personas adultas mayores, indígenas y población rural

Acciones del Objetivo prioritario 6

- 6.1.1: Facilitar el uso de cajeros automáticos y servicios financieros digitales a las personas con discapacidad, analfabetas, hablantes de lenguas indígenas, personas adultas mayores, entre otros.
- 6.1.2: Fomentar la accesibilidad física para las personas con discapacidad y personas adultas mayores en cualquier punto de acceso al sistema financiero.
- 6.1.3: Desarrollar y establecer protocolos para erradicar la discriminación en cualquier punto de acceso.
- 6.1.4: Fomentar la elaboración de los contratos de adhesión y pólizas en distintas lenguas indígenas, así como para personas con discapacidad.
- 6.2.1: Realizar pagos de programas sociales federales a cuentas bancarias a nombre de beneficiarias(os) para que puedan llevar a cabo transacciones en el mercado.
- 6.2.2: Incorporar el otorgamiento de micro-seguros, micro-créditos y micro-pensiones a la población vulnerable, mediante los programas sociales.
- 6.2.3: Fomentar el acceso a cuentas y seguros en zonas altamente vulnerables a fenómenos hidrometeorológicos, geológicos, químicos o sanitarios, para facilitar la dispersión de recursos ante declaratorias de emergencias.
- 6.2.4: Fomentar el uso habitual de los servicios financieros, por parte de los beneficiarios de programas sociales
- 6.3.1: Promover y facilitar la apertura de cuentas de captación de ahorro para el retiro y productos financieros, de manera presencial y remota a migrantes y sus familias.
- 6.3.2: Incentivar la reducción del costo en el envío de remesas, y difundir aquellos esquemas de menor costo.
- 6.3.3: Mayor aceptación en el sistema financiero mexicano de la matrícula consular como identificación oficial.
- 6.3.4: Crear programas de educación económico-financiera y de aprendizaje en cascada, a través de la red consular en Estados Unidos y organizaciones de la sociedad civil.
- 6.4.1: Fomentar la representación de las mujeres en las instituciones financieras y en los órganos reguladores.
- 6.4.2: Establecer la obligatoriedad a las instituciones de la banca de desarrollo e instituciones de fomento de diseñar y operar programas o productos dirigidos a las mujeres.
- 6.4.3: Fomentar el incremento de la cartera de crédito y de captación de las mujeres mediante el cuestionario estratégico y el índice de evaluación de los bancos.



Con la finalidad de asegurar la disponibilidad de recursos fiscales y financieros necesarios para incrementar la inversión e impulsar el desarrollo del país, se diseñó el **Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo** (PRONAFIDE) que establece los objetivos prioritarios, las estrategias prioritarias y las acciones puntuales en los sectores hacendario y financiero. Asimismo, es el programa sectorial que delinea el plan de acción para: 1) promover la inclusión financiera, 2) fortalecer el marco de responsabilidad hacendaria, y 3) mantener la estabilidad macroeconómica del país.

El PRONAFIDE responde a lo estipulado en los artículos 25 y 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que señalan que "corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable... mediante la competitividad, el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales". Además, que "el Estado velará por la estabilidad de las finanzas públicas y del sistema financiero para coadyuvar a generar condiciones favorables para el crecimiento económico y el empleo".

En los artículos 9, 16, 22 y 23 de la Ley de Planeación mencionan que "las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán planear y conducir sus actividades con perspectiva intercultural y de género, y con sujeción a los objetivos y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo con el fin de cumplir con la obligación del Estado de garantizar que éste sea equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible". Y el artículo 9 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, sostiene que las dependencias o entidades de la Administración Pública conducirán sus actividades en apego a las políticas, prioridades o restricciones del gobierno de la República; de manera particular, en el artículo 31 de la Ley en comento establece el quehacer de la Secretaría. Por su parte, el Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público especifica en su artículo 16, fracción II, la formulación y aprobación del PRONAFIDE.

El PRONAFIDE 2020-2024, publicado el 05 de agosto de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, se rige por los principios de "Economía para el bienestar" y "No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera" indicados en el PND 2019-2024. Este programa sectorial propone 6 objetivos prioritarios, 35 estrategias prioritarias y 150 acciones específicas para el Sector. De los 6 objetivos prioritarios, dos de ellos son de observancia y atención del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024.



Objetivos prioritarios del PRONAFIDE 2020-2024

1. Fortalecer los fundamentos macroeconómicos para promover la estabilidad, el crecimiento económico equitativo y el bienestar de la población.
2. Fortalecer el sistema tributario para que sea más progresivo y equitativo a la vez que se incremente la recaudación.
3. Fomentar una mejor asignación de los recursos públicos federales destinados a gasto corriente y de inversión, para que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal los orienten a acciones que permitan generar condiciones para impulsar el desarrollo del país, priorizando beneficiar a la población más desfavorecida.
4. Mejorar la coordinación fiscal entre los tres órdenes de gobierno con la finalidad de promover finanzas públicas subnacionales sanas y sostenibles.
5. **Impulsar el desarrollo sostenible, la inclusión y la profundización del sistema financiero en favor del bienestar de la población y de la asignación eficiente de los recursos.**
6. **Ampliar y fortalecer el financiamiento y la planeación de la banca de desarrollo y otros vehículos de financiamiento de la Administración Pública Federal, así como fomentar una mayor inclusión financiera de los sectores objetivo y una mayor participación del sector privado, para contribuir al desarrollo económico sostenido del país y al bienestar social.**

e) Acciones vinculantes

Campaña HerForShe

En el marco de los Derechos Humanos de las Mujeres, se han realizado esfuerzos por contribuir a la construcción de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, ONU Mujeres -organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres- trabaja mundialmente para que se promueva la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida. Su quehacer se centra en 5 áreas prioritarias:

- Aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres;
- Poner fin a la violencia contra las mujeres;
- Implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad;
- Mejorar el empoderamiento económico de las mujeres; y
- Hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo.



Bajo estas premisas, en septiembre de 2014 ONU Mujeres impulsó la campaña **HerForShe**, la cual se desarrolló para involucrar a mujeres, hombres, niñas, niños y personas jóvenes como agentes de cambio en la consecución de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres. Desde el lanzamiento de esta estrategia, en México se han suscrito 136,891 compromisos provenientes de instituciones de gobierno (federal, estatal y/o municipal), instancias del sector privado, instituciones educativas, entre otros⁶.

En agosto de 2017, las nueve instituciones que conforman la Banca de Desarrollo en México firmaron el Convenio de Adhesión de la campaña asumiendo 4 compromisos específicos, mismos que debían reportarse anualmente, los cuales son:

1. Promover una cultura laboral con igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de las mujeres y los hombres.
2. Incorporar la perspectiva de igualdad de género en los productos y servicios de la Banca de Desarrollo, presentando sus avances a través de un informe por escrito.
3. Diseñar programas, productos y servicios financieros que atiendan necesidades específicas de las mujeres, en materia de ahorro, inversión, crédito y mecanismos de protección.
4. Informar sobre la composición por sexo de los Consejos de Administración de la Banca de Desarrollo mediante reportes que permitan visibilizar la participación de las mujeres en dichos Consejos.

En el marco de esta adhesión, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público modificó la Circular Única de Emisoras para que todas las empresas que cotizan en la bolsa hicieran pública la composición de sus consejos por sexo. Lo anterior, mediante la "RESOLUCIÓN que modifica las Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado de valores", publicada el 11 de agosto de 2017 en el Diario Oficial de la Federación.

Los compromisos suscritos por la Banca de Desarrollo en México se suman a las estrategias y acciones de observancia para el Sector Hacendario en el marco del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024, para abonar a una cultura de inclusión, no discriminación e igualdad.

⁶ De conformidad con el sitio www.hforshe.org, corte al 15 de junio de 2020.





Contexto de pandemia por el COVID-19

A partir del reconocimiento de la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, el pasado el 19 de marzo de 2020, como una enfermedad grave de atención prioritaria por parte del Consejo de Salubridad General, órgano colegiado que tiene el carácter de autoridad sanitaria en el país, se emitieron una serie de recomendaciones en materia sanitaria, administrativa, financiera y social para las entidades y dependencias que integran la Administración Pública en los tres órdenes de gobierno.

En este sentido, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) –instancia rectora de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres- emitió una serie de propuestas y/o recomendaciones a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de "aminorar el grave impacto económico en la vida de las mujeres y propiciar la pronta recuperación cuando pase la emergencia" sanitaria⁷. Las **acciones emergentes propuestas por el INMUJERES** son:

1. Apoyo para condonación⁷ o aplazamiento de pago de impuestos para las microempresas que encabezan las mujeres con el fin de procurar su funcionamiento y que no se vean en la necesidad de despedir personal o cerrar indefinidamente.
2. Impulsar productos crediticios a tasa de interés preferencias para mujeres emprendedoras y empresarias a través de la Banca Comercial para garantizar la continuidad de operaciones de sus negocios en medio de la contingencia de la crisis sanitaria.
3. Promover instrumentos financieros con preferencia para las mujeres trabajadoras del hogar, indígenas, afroamericanas y con discapacidad para evitar su marginación ante la pandemia.
4. Adaptar los productos financieros de la Banca de Desarrollo a las condiciones de las mujeres, específicamente en relación con los criterios de elegibilidad.

Algunas de estas acciones emergentes serán consideradas en el planteamiento del Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024, de acuerdo con la normatividad vigente y de conformidad con la disponibilidad de los recursos.

⁷ El 06 de marzo de 2020, se publicó el Decreto por el que se declara reformado el primer párrafo del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de condonación de impuestos, para quedar como sigue: "Artículo 28. En los Estados Unidos Mexicanos quedan prohibidos los monopolios, las prácticas monopólicas, los estancos, las condonaciones de impuestos y las exenciones de impuestos en los términos y condiciones que fijan las leyes. El mismo tratamiento se dará a las prohibiciones a título de protección a la industria".



Análisis del estado actual

a) Cultura Institucional

En la literatura disponible, la cultura institucional se define como el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas (en mayor o menor medida) por las personas que integran una organización (empresa, dependencia, academia, etcétera). En este sentido, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2009) menciona que la cultura institucional determina qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de las organizaciones que integran la Administración Pública Federal. El marco normativo nacional e internacional mandata la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en la cultura institucional de las instancias que integran la Administración Pública de los tres órdenes de gobierno (PROIGUALDAD 2020-2024, Objetivo prioritario 1, estrategia prioritaria 1.1, acción prioritaria 1.1.4).

La participación de las mujeres en el ámbito laboral ha sido en condiciones de desigualdad y de discriminación respecto a la población masculina. En el ámbito laboral, las mujeres se encuentran en desventaja, aun cuando tienen las mismas capacidades y habilidades, el mismo nivel de estudios, cuentan con experiencia y formación profesional al igual que los hombres. Las cifras nacionales mencionan que, hay **3.5 millones de mujeres asalariadas de 15 años y más que han sufrido discriminación laboral** por el simple hecho de ser mujeres (INMUJERES 2018; CNDH 2018). Entre las conductas discriminatorias contra las mujeres descritas en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016, INEGI e INMUJERES) se encuentran:

- Menos oportunidades para ascender que un hombre (10.3%)
- Menos salario que un hombre por el mismo puesto o trabajo (9.2%)
- Menos prestaciones que un hombre con el mismo nivel o puesto (5.7%)
- Solicitud de prueba de embarazo para acceder o continuar en el trabajo (5.3%)
- Limitaron su desarrollo profesional por favorecer a algún hombre (4.0%)
- Por edad, estado civil, hijas e hijos, no la contrataron o despidieron o bajaron su salario (4.0%)
- Por embarazo, la despidieron, no le renovaron el contrato o le bajaron el sueldo (1.0 %)

Actualmente en la Administración Pública Federal, las mujeres representan más de la mitad del personal (52%), aunque esta proporción presenta diferencias notables entre las distintas dependencias, según el Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP, SFP).



Distribución porcentual por sexo del personal que trabaja en 21 dependencias de la APF en México, 2020



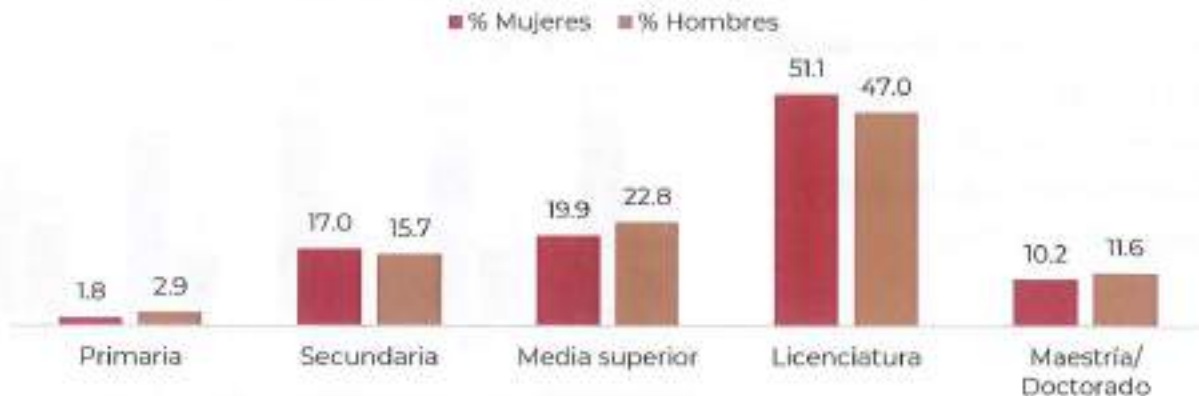
DEFENSA: Secretaría de Defensa Nacional; MARINA: Secretaría de Marina; SCT: Secretaría de Comunicaciones y Transportes; FGR: Fiscalía General de la República; SENER: Secretaría de Energía; SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público; SFP: Secretaría de la Función Pública; SEP: Secretaría de Educación Pública; SEGOB: Secretaría de Gobernación; INM: Instituto Nacional de Migración; SRE: Secretaría de Relaciones Exteriores; TURISMO: Secretaría de Turismo; SEDATU: Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano; BIENESTAR: Secretaría de Bienestar; SEMARNAT: Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales; SALUD: Secretaría de Salud; SE: Secretaría de Economía; STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social; CEAV: Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas; CONAPRED: Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación; INMUJERES: Instituto Nacional de las Mujeres.

Fuente: SFP, Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP, Monitor de paridad al 15 de septiembre de 2020).

El 61.3% de las mujeres que laboran en la Administración Pública Federal son profesionistas o cuentan con estudios de posgrado.



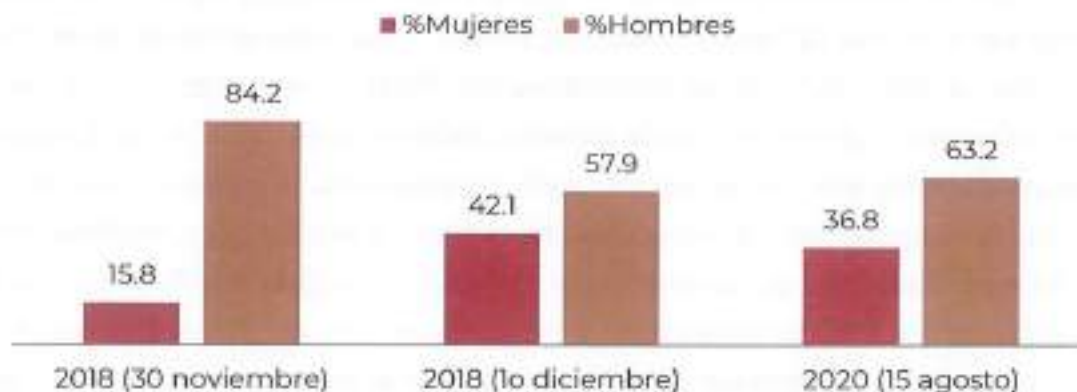
Personal de 30 a 59 años en la APF por escolaridad y sexo



Fuente: Inmujeres con base en el INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2016. Segundo trimestre. Base de datos

Aun cuando las servidoras públicas en la Administración Pública Federal cuentan con mayor nivel de escolaridad (61.3%) frente a los servidores públicos (58.6%), su acceso a puestos de titularidad de las dependencias es diferenciado. La brecha de desigualdad en la Titularidad de las 19 Secretarías de Estado, establecidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, es de 26 puntos porcentuales(pp) dado que ellas ocupan el 36.8% de los puestos, mientras que ellos representan el 63.2%. No obstante, al concluir la administración pasada, al 30 de noviembre de 2018, las mujeres ocupaban sólo el 15.8% de la Titularidad en las Secretarías de Estado, presentando una brecha de 68 pp respecto a sus homólogos.

Titularidad de las Secretarías de Estado

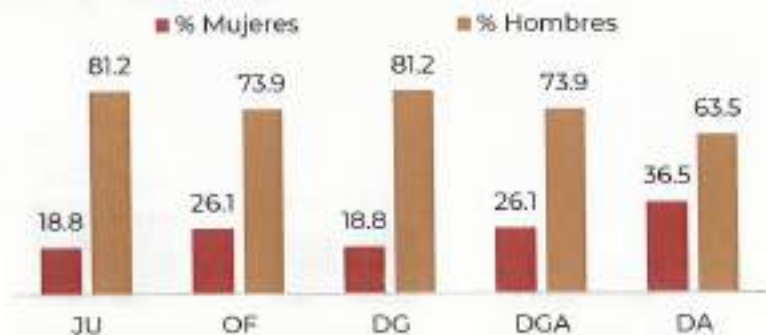


Por tanto, entre mayor sea el nivel jerárquico hay menor representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones o de alta dirección, como indican INEGI, CNDH e INMUJERES (2017).



Personal de estructura en la APF por sexo en puestos de alta dirección

Titularidad o Jefaturas de Unidad (JU)
Subsecretarías y Oficialías (OF)
Dirección General (DG)
Dirección General Adjunta (DGA)
Dirección de Área (DA)



Fuente: Boletín sobre desigualdad en cifras. Año 3, Número 1, 15 de enero de 2017 (INMUJERES)

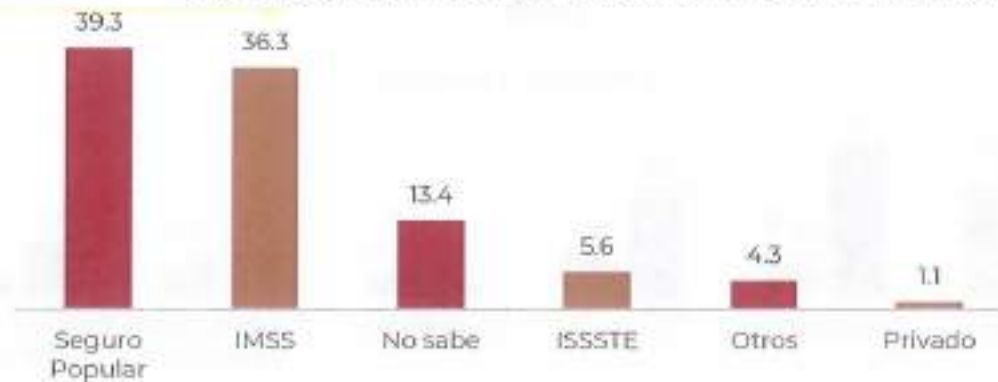
Además, las mujeres en la Administración Pública Federal ocupan los puestos con salarios más bajos, a diferencia de los servidores públicos. En el caso de las Secretarías de Estado, la variación salarial en los niveles de puesto refiere una brecha salarial general del -9.9 pp. Es decir, las mujeres en la Administración Pública Federal ganan cerca del 10% menos que los hombres de manera general (CNDH, 2018, p.27). El panorama en el mercado laboral (público y privado) no es distinto, pues de acuerdo con el índice de discriminación salarial de 2019, para lograr la igualdad salarial se requiere incrementar en promedio 6.6% el salario de las mujeres (INMUJERES, 2019).

En cuanto a los servicios de salud, la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS, 2017) indica que 102.3 millones de personas refieren estar afiliadas a alguna institución de salud, lo que representa el 82.7% de la población total en México, siendo 84.5% en las mujeres y 80.8% en los hombres. Aun cuando las mujeres manifiestan una diferencia de 3.7 pp más respecto a los hombres en relación con la afiliación, esta encuesta visibiliza que 6 de cada 10 tiene estatus de beneficiaria y no de persona titular o trabajadora. Lo anterior es consecuencia de diversas circunstancias como: el acceso a empleos informales y precarios, empleos formales carentes de seguridad social (ej. ocupación por honorarios), cuidado de infantes, cuidado de personas enfermas y/o discapacitadas, trabajo doméstico no remunerado, entre otros. A causa de estas condiciones, ellas acceden en primera instancia al denominado "Seguro Popular", ahora Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI). De manera que, es necesario revertir las condiciones de desigualdad de empleos remunerados sin prestaciones laborales, de manera particular aquellos ocupados por las mujeres





Porcentaje de afiliación de mujeres a un servicio médico



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y seguridad Social 2017 (INEGI).

Respecto a la "conciliación y corresponsabilidad" en los centros de trabajo, este binomio se asocia con las posibilidades que tienen las personas trabajadoras de hacer compatible su trayectoria laboral con sus necesidades personales y familiares. De acuerdo con la literatura disponible, la **corresponsabilidad** alude a la responsabilidad compartida de una situación entre –al menos– dos personas, donde cada una posee los mismos deberes y derechos. De manera que, se habla de corresponsabilidad en el ámbito doméstico cuando las personas se implican en la tarea de cuidados y actividades domésticas al interior de los hogares.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, tutelan el derecho a la igualdad y la no discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el laboral y el doméstico. Además, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación establece como requisito la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal para la certificación de los centros de trabajo.

En este tenor, se reconoce la participación de los hombres en las tareas domésticas como un aspecto que debe fomentarse –también– desde los centros de trabajo de la Administración Pública Federal, para ello se requiere la implementación de esquemas de conciliación vida laboral, familiar y personal. Pues, las estadísticas nacionales exponen una mayor carga de trabajo para las mujeres en las tareas del hogar y de cuidado. Según el INEGI, las tareas o **actividades domésticas y de cuidado** representan el 20.5% del Producto Interno Bruto (PIB, 2013); es decir, por cada 100 pesos producidos en la economía, adicionalmente se generarían 20.50 pesos si se compararan dichos servicios, de ahí la importancia económica de quienes realizan estas tareas no remuneradas en el hogar que son reconocidas como trabajo doméstico no remunerado.



Promedio de horas semanales en trabajo doméstico no remunerado (2017)



Fuente: INEGI, Comunicado de prensa número 649/18, Base de datos

Las cifras refieren que las mujeres invierten mayor número de horas al **cuidado** de niñas, niños, personas con discapacidad, personas enfermas y personas adultas mayores. De hecho, el 51.2% de la población infantil de 0 a 6 años que no son cuidados por su madre o su padre debido a sus actividades laborales u otras, su cuidado está a cargo de alguna de sus abuelas. El 11.4% asisten a estancias infantiles o guarderías públicas, el 4.1 % acuden a guarderías privadas y el 33.3% están a cargo de alguna persona de su familia o personas conocidas, generalmente mujeres (ENESS, 2013).

El cuidado de niñas y niños recién nacidos requiere el involucramiento de mujeres y hombres, por ello, la **licencia de paternidad** pretende involucrar a los padres en el cuidado de las hijas e hijos desde el primer ciclo de vida para contribuir en la distribución de las tareas y corresponsabilidad entre los géneros. A partir de la reforma al artículo 132, fracción XXVII bis, de la Ley Federal del Trabajo se estableció la obligación del patrón de otorgar permiso de paternidad de 5 días laborales con goce de sueldo a los hombres trabajadores por el nacimiento o adopción de sus hijas e hijos.

Al respecto, la Ley del ISSSTE se reformó en 2013 para poder cubrir estos 5 días de permiso a los derechohabientes, no así la Ley del IMSS cuyo costo de los 5 días deben ser cubiertos por el patrón. En otros países, la licencia de paternidad es mayor a los 5 días que se otorgan por ley en México. Por ejemplo, en Uruguay y Ecuador se dan 10 días; Japón brinda 30 semanas; Corea del Sur ofrece 16 semanas; Portugal otorga 11 semanas; Noruega da 10 semanas y Suecia ofrece 8 semanas (GIRE, 2017). El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) es la única institución pública en México que otorga 30 días a sus trabajadores con motivo del nacimiento de una hija o un hijo.

La protección de la maternidad es un elemento central a considerar en las medidas de conciliación. Por un lado, con la **licencia de maternidad** para las mujeres trabajadora en la





entendimiento sobre los conceptos y herramientas útiles para el acceso, elección y uso de los productos/ servicios financieros respecto a los hombres. En México, 9 de cada 10 mujeres no ha tomado algún curso o asesoría sobre cómo ahorrar, hacer un presupuesto o cómo utilizar el crédito. Aunado a ello, el 60.1% de las mujeres en zonas rurales no tiene conocimiento sobre la existencia de cuentas que no cobran comisiones y permiten un ahorro en pequeñas cantidades (ENIF, 2018). En las zonas urbanas la brecha es de 4.5 pp más de los hombres (52.2%) sobre las mujeres (47.7%) a propósito de la existencia de cuentas sin comisiones. Quizá el bajo nivel de conocimiento en materia de educación financiera, lleve a las mujeres a ahorrar en casa, a través de tandas y/o cajas de ahorro informales; aunado a sus roles de género históricamente impuestos.

¿Sabía usted que existen cuentas que no cobran comisiones para el ahorro?



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018. INEGI

En la ENIF 2018 se exploró el nivel de conocimientos en materia de educación financiera, entre los resultados obtenidos, la encuesta mostró que el 10.7% de las personas adultas pueden calcular el interés, el interés simple, el interés compuesto o la inflación. En este contexto, únicamente el 43.1% de las mujeres saben cómo calcular el interés, el interés simple o compuesto frente al 47.6% de los hombres que saben hacerlo, presentando así una brecha de 4.5 pp entre ambos géneros. Incluso sobre el manejo de cuentas, este rubro también presenta un bajo índice de conocimiento entre la población. Las estadísticas internacionales demuestran que, en América Latina y El Caribe cerca del 24% de las cuentas de ahorro abiertas permanecen inactivas y el 62% tuvo como máximo dos transacciones al mes en 2017 (Banco de Desarrollo de América Latina, 2018).

Para la adquisición de una cuenta, el 41% de las personas adultas se basaron en la recomendación de familiares, amistades o personas conocidas, frente al 6.9% de las personas que recurrieron a alguna persona especialista en materia financiera. De este universo, sólo el 6.9% de las mujeres fueron asesoradas por personas especialistas en el ramo, mientras que el 15.3% de los hombres previó una asesoría especializada, presentándose una brecha de 8.4pp de diferencia. Lo anterior, denota la necesidad de implementar estrategias que abonen en una

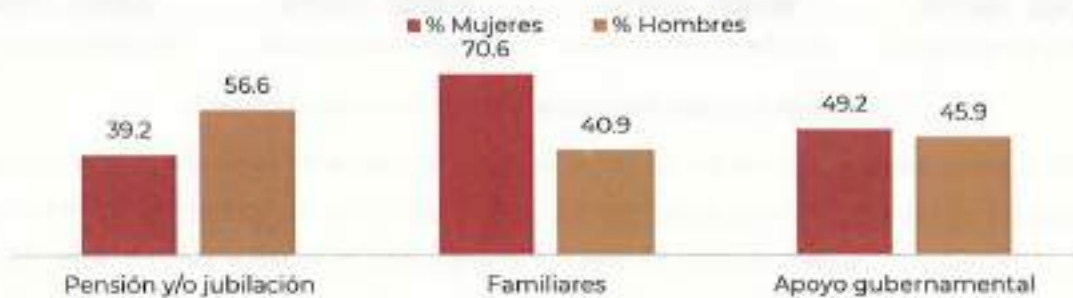




Respecto al **crédito comercial** (de negocios), las estadísticas internacionales sugieren que la menor proporción de solicitudes de este tipo de crédito son para mujeres. Son múltiples las variables que limitan el acceso de las mujeres al crédito, sin embargo, existen cuatro bloques principales: barreras sociales, requerimientos de garantías, tamaño del préstamo, y escasez de productos crediticios orientados a las mujeres (Base de datos del Banco Mundial, en Banco de Desarrollo de América Latina, 2018).

El panorama sobre las **cuentas de retiro y ahorro** mediante las Afores no está exenta de las brechas de género, por el contrario, es un ejemplo donde más se han acentuado. Sólo el 31% de las mujeres tiene una cuenta Afore, frente al 49% de los hombres. El 70.6% de las mujeres esperan cubrir los gastos en la etapa de envejecimiento mediante apoyos familiares (de su pareja, hijas, hijos, nietas, nietos, hermanas, hermanos, u otra persona con parentesco). Y el 56.6% de los hombres esperan cubrir sus gastos -en la misma etapa- a través de su pensión o jubilación producto de sus semanas trabajadas o cotizadas en el empleo formal.

Medios para cubrir gastos en la vejez



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018. INEGI

Además, 6 de cada 10 mujeres mencionan que la razón principal para no contar con una cuenta de ahorro para el retiro es que no se encuentran trabajando, o bien, nunca han trabajado para el mercado (ENIF, 2018). La precariedad en la vejez de las mujeres está referenciada a sus funciones, tareas y responsabilidades, pues aún en esta etapa ellas continúan realizando el trabajo de cuidado ya que, el 51.2% de la población infantil de 0 a 6 años son cuidadas o cuidados por sus abuelas mientras la madre y/o el padre realizan actividades laborales (ENESS, 2013).

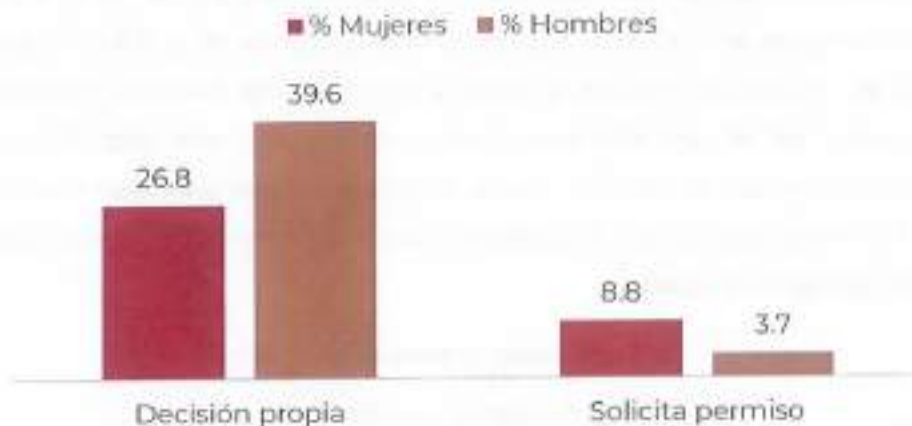
Por otro lado, hablar de **educación financiera** es referirse a las **competencias** que tienen las personas en el ámbito de las finanzas, es decir, se alude al conocimiento, comprensión y destrezas para tomar decisiones eficaces sobre productos y servicios financieros y sus contextos. Las cifras en la materia exponen que las mujeres tienen menor conocimiento o



créditos otorgados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) fueron para hombres. Según la experiencia del INFONAVIT, las mujeres postergan la adquisición de un crédito para la vivienda debido a la baja densidad de cotización a la subcuenta de vivienda (SCV) y la proporción de hombres entre 18- 29 años que obtiene un crédito es 6 pp mayor a la de las mujeres en ese mismo rango de edad. Resulta indispensable fomentar esquemas de flexibilización gradual de las condiciones de la línea de crédito a las entidades financieras para que amplíen la cartera de clientes mujeres.

Sobre la brecha en la **propiedad de activos**, la ENIF 2018 expone que el 42.6% de las mujeres tiene la titularidad de al menos un activo (vivienda, terreno o propiedad y/o vehículo) frente al 51.6% de los hombres que cuentan con mínimo un activo; por tanto, la brecha porcentual es de 9.0. La encuesta -también- indica que de las personas adultas casadas o en unión libre que poseen al menos un activo, sólo el 26.8% de las mujeres deciden solas sobre disponer de alguno de sus activos (venta, renta o préstamo), respecto al 39.6% de los hombres que toman solos este tipo de decisiones.

Toma de decisiones sobre venta, renta o préstamo del activo (vivienda, vehículo o tierra/terreno)



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018, INEGI

El derecho a la tierra, la propiedad y la vivienda es primordial para acceder a la igualdad y el bienestar de las mujeres. Los derechos de acceso y dominio sobre la tierra, la vivienda y la propiedad son factores decisivos -de manera especial- en las economías rurales. Pero a pesar de la importancia que estos derechos tienen para ellas y para los hogares que están a su cargo, las mujeres continúan careciendo aún de manera desproporcionada de seguridad en la tenencia de estos bienes. Los tratados y convenciones internacionales demandan a los Estados Parte que adopten medidas para garantizar los mismos derechos a las mujeres en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de bienes (artículo 16.1 inciso h, Convención CEDAW, 1979).



mientras ellas deben atender el trabajo doméstico (alimentación, limpieza del hogar, cuidado de ropa y calzado, compras, trámites y pagos, según el INEGI) y el cuidado (de niñas, niños, personas con discapacidad permanente o temporal, personas adultas mayores, personas en enfermedad); ellos deben proveer los recursos económicos en el hogar. En ambos casos, las funciones, tareas y responsabilidades (roles de género) asignadas a ambos sexos conllevan pérdidas en su trayectoria de vida.

Tenencia de productos financieros formales



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018. INEGI

Respecto al **tipo de crédito**, las mujeres acceden más a créditos de tiendas departamentales (67.7%) que ofrecen limitados productos financieros, seguido de las tarjetas de crédito de instituciones financieras (30.2%) y de vivienda (17.5%). En estos últimos hay una brecha de 7.1 pp mayor en los hombres en acceso a tarjetas de crédito bancarias, y 8.9 pp más en cuentas para la vivienda en titularidad masculina. Para la obtención de créditos para la vivienda se solicita la comprobación de una relación laboral mínima de 1 año, requisito que muchas mujeres no pueden comprobar debido a que su fuente de ingresos está en el sector informal. Y otras tantas, han interrumpido su trayectoria laboral por atender el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo de cuidados.

Tipo de crédito formal en México



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018. INEGI

De acuerdo con María Angélica Matilde González Rossi (ponencia en Seminario "Empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres, 2019), durante 2018 el 65.9% de los





Desde la perspectiva de inclusión financiera, se observa que:

- No cuentan con empleo formal y prestaciones laborales
- Tienen insuficientes ingresos o variables ingresos
- Prefieren otras formas de ahorro
- No confían en las instituciones financieras
- No hay sucursales cerca del domicilio
- Le solicitan requisitos que no poseen

Desde la perspectiva de género, se visualiza que:

- El trabajo de cuidados está a cargo, preferentemente, de las mujeres.
- Por el ejercicio del derecho a la maternidad, interrumpen, de manera temporal o permanente, su trayectoria laboral.
- Aún en la vejez, las mujeres se dedican al cuidado.
- Se emplean en trabajos informales, a tiempo parcial y sin prestaciones laborales.
- Sufren discriminación y conductas de violencia en razón del género en los centros de trabajo.

Además, debido a las actividades atribuidas a las mujeres, como el cuidado de terceros y el trabajo doméstico no remunerado, no cuentan con empleos formales; por ello, recurren al ahorro informal. Incluso, cuando las mujeres tienen alguna urgencia económica, el 68.4% pide un préstamo familiar o con alguna amistad.

Si tuviera una urgencia económica ¿Usted podría pagarla con...?



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018. INEGI

Esta situación devela amplias brechas de género sobre la **tenencia de productos financieros formales**. La mayor brecha se presenta en las cuentas para la afore, con 18 pp de diferencia entre mujeres y hombres; sin embargo, en todos los productos financieros se muestran disparidades porcentuales, a decir: 10.7 pp en cuentas, 1.6 pp en créditos y 7.7 pp en seguros. Este panorama es consecuencia de los roles y estereotipos asociados a mujeres y hombres,

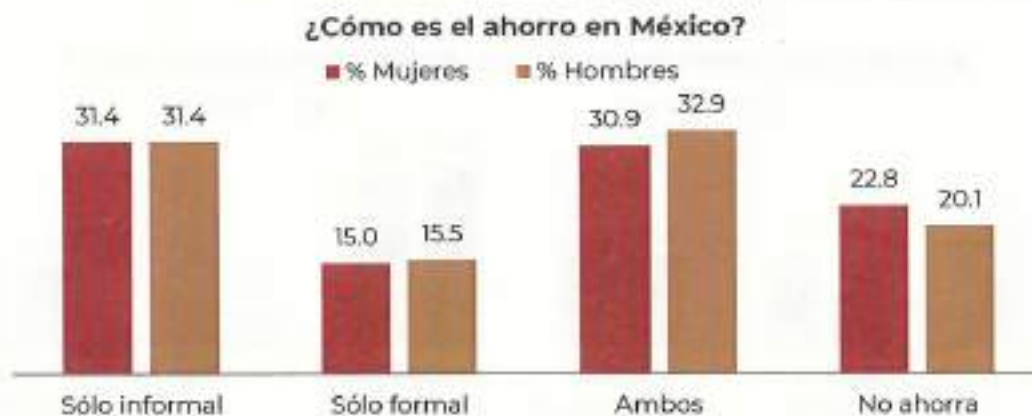




las transformaciones culturales e institucionales. Luego entonces, el empoderamiento individual de las mujeres se vincula con el nivel en la toma de decisiones; no obstante, el Estado debe proporcionar herramientas y condiciones idóneas para que el ejercicio del empoderamiento de las mujeres.

En el marco de la Política Nacional de Inclusión Financiera, es de suma importancia reconocer que la **inclusión financiera** representa un factor preponderante para el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres dado que les permite ampliar sus posibilidades de desarrollo económico, productivo, personal y familiar. Sin embargo, 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 este sentido, la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera ENIF 2018 (INEGI-CNBV) muestra que el 31.4% del ahorro en México es de manera informal, es decir, las personas prefieren ahorrar en casa, con alguna persona familiar o conocida, en tandas, alcancías o instituciones no autorizadas. El 22.8% de las mujeres adultas no ahorran, frente al 20.1% de los hombres. Las razones por las que las personas no ahorran en instituciones formales pueden ser variadas: no cuentan con empleo formal y prestaciones laborales, insuficientes ingresos o variables ingresos, no lo necesita, prefiere otras formas de ahorro, no confía en las instituciones financieras, no hay sucursales cerca del domicilio, solicitan requisitos que no posee, entre otras.



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2018. INEGI-CNBV

Si a las estadísticas disponibles en materia de inclusión financiera se incorpora la perspectiva de género, es posible identificar algunos factores que inciden en el ahorro de las personas.

¿Por qué las mujeres no ahorran?



El 91% de las personas denunciadas son hombres y el 4.3% son mujeres. Los hombres entre 40 y 49 años constituyen el grupo que presentó el mayor número de denuncias. En 27% de los casos denunciados, las personas denunciantes y las personas denunciadas no tienen una relación de subordinación, por tanto, se trata de casos de acoso sexual. Mientras que en el 28.9% de los casos denunciados, las personas denunciadas tienen un nivel jerárquico superior al de las personas denunciantes, siendo casos de hostigamiento sexual (INMUJERES-SFP, 2019). Las cifras estadísticas sugieren el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de acciones encaminadas a desincentivar las conductas discriminatorias en contra de las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad: mujeres, niñas, niños, personas jóvenes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas y pueblos indígenas, población LGTBTTI, personas en migración, personas en pobreza o vulnerabilidad económica.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) reconoce que la no conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras repercute negativamente en: oportunidades de empleo, calidad del empleo, productividad, salud física y psicológica del personal. Por tanto, los **beneficios de adoptar políticas de conciliación** en la materia son:

- Mayor desempeño o incremento en la productividad
- Reducción en los índices de ausentismo
- Incremento en el nivel de compromiso con la institución
- Conservación del capital humano
- Reducción en los índices de rotación de personal
- Conservación de competencias profesionales
- Mejora en el clima laboral

Por tanto, las políticas de conciliación deben considerarse parte integral de las estrategias de protección social y de los derechos laborales.

b) Empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres

Según la LGAMVLV (2007) menciona que el **empoderamiento de las mujeres** es "el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio de poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades". La literatura disponible indica que el empoderamiento no es un proceso lineal, sino que es dinámico, multidimensional y que su acción no se restringe sólo al cambio personal o individual, pues abarca el ámbito de las relaciones interpersonales y



- Menor salario por trabajo igual

Aunado a ello, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Acuerdo General de Administración 111/2012) proporciona una aproximación sobre el **acoso laboral** mencionando que se trata de "actos o comportamiento, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros están: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, ataques verbales o físicos que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo".

La ENDIREH 2016 revela que, el 26.6% de las mujeres que trabajan han sufrido violencia laboral, de las cuales el 93.4% no solicitó apoyo de alguna institución; sólo el 1.5 % pidió apoyo y el 5% presentó una queja o denuncia. Las razones para no presentar alguna queja o denuncia son diversas, entre las más frecuentes se encuentran: porque consideraban que no les afectó (41%); tenían miedo a posibles represalias (23.9%); no sabían cómo denunciar (20%) y tuvo vergüenza o creyeron que les culparían (14%). Por ello, es de suma importancia mejorar los mecanismos institucionales para la prevención y atención de la violencia laboral.

Una expresión de la violencia sexual en el ámbito laboral es el **hostigamiento sexual y acoso sexual**. La normatividad nacional define al hostigamiento sexual como el "ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Mientras que, el acoso sexual es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Durante 2018 se registraron 211 denuncias por presuntos casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en 63 instituciones de la Administración Pública Federal (INMUJERES- SFP, 2019). El 90% de las personas denunciantes son mujeres, el 7% son hombres y del 3% no se especificó el sexo. De estos datos se desprende que, el 91% de las presuntas víctimas son mujeres, frente al 5.7% de los hombres que fueron presuntas víctimas, y en el 3.3% de los casos no se indicó el sexo. El rango de edad predominante de las personas denunciantes oscila entre los 25 y 34 años de edad (23.2%).



Dependencia	Número de salas de lactancia o lactarios
Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF)	2
Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)	1
Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHDF)	1
Instituto Nacional Electoral (INE)	1
Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)	3
Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (SEMUJERES)	0
Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)	1
Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)	1
Secretaría de Gobernación (SEGOB)	1
Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)	3
Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)	8

De acuerdo con la ENDIREH 2016, más de 5 millones de mujeres han sufrido **violencia laboral** en sus centros de trabajo. Según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007) indica que la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que dañe la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impida su desarrollo y atente contra la igualdad (artículo 10). En este sentido, la violencia laboral se expresa en diversas conductas discriminatorias contra las mujeres. Aun cuando la LGAMVLV reconoce el hostigamiento sexual y acoso sexual como parte de la violencia laboral, éstos no son sinónimos pues su naturaleza y manifestaciones son distintas.

Es decir, se habla de violencia laboral cuando se conjugan dos condiciones: 1) un centro de trabajo donde las personas se ubican a partir de una jerarquía y 2) las conductas discriminatorias contra la víctima se presentan en un centro de trabajo. Estas condicionantes también se manifiestan en los centros escolares. Algunas de las expresiones de la violencia en razón del género asociadas a las condiciones laborales, son:

- Discriminación por motivos de embarazo y edad
- Discriminación por tener hijas e hijos
- Menor desarrollo profesional y/o menores oportunidades de ascenso





iniciativa privada de 12 semanas obligatorias (seis antes del parto y seis después del mismo) (artículo 123 constitucional, apartado a, fracción v); y para las mujeres que trabajan para el Estado tienen tres meses obligatorios (uno antes del parto y dos para el descanso posparto) (artículo 123 constitucional, apartado b, fracción xi, inciso c), todas con goce de sueldo completo y conservando todos sus derechos.

No obstante, desde la perspectiva de derechos humanos se pueden considerar diversas necesidades asociadas a la vida reproductiva de las personas que requieren de un permiso o licencia. Por ejemplo: licencias en caso de enfermedad o complicaciones relacionadas con el embarazo o como consecuencia del mismo. O bien, licencias para el cuidado de hijas e hijos pequeños, no sólo de infantes recién nacidas o nacidos. Las estadísticas nacionales señalan que entre 2011 y 2016, al 11.8% de mujeres que trabajaron les fue solicitada prueba de embarazo, incluso cerca del 1% de las mujeres trabajadoras fueron despedidas o no se les renovó su contrato por motivos de embarazo (ENDIREH, 2016). En consecuencia, la maternidad es un derecho humano que no está siendo protegido por el mercado laboral (formal e informal).

Otra medida de protección de la maternidad es el fomento de la **lactancia materna**, para lo cual se requiere la instalación de espacios adecuados para amamantar, extraer o conservar la leche materna en los centros de trabajo. La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación solicita como requisito de certificación contar con un espacio privado, adecuado e higiénico para este propósito. Lo anterior, con base en el artículo 4º constitucional donde se establece que en todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. En consecuencia, niñas y niños tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

La instalación y operación de las salas de lactancia o lactarios –también– dan cumplimiento al artículo 170, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo que establece como parte de los derechos de las madres trabajadoras el acceso a un lugar adecuado e higiénico para amamantar, o bien, extraer y conservar la leche materna en su centro de trabajo. La Asociación Civil denominada "Grupo de Información en Reproducción Elegida A.C (GIRE)" solicitó información a algunas dependencias de la Administración Pública Federal sobre la instalación de salas de lactancia, cuyos resultados fueron:



cultura financiera de las mujeres que les facilite la toma de decisiones sobre los productos y servicios financieros.

Con el propósito de abonar en la educación financiera de las personas, y de manera particular, de las diversas poblaciones de mujeres, es necesario dotarles -también- de herramientas técnicas sobre el **uso de tecnologías aplicadas a los productos y servicios financieros**. Un ejemplo de ello, es el uso de la banca móvil, el 76.1% de las mujeres adultas no cuentan con este servicio, frente al 70.9% de los hombres adultos. Entre las razones más significativas del por qué las mujeres no utilizan el servicio de banca por celular, se encuentran: 1) prefiere pagar con efectivo, tarjeta de crédito o débito (33.2%) y 2) tiene desconfianza (32.7%), según la ENIF 2018.

Por otro lado, como parte del fomento de competencias en educación financiera de las mujeres se observa poca **representación de ellas en los puestos o cargos directivos** en los bancos y organismos de supervisión bancaria, según el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2019), las mujeres ocupan poco menos del 20% de los cargos directivos y representan menos del 2% de las presidencias ejecutivas de bancos. Del Rio advierte que el 8% de consejeros de los 7 bancos más grandes, son mujeres (Ponencia en Seminario "Empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres, 21/11/2019). En consecuencia, es de suma importancia reconocer que el fomento en la educación financiera, el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres representan elementos indispensables para el acceso a la igualdad entre mujeres y hombres.

Los organismos internacionales (FMI, Banco Mundial) estiman que la incorporación plena de las mujeres en la economía sumaría 12 billones de dólares al PIB mundial del 2019 al 2025. Luego entonces, al concretarse "la igualdad de género ganan todas las naciones" (Hendriks, 2019). Además, cuando las mujeres tienen el poder de generar, gastar, ahorrar y controlar sus propios recursos, logran beneficios no sólo para sí mismas sino también para sus familias y comunidades.

Finalmente, considerando los artículos 8º fracción XVI Bis; 67 fracción XXVI; 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. Así como, la implementación de políticas, programas y acciones derivadas del Programa Nacional para la



Igualdad entre Mujeres y Hombres en el quehacer de la Secretaría y de las entidades del Sector Coordinado.

Con base en lo anterior y en el estado actual, se estructura el **Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024** cuyo propósito es establecer la plataforma estratégica dirigida a erradicar las prácticas y conductas discriminatorias contra las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad en materia de inclusión y educación financiera; así como contribuir a la construcción de una cultura hacendaria incluyente e igualitaria. Para ello, se han definido dos objetivos prioritarios que responden a las principales problemáticas abordadas.

Objetivos prioritarios

Relevancia del Objetivo Prioritario 1. Institucionalizar la igualdad de género en la cultura organizacional de la SHCP para contribuir a una hacienda igualitaria, incluyente y libre de violencia

En el marco de la cultura institucional es indispensable abordar la institucionalización de la perspectiva de género. Bajo el supuesto de que la institucionalización refiere "al proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer" de una organización o dependencia (INMUJERES, 2007). En este sentido, la **institucionalización de la perspectiva de género** tiene como propósito reorganizar las prácticas sociales e institucionales en función de los principios de igualdad y no discriminación. De manera que, se diseñen estrategias encaminadas a desincentivar las prácticas discriminatorias contra las mujeres y los grupos en vulnerabilidad en el ámbito laboral. Como se observó en el apartado anterior, aún hay brechas de género en la ocupación de puestos en las dependencias que integran la Administración Pública Federal.

En el caso de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las mujeres tienen una representación del 47.4% y los hombres del 52.6% (RUSP-SFP, corte al 15 de septiembre de 2020). Además, en la distribución en los puestos de mando se observan disparidades, como se muestra en la siguiente tabla.



Distribución porcentual por sexo y nivel de puesto del personal en la SHCP



TS: Titular de la Secretaría; SUB: Subsecretarías; y Oficialía; TU: Titular de Unidad; DG: Dirección General; DGA: Dirección General Adjunta; DA: Dirección de Área; SA: Subdirección de Área; JD: Jefatura de Departamento; ENL: Enlace; y OP: Operativo.

Fuente: Registros administrativos de la SHCP, con fecha de corte de septiembre de 2020.

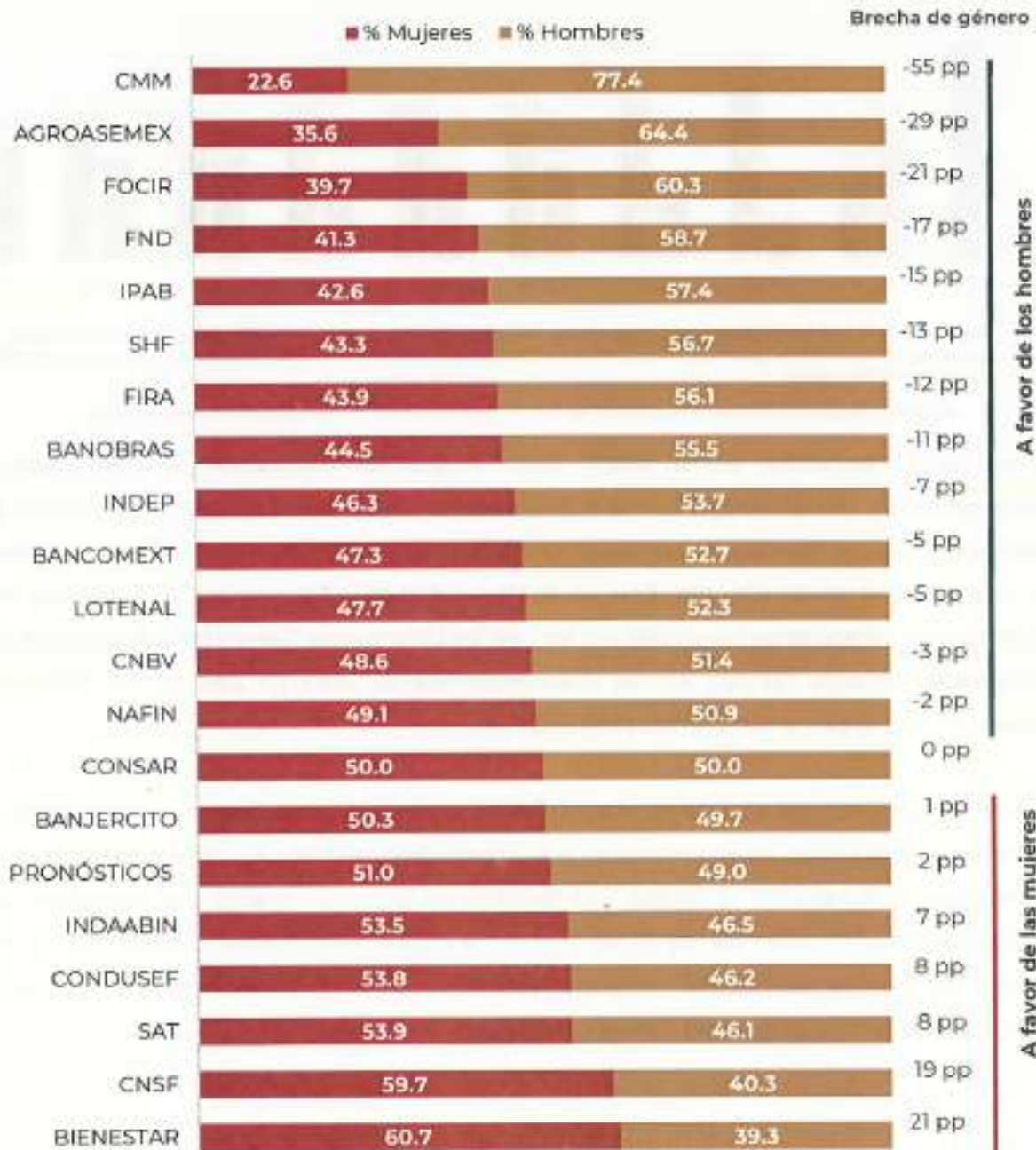
La población femenina en la SHCP tiene mayor representación en los puestos de Subsecretarías y Oficialía Mayor con el 60% y en el nivel operativo con el 52%. En el resto de los puestos de mando, excepto Subsecretarías u Oficialías y nivel operativo (OP), existen brechas de género favoreciendo a los hombres: en la Titularidad de la Secretaría; Titularidad de Unidad (63 pp); en las Direcciones Generales (49 pp); en las Direcciones Generales Adjuntas (16); en las Direcciones de Área (18 pp); en las Subdirecciones de Área (17 pp); en las Jefaturas de Departamento (6 pp); y como Enlaces (8 pp).

Es oportuno mencionar que, la normatividad internacional y nacional mandata igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor. En las entidades del Sector Coordinado, el panorama es similar. Las brechas de género respecto a la ocupación en los puestos de mando varían, desde 55 pp más de la población masculina frente a la femenina, hasta 21 pp más de esta última en relación con los hombres. A continuación, se muestra el porcentaje de distribución en el Sector Coordinado.





Distribución porcentual por sexo del personal que labora en el Sector Coordinado, 2020



Fuente: SFP. Registro de Servidores Públicos del Gobierno Federal (RUSP, Monitor de paridad al 15 de septiembre de 2020).

Si bien, se observa un 61% de ocupación femenina en una dependencia determinada (Banco del Bienestar), eso no está relacionado necesariamente con el tabulador de sueldos y salarios. Pues, las cifras nacionales e internacionales confirman que, la población femenina suele ocupar los puestos con salarios más bajos en la estructura organizacional. Por esa razón,



resulta importante implementar estrategias normativas y operativas para revertir las brechas de género en estas trincheras.

Con el objeto de contar con centros de trabajo igualitarios, inclusivos y libres de violencias, resulta imperante eliminar de éstos las **conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual**, pues transgreden la integridad y la dignidad de las mujeres. El 31 de agosto de 2016 en el Diario Oficial de la Federación, se publicó por primera ocasión el "Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual en la Administración Pública Federal". Este Protocolo fue actualizado con la participación de la Secretaría de la Función Pública, el INMUJERES, los Órganos Internos de Control, los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias de la Administración Pública Federal. Dicha actualización se publicó el 03 de enero de 2020 en el Diario Oficial de la Federación, y entró en vigor el 17 de febrero de 2020. Entre las principales actualizaciones realizadas al Protocolo en comento, se encuentran las siguientes:

- *Generales*
 - Se establecieron características mínimas que deberán tener los Pronunciamientos de Cero tolerancia contra el hostigamiento sexual y el acoso sexual.
 - Se incorporó la participación de las Unidades de Igualdad de Género para fortalecer las acciones de prevención.
- *Prevención*
 - Se estableció la obligatoriedad de que las dependencias y entidades incluyan en sus programas anuales de capacitación, cursos especializados para las Personas Consejeras, Comités de Ética y Órganos Internos de Control en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, y otros temas que fortalezcan el ejercicio de cada una de sus funciones en la implementación del Protocolo.
- *Primer contacto*
 - Se agregó la opción para que la presunta víctima pueda elegir el procedimiento para presentar la denuncia ante las instancias descritas en el Protocolo (Persona Consejera, Comité de Ética u Órgano Interno de Control).
 - Se fortaleció la figura de la Persona Consejera con el fin de precisar sus funciones durante el proceso.
- *Atención, investigación y sanción*
 - Incorporación de criterios para la valoración de las pruebas con perspectiva de género en donde las Áreas de Responsabilidades del OIC deberán analizar cada

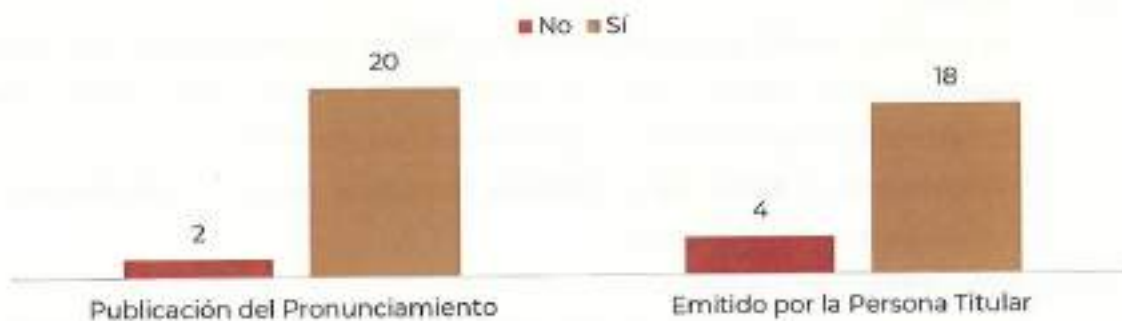


una de las diligencias realizadas por el Área de Quejas con perspectiva de género.

- o Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
- o Se sientan las bases para el proceso de sanción, establecido en el Ley General de Responsabilidades Administrativas se realice con perspectiva de género, destacando que no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.
- o Se indica con puntualidad que las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción.
- o En observancia al artículo 76, fracción III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en caso de reincidencia, no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas.

Estas consideraciones descritas deberán ser implementadas en todas las Dependencias que integran la Administración Pública Federal. Con el objetivo de revisar los avances y áreas de oportunidad para la implementación del *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal*, e integrar la estrategia de acompañamiento a los organismos desconcentrados, descentralizados y entidades del Sector Hacendario, la Unidad de Igualdad de la SHCP aplicó un cuestionario- a manera de diagnóstico- cuya participación fue de 22 instancias totales (20 del Sector Coordinado y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público). Los resultados más relevantes se presentan a continuación:

Emisión del Pronunciamiento "Cero Tolerancia"



Fuente: Cuestionario sobre la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en el Sector Coordinado [UIG-SHCP, 30 de julio de 2020].

Nota: Sin información disponible de Pronósticos para la Asistencia Pública (PRONÓSTICOS)



El 86% de los Pronunciamientos de "Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual" emitidos en el Sector Hacendario (Central y Coordinado) fueron firmados por la persona Titular. El medio de difusión más utilizado en la emisión del Pronunciamiento, fue el correo electrónico institucional; pero también se recurrió a la página web de la Dependencia y vía internet. El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal estipula que hay tres vías administrativas de atención para la denuncia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual: 1) Persona consejera; 2) Comités de Ética; y 3) Órganos Internos de Control.

Para la selección de las **Personas Consejeras** se debe emitir una convocatoria abierta. A septiembre de 2020, las Dependencias y Entidades del Sector Hacendario (Central y Coordinado) cuentan con 129 Personas Consejeras en apoyo a las posibles víctimas. El 81% de las Personas Consejeras fueron elegidas a partir de una convocatoria abierta al personal. El numeral 14 del Protocolo en comento menciona que, las dependencias y entidades deberán asegurar que el número de Personas Consejeras por Institución represente por lo menos una por cada 200 personas servidoras públicas. Ante ello, el panorama en el Sector Hacendario es el siguiente.

Institución	Total, de personal de la Institución	Personas consejeras actuales	Personas Consejeras requeridas, según Protocolo
AGROASEMEX, S.A.	180	2	1
BIENESTAR	1,395	2	7
BANCOMEXT	560	2	3
BANJERCITO	1,782	2	9
BANOBRAS	961	8	5
CMM**	389	1	2
CNBV	1,430	6	7
CNSF	290	2	2
CONDUSEF	714	0	4
CONSAR	298	2	2
FIRA	1,162	9	6
FND	1,192	8	6
FOCIR	60	0	1
INDAABIN	404	2	2
INDEP**	567	8	3
INDETEC	118	1	1
IPAB	248	3	1
LOTENAL	615	1	3



NAFIN	977	4	5
SAT	32,000	44	164
SHF*	433	3	2
SHCP	5,168	19	26
Totales	50,943	129	262

Fuente: Cuestionario sobre la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en el Sector Coordinado (UIG-SHCP, 30 de julio de 2020). Registros administrativos.
 * Información emitida por las Dependencias a la Unidad de Igualdad de Género en febrero de 2020. Registros administrativos.
 ** Información emitida por las Dependencias a la Unidad de Igualdad de Género en septiembre de 2020.
Nota: Sin información disponible de Pronósticos para la Asistencia Pública (PRONÓSTICOS).

En algunas dependencias del Sector Hacendario es necesario que se cubra el número mínimo de Personas Consejeras, según el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal. Por otro lado, el total de las Instituciones del Sector Coordinado cuenta con un Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI), actor indispensable para el proceso de denuncia y sanción. El CEPCI tiene entre sus responsabilidades, valorar las conductas que constituyan hostigamiento sexual y acoso sexual; emitir la recomendación sobre la denuncia ante las unidades administrativas; y registrar cada uno de los casos. Por lo anterior, es de suma importancia que el CEPCI sesione con regularidad para dar seguimiento a los casos denunciados.

Durante 2019 se registraron 44 casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Instituciones del Sector Hacendario.

Institución	Sesiones del CEPCI en 2019	Casos de HSyAS en 2019
AGROASEMEX, S.A.	6	0
BIENESTAR	4	0
BANCOMEXT	5	1
BANJERCITO	6	1
BANOBRAS	6	0
CMM*	2	2
CNBV	6	0
CNSF	4	0
CONDUSEF	6	1
CON SAR*	7	0
FIRA	17	3
FND	5	1
FOCIR	1	0
INDAABIN	2	2





INDEP*	14	3
INDETEC*	5	0
LOTENAL	7	1
IPAB	6	0
NAFIN	6	3
SAT*	4	21
SHF	4	1
SHCP	5	4
Totales	128	44
Fuente: Cuestionario sobre la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en el Sector Coordinado (UIG-SHCP, febrero 2020).		
*Información emitida por las Dependencias a la Unidad de Igualdad de Género en septiembre de 2020.		
Nota: Sin información disponible de Pronósticos para la Asistencia Pública (PRONÓSTICOS).		

Aun cuando se han realizado diversas actividades para difundir el Protocolo en comunicados, infografías, impresos, materiales audiovisuales, mensajes electrónicos, talleres, cursos presenciales y en línea, diplomados, círculos de lectura temáticos y grupo de igualdad y no discriminación con el personal. Se requiere fortalecer este tipo de acciones para incorporar la perspectiva de género, no violencia, no discriminación e inclusión en la cultura institucional del Sector Hacendario (Sector central y Coordinado).

Otro elemento esencial, y no menos importante, en la cultura institucional es el **fomento de la lactancia materna en los centros de trabajo**. La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que muchas mujeres trabajadoras al reanudar su actividad laboral, abandonan la lactancia materna parcial o totalmente porque no tienen tiempo suficiente o no disponen de instalaciones adecuadas para amamantar, extraer y conservar la leche materna. En ese contexto, el 02 de abril de 2015, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la modificación realizada a la Ley General de Salud, en el artículo 64, fracción II, en donde se indica que las autoridades sanitarias competentes promoverán la instalación de lactarios en los centros de trabajo de los sectores público y privado. Ante ello, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público consciente de los beneficios de la lactancia materna se unió al fomento de creación y promoción de espacios de lactancia para ofrecer un lugar adecuado a las mujeres hacendarias para amamantar, extraer y conservar leche materna. En las Dependencias que integran el Sector Coordinado, el panorama sobre el fomento de la leche materna es el siguiente.





Institución	Número de salas de lactancia	Institución	Número de salas de lactancia
AGROASEMEX, S.A.	1	FND	1
BANCOMEXT	1	FOCIR	1
BANJERCITO	1	INDAABIN	1
BANOBRAS	1	INDEP	1
BIENESTAR	1	INDETEC	0
CMM	0	IPAB	1
CNBV	1	LOTENAL	0
CNSF	1	NAFIN	1
CONDUSEF	0	SAT	29
CON SAR	1	SHF	0
FIRA	2	SHCP	7
Total	52 salas o cuartos para lactancia		
Fuente: Registros Administrativos de la UIG-SHCP, al 31 de agosto de 2020.			
Nota: Sin información disponible de Pronósticos para la Asistencia Pública (PRONÓSTICOS).			

En materia de **corresponsabilidad**, es oportuno incidir en la reasignación de las responsabilidades del hogar y familiares, pues el reparto equitativo de dichas responsabilidades entre quienes integran un hogar no es "un problema sólo de mujeres", sino que compete a cada miembro del núcleo familiar, a las personas empleadoras, a la sociedad en su conjunto y al Estado. Por tanto, el involucramiento de la población masculina en las actividades del hogar y el cuidado permiten la reorganización en las actividades laborales y personales de cada integrante del hogar. En términos de las necesidades de cuidado de recién nacidas y nacidos, el fomento de la **licencia de paternidad** posibilita el derecho de los hombres al disfrute de la paternidad; este mismo derecho se tutela con la licencia de maternidad.

De conformidad con la reforma al artículo 132, fracción XXVII Bis, de la Ley Federal del Trabajo; el artículo 40 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; y el artículo 29 del Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, las Dependencias y Entidades que integran el Sector Hacendario otorgan los siguientes días hábiles a los hombres solicitantes de la licencia de paternidad.



Institución	Número de días hábiles	Institución	Número de días hábiles
AGROASEMEX, S.A.	5 días	FND	5 días
BANCOMEXT	5 días	FOCIR	5 días
BANJERCITO	5 días	INDAABIN	5 días
BANOBRAS	5 días	INDEP	5 días
BIENESTAR	5 días	INDETEC	5 días
CMM	5 días	IPAB	5 días
CNBV	5 días	LOTENAL	5 días
CNSF	5 días	NAFIN	5 días
CONDUSEF	5 días	SAT	5 días
CON SAR	5 días	SHF	1 día
FIRA	10 días	SHCP	5 días

Fuente: Registros Administrativos de la UIG-SHCP, al 31 de agosto de 2020.

Nota: Sin información disponible del Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural (FOCIR); Lotería Nacional para la Asistencia Pública (LOTENAL) y Pronósticos para la Asistencia Pública (PRONÓSTICOS).

Con base en lo anterior, es urgente diseñar e implementar medidas de conciliación efectivas dado que se han realizado algunos esfuerzos aún insuficientes para favorecer la convivencia de los tiempos personales, familiares y laborales encaminadas a mejorar la productividad laboral. La literatura disponible en materia conciliación laboral, familiar y personal expone los **beneficios de implementar políticas de conciliación**, a decir:

- Incrementa hasta en un 19% la productividad⁸ porque las personas tienen más tiempo para el desarrollo personal y familiar.
- Aumenta el rendimiento del personal y mejora la efectividad en las tareas realizadas.
- Incrementa el compromiso de las personas trabajadoras con la institución.
- Disminuye el ausentismo laboral.
- Mejora el clima laboral porque el personal encuentra satisfacción con horarios que se compaginan con sus necesidades de vida.
- Fomenta la competitividad entre el personal.

⁸ Según datos del "Barómetro de conciliación EDENRED-IESE 2012". Esta encuesta se realizó a partir de 7,000 entrevistas a personas trabajadoras de 23 países de 4 continentes: América Norte y Central (Canadá, Costa Rica, Guatemala, Honduras y México); América del Sur (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela); Europa (España, Italia y Portugal); Asia (China y Filipinas); y África (Kenia y Nigeria). Disponible en: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-174.pdf>



- Los horarios flexibles contribuyen a que el personal gestione sus actividades laborales con base en el cumplimiento de objetivos y metas.
- Conciliar no es "trabajar menos horas", sino aprovechar mejor la jornada laboral.
- Incrementa el grado de satisfacción del personal respecto a la institución, lo cual disminuye la posibilidad de adquirir enfermedades.

Las condiciones laborales vigentes donde las largas jornadas de trabajo, los salarios precarios, las conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual; así como la falta de mecanismos claros para garantizar la corresponsabilidad y conciliación vida laboral, familiar y personal, inhiben la participación tanto de las mujeres en el ámbito laboral como de los hombres en las labores domésticas y de cuidado. Y para las mujeres que se insertan en el trabajo para el mercado, las condiciones y el clima laboral suele ser desfavorable para una participación igualitaria, segura e inclusiva. Con este Objetivo prioritario se pretende abonar en la construcción de centros de trabajo hacendarios igualitarios, incluyentes y libre de violencia.

Por último, aunado a las políticas de conciliación y corresponsabilidad, se requiere fomentar procesos que abonen al empoderamiento de las mujeres, en el plano individual y colectivo para que tengan mayor acceso a los recursos y servicios financieros.

Relevancia del Objetivo Prioritario 2. Transversalizar la perspectiva de género, no discriminación e inclusión en el quehacer del Sector Hacendario para contribuir al empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres

La **transversalización de la perspectiva de género** refiere a la incorporación de esta perspectiva en los distintos niveles que conforman el proceso de formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas, de manera que mujeres y hombres se beneficien del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúen las desigualdades de género (INMUJERES, 2007). El INMUJERES definió un conjunto de acciones prioritarias en cualquier estrategia de transversalidad (o incorporación) en las instituciones:

- Diagnósticos con perspectiva de género
- Desagregación de datos estadísticos por sexo
- Construcción de indicadores con perspectiva de género
- Instrumentos de planeación, ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación con esta perspectiva





- Presupuestos sensibles al género, donde se visibilicen las necesidades de las poblaciones de mujeres y en vulnerabilidad.

El Comité de las Naciones Unidas del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966) en la Observación General, indica que la insuficiencia de recursos "no exime al Estado de su obligación de garantizar el disfrute más amplio posible de los derechos humanos de las mujeres para garantizar el acceso a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Las cifras estadísticas nacionales e internacionales demuestran que el presupuesto no es neutral al género, ya que tienen un impacto diferenciado entre la población femenina y masculina. Por ello, se requieren **presupuesto público con perspectiva de género** debido a tres razones (ONU Mujeres, CEDAW, Convención Belén do Pará, Proigualdad 20219-2024): 1) es un indicador de compromiso de un gobierno con la igualdad de género; 2) es una herramienta invaluable para el empoderamiento de las mujeres; y 3) es un instrumento eficaz para compensar las brechas y/o desigualdades de género. Aunado a lo anterior, los diagnósticos, estudios, encuestas y estadísticas con enfoque de género arrojan información que muestran la interseccionalidad de las poblaciones con lo cual se pueden diseñar políticas públicas inclusivas para "no dejar a nadie atrás, ni a nadie afuera" (PND 2019-2024).

Con el propósito de contar con información útil para el diseño de políticas financieras inclusivas, se requiere de **datos robustos** por el lado de la oferta y la demanda. Los datos de oferta se obtienen de quien provee los servicios financieros, y los datos de la demanda provienen de quienes usan o usaron los servicios financieros, ya sean personas, hogares o empresas. Por ello, las encuestas deben contemplar el enfoque de género que arroje mayor información, por ejemplo, si se trata de empresas lideradas por mujeres, cómo es el uso del financiamiento, las necesidades bancarias y financieras, entre otros aspectos. El propósito de transversalizar la perspectiva de género en estas herramientas es mostrar la interseccionalidad de las poblaciones femeninas.

Sin duda, la **educación financiera de las mujeres** es una herramienta necesaria que fortalece sus competencias financieras vinculadas a la toma de decisiones en el acceso, elección y uso de los productos/ servicios financieros. Sin embargo, es imprescindible que los programas educativos financieros tengan un abordaje sobre las normas socioculturales en el ámbito familiar y la comunidad, así como de las relaciones de pareja que limitan el uso de los productos y servicios financieros por parte de las mujeres. En este sentido, la propuesta es que estos esquemas educativos se dirijan a mujeres y hombres con este abordaje dada las relaciones de poder en los hogares.





Como se expuso con anterioridad, la educación financiera junto con esquemas laborales incluyentes puede favorecer el incremento en la propiedad de activos de las mujeres, pues solo 4 de cada 10 mujeres en México posee la titularidad de al menos un activo (vivienda, terreno o propiedad y/o vehículo). Es oportuno mencionar que, en 2017 se reportaron 1.5 millones de contratos de créditos para la vivienda por parte de la banca comercial, de los cuales el 36% fueron otorgados a mujeres y el 64% fueron para hombres (RNIF, 2018).

En 2019, la esperanza de vida de las personas en México es de 75.1 años en promedio y para 2030 se estima que sea de 76.7 años. La de las mujeres es superior a la de los hombres con una brecha de casi seis años, 79.6 años para ellas y para ellos es de 73.8 años (CONAPO, 2019). Ante este panorama es forzoso aludir a los esquemas de aportaciones voluntarias en las **cuentas de ahorro** administradas por las Afores desde una perspectiva incluyente. Sobre todo, cuando 7 de cada 10 mujeres piensa cubrir los gastos en su vejez mediante apoyos de familiares, mientras que 6 de cada 10 hombres estima contar con su pensión y/o jubilación para cubrir sus necesidades en la misma etapa. El Reporte Nacional de Inclusión Financiera (RNIF, 2018) expone que, durante 2017, del total de aportaciones voluntarias realizadas en ventanilla, el 40.9% correspondió a aportaciones realizadas por mujeres y el 59.1% fueron realizadas por hombres, presentándose una brecha de 18.2pp mayor en la población masculina frente a la femenina. El RNIF concluye que entre más aumenta la edad, más se incrementa la brecha de género en el rubro de las cuentas de ahorro, pues en la población de 60 años y más, hay una cuenta de mujer por cada 3 de hombre.

Además, es apremiante contar con **cobertura** técnica y operativa mínima para acercar los productos y servicios financieros, en particular a las mujeres en zonas rurales. Por ejemplo, la ENIF 2018 evidenció que el 49% de los municipios del país no tienen una sucursal y el 51.1% de las mujeres en zonas rurales no utilizan ningún canal financiero (sucursal, cajero automático o corresponsal). Entre las principales causas por las que no usan algún canal financiero es porque: 1) no tiene tarjeta; 2) sus ingresos son variables y 3) el canal financiero está lejos de su hogar. Asimismo, se debe considerar que la población adulta mayor y personas con discapacidad, de manera especial los grupos de mujeres, presentan mayor dificultad para acceder a movimientos y/o estados de cuenta en servicios digitales. En consecuencia, también los mecanismos de accesibilidad deben ser amigables e incluyentes. Así como mejorar los puntos de acceso (físico y digital) de los productos y servicios financieros desde una perspectiva de inclusión.



Finalmente, se reconoce que la inclusión financiera comprende el acceso y uso de los productos y servicios financieros bajo una regulación apropiada que garantice esquemas de protección al consumidor y promueva la educación financiera para mejorar las capacidades financieras de todos los segmentos de la población (CNBV, 2012). Sin embargo, desde la transversalización de la perspectiva de género, la inclusión financiera deberá contemplar las **interseccionalidades de las poblaciones femeninas** y otras que se encuentran en situación de vulnerabilidad para identificar elementos que deriven en el diseño de una política de inclusión financiera sensible al género. De hecho, la literatura disponible en materia de inclusión financiera y los datos estadísticos sugieren las siguientes estrategias para incorporar esta perspectiva:

- Diseño de los esquemas de protección en favor de las mujeres.
- Fortalecimiento de las competencias financieras para incrementar la educación financiera de la población femenina.
- Diseñar e implementar productos y servicios digitales con enfoque de inclusión.
- Mayor alfabetización digital y fortalecer los liderazgos de las mujeres.
- Propiciar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal entre las personas.



Principios rectores del Programa

El presente Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 se sustenta bajo dos principios rectores: igualdad e inclusión. La **igualdad** es un derecho humano reconocido en diversos instrumentos nacionales e internacionales. De acuerdo con el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por las Naciones Unidas en 1948, todos los seres humanos somos iguales ante la ley sin distinción alguna; y tenemos derecho y libertades proclamadas en esta Declaración. En consecuencia, cuando una sociedad restringe o niega derechos a algunas personas, sea por sus capacidades, sus creencias, su color de piel, por su etnia, por su sexo, por su preferencia sexual, etcétera; es porque ha establecido que hay seres humanos que valen más que otros.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, la igualdad es un derecho humano autónomo que no refiere a la semejanza de capacidades, méritos o cualidades físicas de los seres humanos. Por el contrario, la igualdad supone reconocer la diversidad existente entre las personas para otorgarles el mismo valor sabiendo que existen esas diferencias. Por tanto, el Estado debe garantizar la igualdad mediante la eliminación de todas las formas de discriminación, entre ellas las que persisten contra las mujeres. El **principio de igualdad implica establecer condiciones para asegurar que todas las personas se encuentren en la misma posibilidad de ejercer sus derechos** con igualdad, a veces por medio de estrategias que favorezcan a un grupo poblacional en desventaja; por ejemplo, las acciones afirmativas, como las cuotas de género.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) define la **inclusión** como un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades. Con base en lo anterior, el **principio de inclusión se propone integrar a todas las personas en la sociedad**. De manera particular, pretende lograr que cada individuo o grupos sociales, sobre todo a quienes se encuentran en condiciones de segregación, marginación, exclusión o discriminación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades de ejercer sus derechos humanos.





Debido a las desigualdades existentes entre los grupos sociales y los géneros a causa de "la distinción por motivos de origen étnico, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social y económica, la religión o credo, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo" (Conapred, 2016); es que el principio de inclusión se formula para compensar estas circunstancias y disminuir las desigualdades entre los géneros.

De acuerdo con el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) son diez los grupos que requieren medidas positivas o acciones afirmativas debido a que se encuentran en desigualdad o vulnerabilidad.

- Las mujeres
- Las niñas y los niños
- Las y los jóvenes
- Las personas adultas mayores
- Las personas con discapacidad
- Las personas, pueblos y comunidades indígenas
- Población LGBTTTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Travesti, Transexual, Transgénero e Intersexual)
- Personas integrantes de las poblaciones callejeras
- Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo
- Personas, grupos y comunidades en situación de pobreza o vulnerabilidad económica

Con el Segundo Objetivo prioritario se busca generar las condiciones necesarias para incrementar la inclusión financiera de las mujeres y con ello acentuar su empoderamiento, de manera particular, de las que se encuentran en situación de vulnerabilidad (mujeres indígenas, afromexicanas, con discapacidad, jefas de familia, jóvenes, adultas mayores, migrantes, emprendedoras, entre otras).

Con base en lo anterior y el contexto sobre las brechas de género existentes en la cultura institucional de las dependencias de la Administración Pública Federal, y aquellas presentes en materia de inclusión financiera en México, es que se exponen las siguientes estrategias y acciones prioritarias a implementarse en el periodo 2020-2024 en el sector hacendario (sector central y sector coordinado).



Estrategias prioritarias y acciones puntuales

Las estrategias están orientadas a institucionalizar la perspectiva de género en la cultura institucional de las Dependencias que integran el Sector Hacendario (Sector Central y Sector Coordinado). Así como, transversalizar la perspectiva de género y de inclusión en la conformación del proceso de formulación, implementación y evaluación de las políticas de inclusión financiera para incidir en la disminución de las brechas de género presentes entre mujeres y hombres. Se pretende lograrlo mediante:

- La incorporación de políticas de flexibilidad de las jornadas laborales
- La protección de las maternidades y paternidades
- La protección del derecho al cuidado
- La prevención y atención de las violencias, particularmente, de la violencia laboral y las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual
- La inclusión e igualdad salarial y ocupacional en la estructura organizacional
- El desarrollo del capital humano de las mujeres
- El diseño y aplicación de indicadores, diagnósticos, evaluaciones, instrumentos, encuestas y presupuestos con perspectiva de género. Así como en cualquier proceso de planeación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas y programas públicos del sector hacendario
- El diseño de instrumentos especiales o preferentes para la población femenina
- El fomento de las competencias financieras de las mujeres para incrementar su educación financiera
- El fortalecimiento de los liderazgos femeninos
- La alfabetización digital de las mujeres
- El fomento del emprendimiento en los sectores de mujeres

Por ello, el presente Programa para la Igualdad y No Discriminación en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 propone **2 objetivos prioritarios, 6 estrategias, 5 estrategias transversales y 55 acciones.**

12

Objetivos prioritarios	Estrategias prioritarias
Objetivo 1 Institucionalizar la igualdad de género en la cultura organizacional de la SHCP para contribuir a una hacienda igualitaria, incluyente y libre de violencia	1.1. Promover políticas conciliatorias y de corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal en la cultura institucional
	1.2. Favorecer la Prevención y atención de las violencias de género en los centros de trabajo





	1.3 Fomentar políticas de igualdad para grupos históricamente discriminados en los centros laborales
Estrategias transversales	
1. Diseñar e implementar estrategias de comunicación y difusión para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura institucional	
2. Promover estrategias para sensibilización, capacitación y profesionalización en materia de igualdad de género dirigida al personal del Sector Hacendario, de manera particular, a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.	
3. Fomentar estrategias para la vinculación interinstitucional que coadyuve a la institucionalización de la perspectiva de género	
Objetivos prioritarios	Estrategias prioritarias
Objetivo 2 Transversalizar la perspectiva de género, no discriminación e inclusión en el quehacer del Sector Hacendario para contribuir al empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres	2.1. Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de planeación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas públicos del Sector Hacendario.
	2.2. Impulsar la inclusión financiera mediante instrumentos especiales o preferentes (créditos, subsidios, préstamos, bonos) a mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.
	2.3. Fomentar la educación financiera a través de las competencias de las mujeres y el emprendimiento.
Estrategias transversales	
1. Diseñar e implementar acciones de comunicación y difusión que favorezcan la educación e inclusión financiera de las mujeres, desde el enfoque de igualdad, inclusión, interculturalidad y no discriminación.	
2. Promover acciones de vinculación con las instancias que integran la Administración Pública Federal y el sector privado para fomentar la educación e inclusión financiera de las mujeres con el propósito de incrementar su empoderamiento.	

Objetivo General

El Programa de Igualdad y No Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2021-2024 tiene como propósito proponer una hoja de ruta para avanzar en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en la cultura institucional de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como de la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer institucional de las entidades que conforman el Sector Hacendario (Central y Coordinado); y con ello, encauzar los compromisos adquiridos en la **Política Nacional de**





Igualdad entre Mujeres y Hombres. El Programa cuenta con las siguientes estrategias prioritarias y acciones específicas.

Objetivos, Estrategias y Acciones

Las 55 acciones descritas en los objetivos 1 y 2 del Programa de Igualdad y No Discriminación de la SHCP 2021-2024, se dividen en la siguiente clasificación:

Tipo de acciones:

- **Específicas:** aquellas de observancia sólo para el Sector Central (SHCP). No obstante, su implementación no es limitativa para las 22 instancias del Sector Coordinado.
- **Coordinación:** son las acciones de observancia para dependencias del Sector Coordinado y del Sector Central (SHCP).

Objetivo prioritario 1. Institucionalizar la igualdad de género en la cultura organizacional de la SHCP para contribuir a una hacienda igualitaria, incluyente y libre de violencia

Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
Promover políticas conciliatorias y de corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal en la cultura institucional	1.1.1. Adecuar el <u>marco normativo</u> para adoptar modalidades de trabajo que faciliten la conciliación en la vida laboral, familiar y personal; así como la corresponsabilidad en el trabajo de cuidados y del hogar.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-PFF • SHCP-UAF • SHCP-DGRH • SHCP-DGRF • SHCP-UIG
	1.1.2. Promover <u>medidas de conciliación</u> de la vida laboral, familiar y personal en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal con base en la NMX-R-025-SCFI-2015 y sus actualizaciones.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-UIG • SHCP-DGRH • Comité de Igualdad y No Discriminación • Sector Coordinado
	1.1.3. Implementar <u>esquemas laborales flexibles</u> que faciliten nuevos modelos de trabajo (parciales, a distancia o en línea, teletrabajo, reducida, reducción de jornada por lactancia,	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-OM • SHCP-DGRH • SHCP-UIG



Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
	escalonamiento de horarios, trabajo por objetivos).		
	1.1.4. Promover la prestación del servicio de <u>estancias infantiles</u> .	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-UAF • SHCP-DGRH • SHCP-DCAAP • SHCP-DGAPP
	1.1.5. Fomentar el trato digno y sin discriminación a mujeres -sin importar su modalidad de contratación- durante el embarazo, el parto, puerperio o lactancia mediante la <u>instalación de salas de lactancia</u> en condiciones de calidad y calidez, <u>flexibilidad en los horarios laborales</u> y la <u>ampliación progresiva de la licencia de maternidad</u> .	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-DGRH • SHCP-DGRF • SHCP-DGRMOPSC • SHCP-UIG • Sector Coordinado
	1.1.6. Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en la tarea de cuidados mediante el <u>uso y la ampliación progresiva de la licencia de paternidad</u> .	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-UAF • SHCP-DGRH • SHCP-DGRF • SHCP-UIG
	1.1.7. Implementar estrategias de prevención que considere los factores de riesgos psicosociales, prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, en el marco de la Norma Oficial Mexicana <u>NOM-035-STPS-2018</u>	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-UIG • SHCP-DGRH
Estrategia 1.2 1.2 Favorecer la Prevención y atención	1.2.1. Realizar <u>diagnósticos y/o encuestas</u> con el fin de identificar elementos viables para el diseño	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-DGRH • SHCP-UIG





Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
<p>de las violencias de género en los centros de trabajo</p>	<p>de estrategias de prevención, atención y sanción de las <u>conductas de discriminación</u> normalizadas en el ámbito laboral.</p>		
	<p>1.2.2. Implementar un <u>procedimiento de actuación</u> interno para prevenir y atender los casos de discriminación y <u>violencia laboral</u> con el propósito de contribuir a un clima laboral igualitario, incluyente y libre de violencias.</p>	Específica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-UIG ▪ Comité de Igualdad y No Discriminación
	<p>1.2.3. Aplicar el <u>Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual</u> en la Administración Pública Federal y sus actualizaciones, con el fin de incentivar la denuncia, la no repetición y propiciar ambientes libres de violencia contra las mujeres en los centros de trabajo.</p>	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-UIG ▪ Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) ▪ SFP-OIC ▪ Sector Coordinado
<p>Estrategia 1.3</p> <p>Fomentar políticas de igualdad para grupos históricamente discriminados en los centros laborales</p>	<p>1.3.1. Favorecer la <u>inclusión laboral de grupos en vulnerabilidad</u> como personas trans, personas con discapacidad, personas indígenas, migrantes y refugiadas, personas mayores, entre otros sectores.</p>	Específica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-UIG
	<p>1.3.2. Impulsar estrategias que favorezcan la <u>igualdad salarial</u> de las servidoras públicas y de grupos en situación de vulnerabilidad.</p>	Específica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-DGRH ▪ SHCP-UIG
	<p>1.3.3. Promover medidas de <u>inclusión y nivelación en el ingreso, permanencia, ascenso,</u></p>	Específica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-UAF ▪ SHCP-DGRH ▪ SHCP-UIG

Handwritten mark

Handwritten signature





Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
	salida y en las condiciones de <u>trabajo</u> para contribuir a cerrar las brechas de desigualdad que afectan a los grupos sociales discriminados.		
	1.3.4. Fomentar la <u>inclusión ocupacional</u> de las mujeres en <u>puestos directivos</u> y de toma de decisiones mediante el diseño de procedimientos de selección dirigidos a mujeres, como el Servicio Profesional de Carrera (SPC) para coadyuvar a una cultura laboral con igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de las mujeres.	Específica	<ul style="list-style-type: none">▪ SHCP-OM▪ SHCP-UAF▪ SHCP-DGRH▪ SHCP-UIG
	1.3.5. Abonar en la incorporación del <u>principio de paridad en la designación de nombramientos</u> del personal en mandos directivos de la Administración Pública Federal para asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres en los niveles decisorios en el ámbito público.	Específica	<ul style="list-style-type: none">▪ SHCP-UAF▪ SHCP-DGRH▪ SHCP-UIG
	1.3.6. Promover acciones que favorezcan los liderazgos de mujeres con perspectiva de género en las <u>organizaciones sindicales</u> .	Específica	<ul style="list-style-type: none">▪ SHP-UAF▪ SHCP-DGRH▪ SHCP-UIG
	1.3.7. Abonar en el incremento de las <u>competencias</u> de las mujeres hacendarias mediante la implementación de metodologías de <u>mentoría</u> que favorezcan el	Específica	<ul style="list-style-type: none">▪ SHP-UAF▪ SHCP-DGRH▪ SHCP-UIG



Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
	liderazgo de las mujeres en puestos de confianza y se aumente su capital humano.		
	1.3.8. Fomentar la integración del principio de igualdad y no discriminación en los principales <u>documentos normativos</u> que regulan la cultura organizacional de las instituciones de la Administración Pública Federal	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • SHP-PFF • SHCP-UAF • SHCP-DGRH • SHCP-UIG
	1.3.9. Emitir lineamientos y mecanismos para que todo el personal de la Administración Pública Federal actúe en atención a los criterios y principios señalados en el <u>artículo 1 Constitucional</u> .	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-OM • SHCP-DGRH • SHCP-UIG
	1.3.10. Implementar una estrategia progresiva para que la <u>información pública</u> que poseen las instituciones de la Administración Pública Federal sea <u>accesible</u> para todas las personas, especialmente para las personas con discapacidad, personas indígenas, aquellas que viven en zonas de marginación socioeconómica, entre otras.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-DGRH • SHCP-UIG
Estrategia Transversal 1 Diseñar e implementar estrategias de comunicación y difusión para promover la igualdad entre	1. Visibilizar la importancia de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia a través de campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de los hogares, incentivado la	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-DGRH • SHCP-UIG • Red de Enlaces de Género en el área de Comunicación Social • Sector Coordinado

u





Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
mujeres y hombres en la cultura institucional.	participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas.		
	2. Realizar estrategias de difusión que promuevan modelos de masculinidades no violentas y relaciones igualitarias.		
	3. Campaña de sensibilización contra la discriminación y violencia laboral para promover un entorno laboral inclusivo y libre de violencias en los centros de trabajo de la SHCP.		
	4. Implementar campañas de difusión y comunicación que contribuyan a desincentivar conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual; así como visibilizar las consecuencias de las violencias contra las mujeres.		
	5. Fortalecer acciones de difusión y comunicación sobre las diferentes violencias que viven las mujeres, desde un enfoque interseccional e intercultural, para crear conciencia de que los actos de violencia contra las mujeres y las niñas pueden constituir un delito.		
	6. Diseñar, promover e implementar acciones de difusión en materia de derechos humanos de las mujeres, diversidades		



Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
	sexuales, discapacidad y poblaciones en situación de vulnerabilidad (mujeres migrantes, refugiadas, afroamericanas, rurales).		
	7. Promover el uso del lenguaje incluyente y no sexista en los comunicados, materiales visuales y audiovisuales institucionales.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-UIG ▪ SHCP-UCSV
	8. Diseñar y difundir un instrumento para la detección de conductas de discriminación y violencia laboral en los centros laborales (ej. cubi-test).	Específica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-DGRH ▪ SHCP-UIG
Estrategia Transversal 2 Promover estrategias para sensibilización, capacitación y profesionalización dirigida, de manera particular, a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad	1. Fortalecer procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización al personal de todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-DGRH ▪ SHCP-UIG ▪ Red de Enlaces de Género ▪ Sector Coordinado
	2. Impulsar espacios de reflexión, intercambio y formación para contribuir a eliminar las conductas discriminatorias contra las mujeres y grupos históricamente discriminados.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-DGRH ▪ SHCP-UIG ▪ Red de Enlaces de Género ▪ Sector Coordinado
Estrategia Transversal 3 Fomentar estrategias para la vinculación interinstitucional que coadyuve a la	1. Apoyar en la implementación de acciones de vinculación entre las instancias que integran la Administración Pública Federal para fomentar las competencias, habilidades y conocimientos de	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-UAF ▪ SHCP-PFF ▪ SHCP-DGRH ▪ SHCP-UIG ▪ Red de Enlaces de Género



Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
Institucionalización de la perspectiva de género.	las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad.		• Sector Coordinado
	2. Establecer lazos de vinculación entre las dependencias de la Administración Pública Federal para compartir buenas prácticas sobre la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional	Específica	• SHCP-DGRH • SHCP-UIG
	3. Desarrollar y poner en marcha una estrategia para promover el empleo de las y los jóvenes.	Específica	• SHCP-DGRH • SHCP-UIG

Objetivo prioritario 2. Transversalizar la perspectiva de género, no discriminación e inclusión en el quehacer del Sector Hacendario para contribuir al empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres

Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
Estrategia 2.1. Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de planeación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas y programas públicos del Sector Hacendario.	2.1.1. Elaborar, implementar y/o difundir <u>estudios, estadísticas, investigaciones, diagnósticos e informes</u> con perspectiva de género, pertinencia cultural y derechos humanos.	Coordinación	• Banca de Desarrollo • SHP-UIG • SHCP-UBVA • Sector Coordinado
	2.1.2. Incorporar el derecho a la igualdad y no discriminación en los <u>instrumentos de evaluación</u> .	Coordinación	• Banca de Desarrollo • SHCP-UED • SHCP-UIG
	2.1.3. Promover la incorporación de la <u>perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de los programas de la</u>	Coordinación	• SHCP-UPCP • SHCP-DGPpP-A • SHCP-DGPpP-B • SHCP-UIG



Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
	<p>Administración Pública Federal, así como considerar recursos específicos, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, para implementar medidas especiales de carácter temporal en los programas y proyectos estratégicos.</p>		
	<p>2.1.4. Incorporar <u>indicadores de género</u> en los programas de la Banca de Desarrollo, de conformidad con lo establecido en la Ley de Planeación.</p>	<p>Coordinación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Banca de Desarrollo • SHCP-UBD • SHCP-UIG
	<p>2.1.5. Impulsar <u>indicadores, modelos de riesgo y tipologías</u> que permitan elaborar metodologías para el análisis de información sobre casos de operaciones con recursos de procedencia ilícita, cuyo delito precedente sea la trata de personas, violencia contra las mujeres en el ámbito familiar y el feminicidio.</p>	<p>Específica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP-UIF • SHCP-UIG
	<p>2.1.6. Generar <u>modelos de atención con igualdad y sin discriminación en trámites y servicios</u> de cualquier dependencia.</p>	<p>Coordinación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Banca de Desarrollo • SHCP-UIG
<p>Estrategia 2.2. Inclusión financiera mediante instrumentos especiales o</p>	<p>2.2.1. Diseñar y/o adaptar los <u>productos y/o servicios</u> financieros de la Banca de Desarrollo para incorporar la perspectiva de igualdad de</p>	<p>Coordinación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Banca de Desarrollo • SHCP-UBD • SHCP-UIG



Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
<p>preferentes (créditos, subsidios, préstamos, ahorro, bonos) a mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>género con el fin de atender necesidades de las mujeres para fomentar su inclusión financiera, a través de acciones específicas alineadas con el marco nacional e internacional de los derechos humanos de las mujeres.</p>		
	<p>2.2.2. Diseñar <u>productos de inteligencia financiera</u> con perspectiva de género para el desarrollo de investigaciones sobre operaciones con recursos de procedencia ilícita, de manera particular aquellos vinculados con los delitos de trata de personas, violencia contra las mujeres en el ámbito familiar y el feminicidio.</p>	Específica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ SHCP-UIF ▪ SHCP-UIG
	<p>2.2.3. Impulsar una mayor inclusión financiera mediante <u>productos crediticios y financiamiento para MiPyMEs</u>, mujeres emprendedoras, población rural, grupos en situación de vulnerabilidad y personal de las fuerzas armadas a través de la Banca de Desarrollo.</p>	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Banca de Desarrollo ▪ SHCP-UBD ▪ SHCP-UIG
	<p>2.2.4. Impulsar el empoderamiento económico de las mujeres, a través del financiamiento de actividades económicas, <u>acceso a créditos, ahorro para el retiro, seguros, inversiones y transacciones</u>, de manera especial para mujeres en situación de violencia, con</p>	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Banca de Desarrollo ▪ SHCP-UIG ▪ SHCP-UBVA ▪ SHCP-USPSS ▪ CONSAR ▪ CNBV ▪ CNSF





Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
	discapacidad, mujeres trabajadoras del hogar, indígenas, afroamericanas, adultas mayores, en migración, de las diversidades sexuales, rurales, campesinas.		
	2.2.5. Fortalecer la <u>capacidad de las instituciones financieras</u> nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todas las personas, de manera especial a las mujeres.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Banca de Desarrollo• CNBV• SHCP-UBVA
	2.2.6. Generar condiciones para otorgar financiamiento para <u>adquisición, mejora, autoproducción o esquemas de renta de vivienda</u> para mujeres en procesos de atención por violencia de género y población en situación de vulnerabilidad.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Banca de Desarrollo (SHF)• SHCP-UIG
	2.2.7. Incrementar la <u>accesibilidad de personas en situación de vulnerabilidad</u> (con discapacidad, analfabetas, hablantes de lenguas indígenas, adultas mayores) al sistema financiero (uso de cajeros automáticos, servicios financieros digitales, accesibilidad física, protocolos para erradicar la discriminación en los puntos de acceso, contratos de adhesión y pólizas en lenguas indígenas).	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Banca de Desarrollo (Banco del Bienestar)• CNBV• CONDUSEF• SHCP-UIG• SHCP-UBVA



Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
	2.2.8. Utilizar la <u>dispersión de programas sociales</u> como herramienta para fortalecer los mecanismos de resiliencia de la población en vulnerabilidad (pagos de programas sociales federales a cuentas bancarias y su uso en medios digitales; micro-seguros, micro-créditos y micro-pensiones; uso de servicios financieros).	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Banca de Desarrollo (Banco del Bienestar)• CNBV• CNSF• SHCP-TESOFE
	2.2.9. Promover el acceso y uso de productos financieros en el <u>envío y recepción de remesas</u> para incrementar la inclusión financiera de las personas migrantes y sus familias (apertura de cuentas de captación, de ahorro para el retiro y otros productos vía remota y presencial; reducción en el costo de envío de remesas; programas de educación económico-financiera mediante la red consular internacional).	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Banca de Desarrollo (Banco del Bienestar)• CNBV• CONSAR• SHCP-UBVA
	2.2.10. Fomentar el incremento de la cartera de crédito y de captación de las mujeres mediante el <u>cuestionario estratégico y el índice de evaluación</u> de los bancos.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Banca de Desarrollo• CNBV• SHCP-UBVA
	2.2.11. Promover propuestas regulatorias para que las instituciones financieras <u>diseñen e impulsen productos y/o</u>	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Banca de Desarrollo• SHCP-UBVA• SHCP-UIC



Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
	<u>servicios financieros</u> (crediticios) dirigidos a las mujeres, mujeres emprendedoras y empresarias; a fin de fomentar el emprendimiento y/o garantizar la continuidad de operaciones de sus negocios.		
Estrategia 2.3. Educación financiera a través de las competencias de las mujeres y el emprendimiento.	2.3.1. Promover acciones o <u>programas de educación financiera</u> con pertinencia cultural y perspectiva de género a mujeres, emprendedoras, empresarias y otros grupos que tienen acceso limitado a los servicios financieros, para contribuir a su alfabetización financiera.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Banca de Desarrollo (Banco del Bienestar)• SHCP-UBVA• SHCP-UIG• CONDUSEF
	2.3.2. Mejorar el <u>uso de la tecnología instrumental</u> , en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Banca de Desarrollo
	2.3.3. Incrementar la participación de las mujeres en la <u>alta dirección de las Instituciones Financieras, los Órganos Reguladores y los Consejos de Administración</u> de la Banca de Desarrollo, e informar mediante reportes periódicos que permitan visibilizar la participación femenina.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none">• Banca de Desarrollo• SHCP-UBD• SHCP-UBVA



Estrategia prioritaria	Acción específica	Tipo de acción	Participantes
Estrategia Transversal 1 Diseñar e implementar estrategias de comunicación y difusión para promover la educación e inclusión financiera de las mujeres.	1. Diseñar e implementar acciones de comunicación y difusión que favorezcan la educación e inclusión financiera de las mujeres, desde el enfoque de igualdad, inclusión, interculturalidad y no discriminación.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> Banca de Desarrollo Unidades de comunicación de las dependencias de la BD SHCP-UBVA SHCP-UIC
Estrategia Transversal 2 Fomentar estrategias para la vinculación interinstitucional que coadyuve a la educación e inclusión financiera de las mujeres.	2. Diseñar e implementar acciones de vinculación con las instancias que integran la Administración Pública Federal y el sector privado para fomentar la educación e inclusión financiera de las mujeres con el propósito de incrementar su empoderamiento.	Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> Banca de Desarrollo SHCP-UBVA SHCP-UIC

Metas y Parámetros

El Programa de Igualdad y No Discriminación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2020-2024, se articula a partir de las siguientes metas y parámetros:

Objetivo o estrategia	Objetivo 1 Institucionalizar la igualdad de género en la cultura organizacional de la SHCP para contribuir a una hacienda igualitaria, incluyente y libre de violencia
Nombre del indicador	Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional.
Dimensión del indicador	Eficacia
Tipo de indicador	Estratégico
Definición del indicador	Medida de eficacia que refleja en qué grado la suma de acciones para la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en la cultura institucional contribuyen a centros de trabajo igualitarios, incluyentes y libres de violencias.





Método de cálculo	<p>El resultado anual del IIIICI será integrado en una medición agregada que representará el promedio obtenido de todas las acciones para la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en la cultura institucional. La fórmula de cálculo del Promedio Anual, es:</p> $PAIIIICI_i = \frac{\sum_1^n IIIICI_i}{n}$ <table border="1" data-bbox="625 542 1421 957"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Definición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PAIIIICI</td> <td>Promedio Anual alcanzado en el Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional</td> </tr> <tr> <td>IIIICI</td> <td>Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional</td> </tr> <tr> <td>n</td> <td>Número de acciones para institucionalizar la perspectiva de igualdad de género en la cultura institucional, durante el ejercicio fiscal bienal</td> </tr> </tbody> </table> <p>La fórmula para calcular el Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional es:</p> $IIIICI_i = (0.35 PCC_i + 0.20 PAVG_i + 0.30 PII_i + .015 PPVA_i)$ <p>Donde:</p> <table border="1" data-bbox="625 1202 1421 1691"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Definición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>IIIICI_i</td> <td>Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional</td> </tr> <tr> <td>PCC_i</td> <td>Dimensión de Políticas Conciliatorias y de Corresponsabilidad</td> </tr> <tr> <td>PAVG_i</td> <td>Dimensión de Prevención y Atención de las Violencias de Género</td> </tr> <tr> <td>PII_i</td> <td>Dimensión de Políticas de Igualdad e Inclusión</td> </tr> <tr> <td>PPVA_i</td> <td>Dimensión de Políticas de Promoción, Vinculación y Articulación</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Definición	PAIIIICI	Promedio Anual alcanzado en el Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional	IIIICI	Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional	n	Número de acciones para institucionalizar la perspectiva de igualdad de género en la cultura institucional, durante el ejercicio fiscal bienal	Variable	Definición	IIIICI _i	Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional	PCC _i	Dimensión de Políticas Conciliatorias y de Corresponsabilidad	PAVG _i	Dimensión de Prevención y Atención de las Violencias de Género	PII _i	Dimensión de Políticas de Igualdad e Inclusión	PPVA _i	Dimensión de Políticas de Promoción, Vinculación y Articulación
Variable	Definición																				
PAIIIICI	Promedio Anual alcanzado en el Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional																				
IIIICI	Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional																				
n	Número de acciones para institucionalizar la perspectiva de igualdad de género en la cultura institucional, durante el ejercicio fiscal bienal																				
Variable	Definición																				
IIIICI _i	Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional																				
PCC _i	Dimensión de Políticas Conciliatorias y de Corresponsabilidad																				
PAVG _i	Dimensión de Prevención y Atención de las Violencias de Género																				
PII _i	Dimensión de Políticas de Igualdad e Inclusión																				
PPVA _i	Dimensión de Políticas de Promoción, Vinculación y Articulación																				
Tipo de fórmula	Índice																				
Tipo de valor de la meta	Relativo																				
Unidad de medida	Puntos de índice																				
Frecuencia de medición	Bienal																				





Comportamiento o sentido del indicador	Ascendente
---	------------

Objetivo o estrategia	Estrategia 1.2 Prevención y atención de las violencias de género en los centros de trabajo.									
Nombre del indicador	Percepción sobre la prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo.									
Dimensión del indicador	Eficiencia									
Tipo de indicador	Gestión									
Definición del indicador	Mide el porcentaje de servidoras públicas que consideran que existe prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo.									
Método de cálculo	$PHSAS = (NSPPHSAS / NTSPC) * 100$ <p>Donde:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Definición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PHSAS</td> <td>Percepción sobre la prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual</td> </tr> <tr> <td>NSPPHSAS</td> <td>Número de servidoras públicas que consideran que existe prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo</td> </tr> <tr> <td>NTSPC</td> <td>Número total de servidoras públicas que participan en la consulta</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Definición	PHSAS	Percepción sobre la prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual	NSPPHSAS	Número de servidoras públicas que consideran que existe prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo	NTSPC	Número total de servidoras públicas que participan en la consulta
Variable	Definición									
PHSAS	Percepción sobre la prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual									
NSPPHSAS	Número de servidoras públicas que consideran que existe prevalencia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en los centros de trabajo									
NTSPC	Número total de servidoras públicas que participan en la consulta									
Tipo de fórmula	Porcentaje									
Tipo de valor de la meta	Relativo									
Unidad de medida	Porcentaje									
Frecuencia de medición	Anual									
Comportamiento o sentido del indicador	Descendiente									

Objetivo o estrategia	Estrategia 1.3 Fomentar políticas de igualdad para grupos históricamente discriminados en los centros laborales.	
Nombre del indicador	Servidoras públicas en puestos de mandos medios y superiores.	
Dimensión del indicador	Eficiencia	



Tipo de indicador	Gestión								
Definición del Indicador	Mide el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de mandos medios y superiores, en el marco del Servicio Profesional de Carrera en la SHCP.								
Método de cálculo	$PMPMMS = (NMPMMS / NTMH) * 100$ <p>Donde:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Definición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PMPMMS</td> <td>Porcentaje de mujeres que ocupan puestos de mandos medios y superiores</td> </tr> <tr> <td>NMPMMS</td> <td>Número de mujeres con puestos de mandos medios y superiores</td> </tr> <tr> <td>NTMH</td> <td>Número total de mujeres y hombres adscritos al servicio profesional de carrera</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Definición	PMPMMS	Porcentaje de mujeres que ocupan puestos de mandos medios y superiores	NMPMMS	Número de mujeres con puestos de mandos medios y superiores	NTMH	Número total de mujeres y hombres adscritos al servicio profesional de carrera
Variable	Definición								
PMPMMS	Porcentaje de mujeres que ocupan puestos de mandos medios y superiores								
NMPMMS	Número de mujeres con puestos de mandos medios y superiores								
NTMH	Número total de mujeres y hombres adscritos al servicio profesional de carrera								
Tipo de fórmula	Porcentaje								
Tipo de valor de la meta	Relativo								
Unidad de medida	Porcentaje								
Frecuencia de medición	Anual								
Comportamiento o sentido del indicador	Ascendente								

Objetivo o estrategia	<p>Estrategia Transversal 2</p> <p>Promover estrategias para sensibilización, capacitación y profesionalización en materia de igualdad de género dirigida al personal del Sector Hacendario, de manera particular, a las mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.</p>
Nombre del indicador	Servidoras y servidores públicos del Sector Hacendario que acreditan las actividades de sensibilización y capacitación en materia de igualdad de género, con al menos 80% de la calificación final.
Dimensión del Indicador	Eficiencia
Tipo de indicador	Gestión
Definición del Indicador	Mide el porcentaje de cumplimiento de los objetivos de aprendizaje de las actividades de sensibilización y capacitación en materia de igualdad de género.
Método de cálculo	$PCOASC = (NMHCASC / NTMHPASC) * 100$ <p>Donde:</p>





	Variable	Definición
	PCOASC	Porcentaje de Cumplimiento de los Objetivos de Aprendizaje de las actividades de Sensibilización y Capacitación en materia de igualdad de género
	NMHCASC	Número de Mujeres y Hombres que Concluyen Actividades de Sensibilización y Capacitación en materia de igualdad de género con al menos 80 de calificación
	NTMHPASC	Número Total de Mujeres y Hombres que Participan en Actividades de Sensibilización y Capacitación en materia de igualdad de género
Tipo de fórmula	Porcentaje	
Tipo de valor de la meta	Relativo	
Unidad de medida	Porcentaje	
Frecuencia de medición	Anual	
Comportamiento o sentido del indicador	Ascendente	

Objetivo o estrategia	Objetivo 2 Transversalizar la perspectiva de género, no discriminación e inclusión en el quehacer del Sector Hacendario para contribuir al empoderamiento e inclusión financiera de las mujeres
Nombre del indicador	Índice de Transversalización de Perspectiva de Género en Estudios, Investigaciones y Diagnósticos relativos a políticas de inclusión y educación financiera
Dimensión del indicador	Eficacia
Tipo de indicador	Estratégico
Definición del Indicador	Medida de eficacia que muestra el promedio anual alcanzado en el Índice de Valoración de Acciones para generar Estudios, Investigaciones y Diagnósticos con perspectiva de género.
Método de cálculo	El resultado anual del ITPGEID será integrado en una medición agregada que representará el promedio obtenido de todos los documentos generados con estas acciones. La fórmula de cálculo del Promedio Anual, es:

$$PAITPGEID_i = \frac{\sum_i^n ITPGEID_i}{n}$$





Variable	Definición
PAITPGEID	Promedio Anual alcanzado en el Índice de Transversalización de Perspectiva de Género en Estudios, Investigaciones y Diagnósticos relativos a políticas de inclusión y educación financiera
ITPGEID	Índice de Transversalización de Perspectiva de Género en Estudios, Investigaciones y Diagnósticos relativos a políticas de inclusión y educación financiera
N	Número de acciones para generar Estudios, Investigaciones y Diagnósticos con perspectiva de género, durante el ejercicio fiscal en curso

Fórmula para calcular el Índice de Transversalización de Perspectiva de Género en Estudios, Investigaciones y Diagnósticos relativos a políticas de inclusión y educación financiera:

$$ITPGEID_i = (0.80 CE_i + 0.20 DI_i)$$

Donde:

Variable	Definición
ITPGEID	Índice de Transversalización de Perspectiva de Género en Estudios, Investigaciones y Diagnósticos relativos a políticas de inclusión y educación financiera
CE _i	Dimensión de Consistencia Estructural
DI _i	Divulgación institucional

Tipo de fórmula	Índice
Tipo de valor de la meta	Relativo
Unidad de medida	Puntos de índice
Frecuencia de medición	Anual
Comportamiento o sentido del indicador	Ascendente



Objetivo o estrategia	Estrategia 2.2. Inclusión financiera mediante instrumentos especiales o preferentes (créditos, subsidios, préstamos, bonos) a mujeres y grupos en situación de vulnerabilidad.									
Nombre del indicador	Acciones y actividades del grupo de trabajo implementadas para incorporar la perspectiva de igualdad de género en los productos y servicios financieros.									
Dimensión del indicador	Eficiencia									
Tipo de indicador	Gestión									
Definición del Indicador	Mide el porcentaje de avance de las acciones y actividades del programa de trabajo del grupo especializado.									
Método de cálculo	$PAPTGE = (NAPTGTI / NAPTGTP) * 100$ <p>Donde:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Definición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>PAPTGE</td> <td>Porcentaje de Avance de las acciones y actividades del Programa de Trabajo del Grupo Especializado</td> </tr> <tr> <td>NAPTGTI</td> <td>Número de Acciones y actividades del programa de Trabajo Implementadas</td> </tr> <tr> <td>NAPTGTP</td> <td>Número de Acciones y actividades del Programa de Trabajo Programadas</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Definición	PAPTGE	Porcentaje de Avance de las acciones y actividades del Programa de Trabajo del Grupo Especializado	NAPTGTI	Número de Acciones y actividades del programa de Trabajo Implementadas	NAPTGTP	Número de Acciones y actividades del Programa de Trabajo Programadas
Variable	Definición									
PAPTGE	Porcentaje de Avance de las acciones y actividades del Programa de Trabajo del Grupo Especializado									
NAPTGTI	Número de Acciones y actividades del programa de Trabajo Implementadas									
NAPTGTP	Número de Acciones y actividades del Programa de Trabajo Programadas									
Tipo de fórmula	Porcentaje									
Tipo de valor de la meta	Relativo									
Unidad de medida	Porcentaje									
Frecuencia de medición	Anual									
Comportamiento o sentido del indicador	Ascendente									

4





Lista de dependencias participantes

SHCP: Secretaría de Hacienda y Crédito Público

AGROASEMEX, S.A.

BANCO DEL BIENESTAR: Banco del Bienestar

BANCOMEXT: Banco Nacional de Comercio Exterior

BANJERCITO: Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada

BANOBRAS: Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos

CMM: Casa de Moneda de México

CNBV: Comisión Nacional Bancaria y de Valores

CNSF: Comisión Nacional de Seguros y Fianzas

CONDUSEF: Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros

CON SAR: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro

FIRA: Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura

INDAABIN: Instituto de Administración y Avalúos de Bienes Nacionales

FOCIR: Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural

FND: Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal y Pesquero

INDEP: Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado

IPAB: Instituto para la Protección al Ahorro Bancario

LOTENAL: Lotería Nacional para la Asistencia Pública

NAFIN: Nacional Financiera

PRONÓSTICOS: Pronósticos para la Asistencia Pública

SAT: Servicio de Administración Tributaria

SHF: Sociedad Hipotecaria Federal



Glosario

Acciones afirmativas: Son acciones deliberadas del gobierno que deben adoptar los Estados y forman parte de una estrategia necesaria para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Tienen como finalidad acelerar la participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en el ámbito político económico, social, cultural, civil, y en cualquier otro ámbito. El término medidas abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa, y reglamentaria, son "especiales" porque están destinadas a alcanzar un objetivo específico; su carácter temporal radica en que deben suspenderse cuando los resultados deseados se hayan alcanzado y se hayan mantenido durante un periodo de tiempo.

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Brechas de desigualdad de género: 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. 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.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar, o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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.

Discriminación contra la mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la



mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Equidad: Es un principio que busca garantizar un trato justo, tanto en las oportunidades de desarrollo como en el acceso a los recursos materiales y simbólicos para todas las personas; implica, por tanto, brindar un trato diferenciado, y en ocasiones preferencial, a quienes históricamente han sufrido desventajas, para que cuenten con las mismas oportunidades de lograr sus objetivos en condiciones de igualdad en relación con otras personas.

Estereotipo de género: Son etiquetas a través de las cuales se atribuyen modelos o patrones de conductas u formas de ser, sentir u hacer para las mujeres y los hombres, es decir, indican cómo deben de ser ellas y ellos. Es decir, son generalizaciones sin fundamentos científicos acerca de lo que significa ser mujer u hombre. Estas generalizaciones tienden a oponer a los sexos, en cuanto a su pertenencia a espacios y ocupaciones diferenciadas e incompatibles; por ejemplo, las mujeres en el ámbito privado del hogar y los hombres en el público.

Género: El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada, en una época determinada, considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina que se espera, que se permite y que se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etcétera.

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Igualdad: Derecho humano fundamental, implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.





Igualdad sustantiva: Acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Implica la modificación de circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o política pública; exige una estrategia eficaz encaminada a eliminar los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

Indicadores de género: Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género. Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para equiparar objetos o situaciones similares en un mismo momento o el mismo objeto a lo largo del tiempo. El cálculo de indicadores de género debe hacerse, siempre que sea posible y pertinente, para mujeres y hombres. La situación de la mujer en cada país puede tener como referencia a los hombres del mismo país o a otras mujeres de grupos sociales, etarios y étnicos distintos, procurando explicitar el valor que alcanzaría el indicador en una situación de igualdad socialmente considerada, de manera que al obtenerlo se pueda apreciar cuán lejos o cerca se encuentra de la norma.

Interseccionalidad: Es una herramienta para el análisis que facilita el trabajo de elaboración de políticas, programas y proyectos ya que permite el abordaje de múltiples discriminaciones que contribuyen a la comprensión de cómo, el conjunto de diversas identidades y condiciones de las personas, influyen sobre su acceso desigual a sus derechos, a los bienes y servicios sociales, así como a las oportunidades de participación en el desarrollo y en la toma de decisiones.

Institucionalización: La institucionalización de la perspectiva de género busca afectar diversos órdenes como la familia, el mercado, la educación y el Estado, entre otros. Su ocurrencia puede darse en el nivel formal como en los aspectos prácticos, simbólicos e imaginarios de una organización. El uso de este término ha predominado para referirse – principalmente- a los cambios que se buscan implementar en las estructuras y dinámicas del Estado. Ello implica por qué dicho vocablo se emplea con frecuencia como sinónimo de "transversalidad del género", aunque en sentido estricto ambos conceptos refieren a procesos diferentes, siendo la transversalidad un medio para la institucionalización.

La institucionalización de la perspectiva de género en el Estado requiere: cambios en las leyes y normas generales y específicas de las instituciones públicas; transformación de los procedimientos en el diseño, ejecución y planeación de las políticas públicas; contar con recursos presupuestarios y técnicos; así como la voluntad política de las autoridades de las dependencias.





Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Poblaciones y grupos históricamente discriminados: Cuando se habla de poblaciones se hace referencia de manera enfática a las mujeres en tanto que no son un grupo social, sino que constituye más de la mitad de la población que ha sido discriminada en razón de su sexo y los estereotipos de género; los grupos sociales discriminados son aquellos que han vivido situaciones históricas de exclusión o trato desventajoso inmerecido por su condición, situación social, económica o cultural, en ellos se encuentran los siguientes: pueblos e indígenas y la comunidad afroamericana, personas con discapacidad, personas mayores, niñas, niños y adolescentes y personas discriminadas por su orientación sexual e identidad de género, migrantes, entre otros. Han sido discriminados en el ejercicio de sus derechos y libertades, relegados y subordinados, aún sin intención, y han vivido prácticas, políticas y contextos de desventaja y desigualdad de tratamiento debido a los prejuicios y creencias negativas que existen en su contra en forma sistemática.

Perspectiva Intercultural: Busca reconocer y poner en diálogo, en un plano de igualdad, a los pueblos indígenas y la comunidad afroamericana, desde la perspectiva del ejercicio de los derechos colectivos, estableciendo formas particulares de hacerlos realidad, con especial énfasis en aquellos grupos en situación de discriminación, de acuerdo con las particularidades culturales de su grupo: cosmovisión, identidad, sistemas normativos, libre determinación, autonomía, formas de organización, sistemas normativos, visión propia de desarrollo, etcétera.

Roles de género: son el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se generan como expectativas, exigencias sociales y subjetivas a mujeres y hombres, responde a qué deben hacer ellas y ellos. Es decir, son prescripciones y normas socialmente establecidas acerca de los comportamientos propios de mujeres y hombres, derivados del sexo biológico y que colocan a las mujeres en lo reproductivo y a los hombres en lo productivo. Por ejemplo, las mujeres siempre se les asocian con el papel o rol de ama de casa, mientras que a los hombres se les representa con el papel de jefe de hogar.

Trabajo no remunerado: Actividades sin remuneración que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.



Trabajo de cuidados: Se refiere al trabajo que se realiza tanto en los hogares como fuera de éstos e incluye la provisión de bienestar físico, afectivo y emocional a lo largo de la vida de las personas.

Trabajo doméstico: Trabajo realizado principalmente para el mantenimiento de los hogares. Comprende el abastecimiento de alimentos y de otros artículos de primera necesidad, la limpieza y el cuidado de niñas, niños, personas con discapacidad, personas enfermas y personas adultas mayores.

Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado: Abarca todas las actividades diarias para mantener nuestras vidas y salud, tales como las tareas del hogar (preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa) y cuidados personales, especialmente de niñas, niños, personas con discapacidad, personas enfermas y personas adultas mayores. Son realizados – principalmente- por las mujeres y suelen ser considerados trabajos que no requieren calificación, lo que conlleva a una subvaloración social, sustentada en estereotipos y roles de género.

Transversalización de género: Alude a incorporar la perspectiva de género en la corriente (*stream*) principal (*main*) de las políticas públicas de un país. La propuesta del *gender-mainstream* (transversalización de la perspectiva de género) consiste en incorporar la perspectiva de género a la corriente principal de las políticas, así como tomar en cuenta el impacto de la acción pública en hombres y mujeres, con el objetivo de transformar el balance de poder y de distribución de recursos.

Violencias contra las mujeres: 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. La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación. Las violencias se pueden presentar en distintas formas como violencia psicológica, violencia física, violencia económica, violencia patrimonial, violencia sexual; y en distintas modalidades o ámbitos: violencia familiar, violencia laboral y docente, violencia comunitaria y violencia institucional. Cabe señalar que, las modalidades no se refieren al espacio físico en que se realizan los actos violentos, sino a la naturaleza de la relación entre la víctima y la persona agresora. Además, las violencias contra las niñas y mujeres se encuentran interrelacionadas.

Violencia de género: Se refiere a una relación desigual de poder, en donde se discrimina a una persona por motivos de género, de manera verbal, física y emocional, ejerciendo amenazas, coerción o privaciones arbitrarias.



Fuentes de consulta

- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, 2018). Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017. Recuperado de:
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf>
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV); Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2018). Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enif/2018/default.html>
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV, 2018). Noveno Reporte Nacional de Inclusión Financiera 2018. Recuperado de:
<https://www.cnbv.gob.mx/Inclusi%C3%B3n/Documents/Reportes%20de%20IF/Reporte%20de%20Inclusion%20Financiera%209.pdf>
- Grupo de Información en Reproducción Elegida A.C. (GIRE, 2017). Horas Hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal. Recuperado de:
https://corresponsabilidad.gire.org.mx/assets/pdfs/VIDA_LABORAL_Y_REPRODUCTIVA.pdf
- Hendriks Sarah (2019). La bancarización y el futuro de la mujer. *Finanzas y Desarrollo*. Volumen 56. Número 1. Marzo 2019. 24-25. Publicación trimestral del Fondo Monetario Internacional. Recuperado de:
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2007). Glosario de Género. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2009). Programa de Cultura Institucional. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101098.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2017). Boletín sobre desigualdad en cifras: Desigualdad en puestos y salarios en la Administración Pública Federal. Año 3, Número 1, enero de 2017. Recuperado de:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN1_2017.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2018). Boletín sobre desigualdad en cifras: Discriminación laboral de las mujeres, Año 4, Número 3, marzo de 2018. Recuperado de:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2018.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES); Secretaría de la Función Pública (SFP, 2019). Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2018. Recuperado de:



<https://www.gob.mx/conavim/documentos/informe-estadistico-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-en-la-administracion-publica-federal>

- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2019). Participación económica femenina, Sistema de Indicadores de Género. Recuperado de:
http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Participacion_economica_femenina.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. Recuperado de:
<https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017). Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2017 (ENESS). Recuperado de:
<https://www.inegi.org.mx/programas/eness/2013/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2018). Comunicado de prensa número 649/18. 11 de diciembre de 2018. Recuperado de:
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/StmaCnntaNaI/CSTNRH2017.pdf>
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP, 2019). Guía para la elaboración de programas derivados del Pla Nacional de Desarrollo 2019-2024. Recuperado de:
https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Acuerdo General de Administración número III/2012, del 03 de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Recuperado de:
<https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/banner/archivos/AGA-III-2012.pdf>

4/





Convenciones, Leyes, Acuerdos, Programas consultados

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará (1994)
- Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH 2006, con última reforma publicada en el DOF el 14 de julio de 2018)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV 2007, con última reforma publicada en el DOF el 13 de abril de 2020)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED, 2003)
- Ley de Planeación (1983, con última reforma publicada en el DOF el 16 de febrero de 2018)
- Plan Nacional de Desarrollo (PND 2019-2024)
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD 2020-2024)
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM 2021-2024, borrador)
- Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación (PRONAIND 2020-2024, borrador)
- Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo (PRONAFIDE 2020-2024)
- Política Nacional de Inclusión Financiera (PNIF 2020-2024)



Autorizó

74

Oficial Mayor
Thalia Concepción Lagunas Aragón

Revisó

Director General
de Recursos Humanos
David Aguirre Chávez

Elaboró

Titular de la Unidad
de Igualdad de Género
Mirna Eugenia Acevedo Salas



