Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Informe Anual 2022

I. Introducción

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), en el marco de sus atribuciones y con fundamento en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), coordina el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), el cual constituye uno de los instrumentos más importantes de la Política Nacional en materia de la Igualdad entre Mujeres y Hombres y que tiene como propósito generar sinergias así como articular, fortalecer y concertar acciones y estrategias con las instituciones de la Administración Pública Federal (APF), los poderes de la unión, los organismos autónomos y empresas paraestatales, a nivel federal, estatal y municipal, que se implementarán en cumplimiento a la Política Nacional.

Las acciones, recomendaciones y acuerdos que se establecen, impulsan y promueven desde el SNIMH, contribuyen al cumplimiento de sus cinco objetivos señalados en la LGIMH:

i. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación; sin distinción de ningún tipo, en los términos del último párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
ii. Contribuir al adelanto de las mujeres;
iii. Coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género;
iv. Promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, y
v. Dar seguimiento a la implementación del principio constitucional de paridad de género; y en tal virtud deberá presentar un informe anual de los avances en la materia.

Asimismo, los trabajos coordinados interinstitucionalmente en el marco del SNIMH, contribuyen al cumplimiento progresivo de los objetivos y las acciones puntuales del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020- 2024 y consolidan acciones por el bien de todas las niñas y mujeres de México.

El SNIMH se ha fortalecido como un instrumento estratégico para dialogar, discutir y determinar coordinadamente las acciones, compromisos y estrategias entre las instituciones que lo integran, las cuales contribuyen a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a través de la creación de mecanismos para reconocer, visibilizar y reducir las desigualdades y las problemáticas que enfrentan las mujeres de nuestro país.

Hoy, las alianzas interinstitucionales entre los tres órdenes de gobierno representados en el SNIMH, están transformando de raíz sus estructuras e impactando en resultados positivos en la vida y el bienestar de las niñas, adolescentes y mujeres en México.

Desde el Inmujeres se ha puesto el empeño en impulsar la igualdad entre mujeres y hombres como un detonante de bienestar y justicia, para lo cual, se destaca el trabajo realizado desde el SNIMH, donde se encuentran coincidencias y se refuerza la visión transformadora bajo el principio de *no dejar a nadie atrás y no dejar a nadie afuera*.

En ese contexto y en cumplimiento a lo establecido en los artículos 20, 21 y 24 de la LGIMH, en los cuales se menciona que el Ejecutivo Federal es el encargado de la aplicación del SNIMH y el PROIGUALDAD, a través de los órganos correspondientes, y que, por su parte, el Inmujeres, a través de su Junta de Gobierno, tendrá a su cargo la coordinación de las acciones que el SNIMH genere; la presidenta del Inmujeres en representación de la Junta de Gobierno, rinde al titular del Ejecutivo Federal el presente Informe anual de actividades, en el que se destacan las acciones estratégicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres que se llevaron a cabo en el marco de la vigésima sexta, vigésima séptima y vigésima octava sesiones ordinarias del SNIMH celebradas durante el 2022.

II. Logros en el marco del SNIMH

Se resaltan los siguientes logros en el marco del Sistema, que se alcanzaron en el 2022:

- Revisión del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal, a través de un diálogo con servidoras y servidores públicos de las Unidades de Igualdad de Género, Personas Consejeras, Comités de Ética y Órganos Internos de Control de 45 Instituciones de la APF, a fin de fortalecer y armonizar dicho instrumento con las disposiciones nacionales e internacionales aplicables en materia de acoso y hostigamiento sexual.

- Robustecer las acciones para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Cuarto transitorio del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, por parte de las dependencias, órganos desconcentrados y entidades paraestatales de la APF, con lo cual se fortalece la atención de víctimas de estos hechos. Derivado de lo anterior 105 instituciones enviaron la información sobre las acciones señaladas en el Protocolo y se integró un directorio con 1,043 personas consejeras encargadas de la primera atención a víctimas de casos de Hostigamiento sexual y acoso sexual.

- Coordinar y favorecer la elaboración de un diagnóstico institucional para conocer qué acciones se están realizando y cuáles hacen falta para fomentar la paridad en puestos de nivel de mando al interior de las Instituciones de la APF, con la finalidad de avanzar en la implementación del principio constitucional de paridad de género.

- Fortalecer y consolidar a las Unidades de Igualdad de Género como los mecanismos que contribuyen a incorporar la igualdad entre mujeres y hombres como un principio transversal en las políticas públicas. Lo anterior con la firma de una circular que se realizó en conjunto con el Secretario de la Función Pública, el maestro Roberto Salcedo Aquino, mediante la cual se exhorta a las y los titulares de las dependencias y entidades de la APF a: i)fortalecer y respaldar los trabajos impulsados por sus Unidades de Igualdad de Género; ii) instituir un área responsable de coordinar y articular la agenda de igualdad de género en sus instituciones; y iii) designar a las personas que serán las responsables de atender tal agenda.
  Como resultado, las Instituciones en la APF que no cuentan con Unidades de Igualdad han designado enlaces y puntos focales de género; con ello, hoy suman más de 109

figuras institucionales que contribuyen al cumplimiento la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Suscripción de Acuerdos de Colaboración entre el Inmujeres y la Comisión Federal de Electricidad, así como con el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, con el objetivo de generar sinergias, trabajos colaborativos y mejores prácticas en materia de igualdad de género y no discriminación, así como para una mayor protección y respeto de los Derechos humanos.

III. Sesiones ordinarias

En 2022 se llevaron a cabo tres sesiones ordinarias en cumplimiento a lo establecido en el artículo 18 de las Reglas para la Organización y Funcionamiento del SNIMH. A continuación, se describe de manera breve cada una de éstas.

i. VIGÉSIMA SEXTA SESIÓN ORDINARIA

El 6 de abril de dos mil veintidós, se celebró la Vigésima sexta sesión ordinaria del SNIMH, en las instalaciones de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), la cual fue presidida por la Doctora Nadine Flora Gasman Zylbermann, Presidenta del Inmujeres, en su calidad de Coordinadora del Sistema y la Doctora Patricia Estela Uribe Zúñiga, Secretaria Ejecutiva del Inmujeres, en su calidad de Secretaria Técnica del Sistema y en la que participaron personas representantes de 29 instituciones integrantes del SNIMH [1], 12 [2] instituciones invitadas permanentes, tres instituciones invitadas[3], así como 19 personas del INMUJERES. En la sesión, además de revisar los avances en el cumplimiento de los acuerdos de la vigésima quinta Sesión Ordinaria, se abordaron los siguientes puntos en el orden del día:

a) Firma del Acta de Instalación del Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-CSFI-2015 en Igualdad Laboral y no discriminación
b) Ratificación de México a los Convenios 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la OIT
c) Acciones y publicaciones del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH) de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos
d) La situación de las Mujeres en México (CNDH)
e) Buenas prácticas en la configuración de los programas de trabajo que se realizan para la implementación del PROIGUALDAD 2020-2024
f) Presentación del estudio de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos sobre la reducción de la brecha salarial debido al incremento del salario mínimo

[1] INMUJERES Y SUS CONSEJOS SOCIAL Y CONSULTIVO, SEGOB, SRE, SEDENA, SEMAR, SSPC, SHCP, BIENESTAR, SEMARNAT, ENERGÍA, ECONOMÍA, AGRICULTURA, SFP, SEP, SALUD, STPS, SEDATU, CULTURA, SECTUR, CJEF, PRESIDENCIA, CEAV, CONAPRED, ISSSTE, IMSS, INAPAM, INPI, SNDIF Y CONAGO.
[2] CNDH, INE, CFE, PEMEX, SCJN, TFJA, CÁMARA DE DIPUTADOS, FGR, INAI, CONADE, SENADO DE LA REPÚBLICA, E INAFED.
[3] CONEVAL, INEGI Y CONASAMI.

g) XI. Segundo informe de actividades de la Comisión para el Seguimiento de las Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
h) Asuntos Generales:
    - Invitación a las mesas de trabajo sobre el mecanismo "Construyendo Políticas Públicas para la Igualdad" del SNIMH
    - Presentación de la estrategia digital "Mujeres transformando México"
    - Trabajos realizados en materia de género en la Cámara de Diputados
    - Trabajos realizados en materia de género en el IMSS

De los temas tratados en la sesión, destaca la relevancia de la Firma del Acta de Instalación del Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-CSFI-2015 en Igualdad Laboral y no discriminación, debido a que dicho Consejo, tiene por objetivo promover la implementación de la Norma NMX-R-025 en los centros de trabajo del sector público, privado y social de todo el país, a través de la transformación de prácticas que contribuyen de manera decisiva a la igualdad y la no discriminación.

Asimismo, la información sobre la ratificación del Estado mexicano a los convenios 189 y 190 de la OIT, el cual reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social, lo cual fortalece la aplicación del Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal.

Sobresale también, la presentación del estudio a cargo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), el cual proviene de una evaluación de impacto del incremento de los salarios mínimos en la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel municipal, lo que mostró que los salarios mínimos han contribuido a reducir la brecha de género o la brecha salarial entre hombres y mujeres, por lo menos de 2019 a 2022, a la fecha, en 20 por ciento, es decir, una reducción muy significativa.

Firma del Acta de Instalación del Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-CSFI-2015 en Igualdad Laboral y no discriminación

En el marco de la sesión, se llevó a cabo el acto protocolario de la firma del Acta, por las titulares de la STPS y del Inmujeres, así como por la encargada del Despacho del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con el objetivo de actualizar y consolidar los esfuerzos interinstitucionales para la promoción de la certificación en la Norma NMX-R-025-CSFI-2015 en los centros de trabajo del sector público, privado y social de todo el país, a través de eventos de capacitación y asesorías.

Ratificación de México a los Convenios 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la OIT

Se presentó breve información referente a la ratificación de México a los convenios 189 sobre los trabajadores y trabajadoras domésticos y 190 contra la violencia y el acoso del mundo del trabajo de la OIT, como preámbulo del tema del cuarto transitorio del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal (APF).

En relación con el cumplimiento al convenio 180, se mencionó la aprobación de reformas a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, así como la prueba piloto lanzada por el IMSS hace dos años, con el programa de formalización de las trabajadoras del hogar, que cuenta con aproximadamente 40 mil personas trabajadoras del hogar que han sido dadas de alta.

Asimismo, se recalcó el compromiso por parte del estado mexicano al ratificar el convenio 190 de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho a toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; en este contexto se presentó un análisis del seguimiento al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, el cual arrojó que de 223 instituciones que están mandatadas a atender el protocolo, solo el 60% le ha dado seguimiento, de ese porcentaje, el 97% emitió el pronunciamiento de

Cero Tolerancia firmado por su titular y se cuenta con 1,171 personas consejeras, de las cuales el 66% han tomado al menos un curso en la materia y solamente el 34% se encuentran certificadas.

Acciones y publicaciones del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH) de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

La CNDH presentó un vídeo sobre las acciones y publicaciones que se han realizado en el programa de la Comisión Nacional de Derechos Humanos y posteriormente profundizó en los estudios e investigaciones elaborados en cumplimiento a la observancia de los Derechos Humanos.

Se destaca el trabajo realizado por el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres, como el monitoreo legislativo que permite identificar dónde hay avances y dónde puede haber posibles retrocesos en materia de igualdad; la serie de estudios desarrollada para la identificación de las brechas de desigualdad; el desarrollo del documento que permite identificar las barreras que las mujeres enfrentan para acceder a las órdenes de protección en caso de vivir violencia; los reportes que evidencian el trabajo que se realiza en torno a las alertas de violencia de género; el avance del estado mexicano en las recomendaciones de la CEDAW a través del informe intermedio; el desarrollo del sistema georreferenciado “Atlas de Igualdad y de Derechos humanos” que visibiliza cómo están las mujeres y los hombres en todo el país; la plataforma de seguimiento a convenios, la cual permitirá identificar cuáles son los convenios en materia de igualdad entre mujeres y hombres firmados por el INMUJERES y sus avances; el curso de observancia de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres para todos los entes obligados del país, apoyado en una guía mínima para la observancia de la política y la “Caja de Herramientas para la atención de quejas de mujeres indígenas”, así como un piloto de investigación que se hizo con las quejas que llegaron a la Dirección de Quejas del PAMIMH, que permitió identificar la diferencia que hay entre una queja que incorpora la perspectiva de género e interculturalidad y una queja que no las incorpora. Lo anterior, para identificar, recomendar y tener cercanía con las instituciones y coadyuvar en el cumplimiento de la obligación de avanzar en la igualdad sustantiva.

La situación de las Mujeres en México

Como parte de los trabajos conjuntos, desde hace 20 años, el INEGI con el apoyo del INMUJERES, ha venido desarrollando las estadísticas de género donde se tiene un acervo muy importante que da elementos sólidos para generar políticas sectoriales.

En este sentido, se señaló la emergencia en la que se encuentra nuestro país al posicionarse en el lugar número 34 de la brecha de género en el contexto global, en el Ranking que mide el Fondo Económico Mundial, frente al año 2019 que estaba en el lugar 25. Además, se mencionó la preocupación de un rezago (después de la pandemia) de 133 años para alcanzar la Igualdad, ya que en el año 2018 nos encontrábamos a 93.5 años.

Asimismo, se destacó al indicador de participación política como el que catapultó al país al lugar 25, pues antes de la reforma constitucional, México se encontraba en el lugar 51 y es ese mismo indicador el que mantiene al país en el nivel de desarrollo de la igualdad en el contexto mundial. Contrario al indicador de educación, en el cual ha habido un mayor retroceso por la educación en línea.

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

En la sesión, la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y Petróleos Mexicanos (PEMEX) presentaron las buenas prácticas institucionales que se realizan en materia de igualdad de género en sus instituciones. En el anexo II se describe brevemente las experiencias compartidas a cargo de:

- **Dra. Anitzel Ramos Velázquez,** Coordinadora de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Gobernación.
- **Licda. María del Carmen Miranda Martínez,** Gerenta de Inclusión de Petróleos Mexicanos.

Presentación del estudio de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos sobre la reducción de la brecha salarial debido al incremento del salario mínimo

La CONASAMI presentó el estudio que consistió en una evaluación de impacto del incremento de los salarios mínimos en la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel municipal utilizando datos del IMSS. Y se encontró que los salarios mínimos han contribuido

a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, por lo menos de 2019 a 2022, en un 20%, representando una reducción muy significativa en el 2022 de un 4.6%.

La metodología que se utilizó para hacer la evaluación de impacto, consistió en eliminar factores que pueden determinar que existe una brecha entre hombres y mujeres para así, poder estimar únicamente el impacto del salario mínimo en varios periodos de tiempo. Con lo anterior, se encontró que de 2015 a 2018, no hubo impacto en la brecha de género, que se debe principalmente a lo pequeño que era el salario mínimo y a lo pequeño que eran los incrementos que se daban, a diferencia del periodo de 2019 a 2022, en el que el incremento del salario mínimo es muy significativo, con lo cual la brecha salarial entre hombres y mujeres se redujo un 0.21.

Además, aunque se encontró que el salario mínimo sí ha tenido impacto en ambos sexos, el incremento es mucho más alto para las mujeres que para los hombres, ya que desde que se empezó el incremento del salario mínimo en 2019 a la fecha, las mujeres han tenido alrededor de cinco puntos porcentuales más de incrementos que los hombres cada año, por lo que se ha ido acumulando.

Segundo informe de actividades de la Comisión para el Seguimiento de las Observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

El informe integró los trabajos y todas las actividades realizadas por la Comisión de Seguimiento de la CEDAW en los últimos dos años, en el que se identificaron los logros y avances de las seis mesas temáticas creadas y que se ha constituido en la principal herramienta para el seguimiento de las recomendaciones internacionales.

En este sentido, se destacan algunos de los logros de las mesas, como la de acceso y procuración de justicia, a cargo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien compiló todas las acciones en materia de capacitación sobre derecho de las mujeres y de igualdad de género, así como la implementación del protocolo para juzgar con perspectiva de género y acceso a la información judicial; las sesiones de trabajo coordinadas por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, con la finalidad de revisar las observaciones en materia de seguridad pública, atención a la violencia contra mujeres y niñas, incluyendo violencia política y fortalecimiento de los mecanismos de recopilación de datos estadísticos; el grupo de trabajo en materia legislativa, que proviene de la mesa de violencia contra las mujeres, coordinada por CONAVIM, junto con el INMUJERES, el cual elaboró un análisis sobre la tipificación del feminicidio en los códigos penales estatales; la de

salud sexual y reproductiva, coordinada por el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, la cual compiló información respecto a la implementación del Programa de Salud Sexual y Reproductiva y de Programas de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género en las 32 entidades federativas; la de igualdad de género, coordinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la de educación, coordinada por la Secretaría de Educación Pública, quienes realizaron diversas acciones para atender las recomendaciones relacionadas con la mejora de la infraestructura escolar, la prevención del embarazo en adolescentes, el fomento a la vocación STEM y la prevención de la violencia de género, y la de atención de problemáticas estructurales y empoderamiento económico, que es dirigida por la Secretaría de Bienestar.

Asimismo, se informó que México cuenta con tres mil 549 recomendaciones en materia de derechos humanos emitidas por órganos de tratado y procedimientos especiales y específicamente, en materia de género, hasta septiembre de 2021 se tenían mil 121 recomendaciones; es decir, el 31.5% del total de las recomendaciones en materia de derechos humanos.

Los principales subtemas de dichas recomendaciones de género son: acceso a la justicia, no discriminación contra las mujeres, mujeres en situación de movilidad, debido proceso e investigación de delitos con perspectiva de género, datos que han sido compilados por el Sistema para el Seguimiento y Atención de Recomendaciones Internacionales en materia de Derechos Humanos (SERIDH), el cual es una herramienta muy valiosa e importante, ya que permite conocer a cualquier persona, el nivel de cumplimiento de todas las recomendaciones en materia de derechos humanos por institución, por sector, por orden de gobierno, por poder.

Asuntos generales y comentarios

Se realizó una invitación a las y los integrantes del Sistema, así como a las Unidades de Igualdad de Género a participar en el curso en línea *"Construyendo Políticas Públicas para la Igualdad"*, con la finalidad de brindar y desarrollar habilidades y capacidades para la elaboración de políticas públicas con perspectiva de género.

Por otra parte, se convocó a una mesa de trabajo con las Unidades de Igualdad de Género, en la Comisión Federal de Electricidad (CFE) para hacer una evaluación de los retos y desafíos para avanzar en el cumplimiento de la Política Nacional en materia de Igualdad.

Adicionalmente, se presentó la estrategia digital *"Mujeres transformando México"*, iniciativa que pretende visibilizar de viva voz de las usuarias, todas las acciones que está generando este gobierno para poder mostrar el avance en materia de igualdad y a través de dichas acciones se está transformando su vida.

Finalmente, la Cámara de diputadas y diputados compartió que se ha impulsado un marco normativo importante para buscar la paridad en las comisiones y para que la mesa directiva de la cámara sea rotativa; así como la iniciativa para atender el acoso y hostigamiento, así como los ataques con sustancias corrosivas.

ii. VIGÉSIMA SÉPTIMA SESIÓN ORDINARIA

El 24 de agosto de dos mil veintidós, se celebró la Vigésima séptima sesión ordinaria del SNIMH, en el Instituto Nacional de las Mujeres, la cual fue presidida por la Doctora Nadine Flora Gasman Zylbermann, Presidenta del Inmujeres, en su calidad de Coordinadora del Sistema y la Doctora Patricia Estela Uribe Zúñiga, Secretaria Ejecutiva del Inmujeres, en su calidad de Secretaria Técnica del Sistema y en la que participaron personas representantes de 30[4] instituciones integrantes del SNIMH, 11[5] instituciones invitadas permanentes, 2[6] instituciones invitadas, así como 26 personas del INMUJERES. En la sesión, además de revisar los avances en el cumplimiento de los acuerdos de la vigésima sexta Sesión Ordinaria, se abordaron los siguientes puntos en el orden del día:

a) Resultados del Diálogo para fortalecer la atención de víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF;
b) Diagnóstico: Centros de Justicia para las Mujeres (En el marco de la acción puntual 4.6.2 del PROIGUALDAD);
c) Implementación del principio Constitucional de Paridad de género (En el marco del art. 26 de la LGIMH y la acción puntual 5.1.1 del PROIGUALDAD);
d) Bonos de Género: Experiencia de FIRA;

[4] INMUJERES Y SUS CONSEJOS SOCIAL Y CONSULTIVO, SEGOB, SRE, SEDENA, SSPC, SHCP, BIENESTAR, SEMARNAT, ENERGÍA, ECONOMÍA, AGRICULTURA, SICT, SFP, SEP, SSA, STPS, SEDATU, CULTURA, SECTUR, CJFE, PRESIDENCIA, CEAV, CONAPRED, ISSSTE, IMJUVE, IMSS, ISSFAM, INAPAM, SNDIF Y CONAGO.
[5] CNDH, SCJN, TFJA, SENADO DE LA REPÚBLICA, INE, FGR, INAI, CONADE, INAFED, CFE Y PEMEX.
[6] CONEVAL E INEGI.

e) Estrategias para la implementación de acciones puntuales del PROIGUALDAD 2020-2024:
   - 2.4.4 Difundir campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivado la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas.
   - 2.2.3 Promover la prestación de servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en instituciones de gobierno, centros de servicios públicos o demás áreas que brinden atención a población usuaria.

f) Asuntos generales y comentarios:
   - Invitación a las mesas programadas sobre los diálogos para fortalecer la atención de víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual por parte de TFJA.
   - Informe de la Consulta *"Me Escuchas"* por parte del SNDIF.
   - Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares por parte del INEGI.
   - Fortalecimiento del tema de paridad en el estado mexicano por parte de la SCJN.
   - Invitación al congreso de *"Teoría Feminista" por* parte de la CONAVIM y la Universidad del país Vasco.

De los temas tratados en la sesión, se destaca la importancia de los resultados del Diálogo para fortalecer la atención de víctimas de Hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal (APF), para la actualización del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el cual permitió revisar y compartir los retos, desafíos y áreas de oportunidad en la aplicación del Protocolo y así poder construir de manera conjunta, propuestas que fortalezcan las acciones que realizan las instituciones en la APF en la materia.

Asimismo, la información del diagnóstico de los Centros de Justicia para las Mujeres, que elaboraron de manera conjunta la CONAVIM y el INEGI, con la finalidad de recabar datos

sobre su operación e infraestructura, lo cual, además, contribuye a la generación de estadísticas con perspectiva de género que abonan a la igualdad.

Sobresale también, la información presentada por los Fideicomisos Institutos en Relación con la Agricultura (FIRA), respecto a los bonos sociales con enfoque de género, en su tercera emisión y que son recursos que financian proyectos de inversión, donde se acredita la participación exclusiva de mujeres del sector agroalimentario y del medio rural

Resultados del Diálogo para fortalecer la atención de víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF

En seguimiento a la actualización del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal, realizada en 2019, fue necesario un ejercicio de monitoreo con personas estratégicas, para mejorarlo y fortalecerlo. En este sentido, se realizó un diagnóstico con los temas más relevantes, que contó con la participación de 30 instituciones de la APF, y la organización de cinco mesas de trabajo para la revisión del Protocolo, para detectar los principales obstáculos en la implementación del Protocolo, las debilidades, así como las fortalezas, en las que participaron 45 instituciones integrantes del Sistema y cuyos temas de interés fueron: atención de los casos, las medidas de protección, el proceso de investigación, así como la substanciación y sanción.

Las mesas se desarrollaron con una metodología específica y participativa, orientada a generar propuestas de mejora, en las cuales dialogaron más de 90 servidoras y servidores públicos, que se desempeñan como Personas consejeras, en los Comités de ética, los Órganos Internos de control y las Unidades de Igualdad de Género.

Finalmente, se informó de los trabajos para la elaboración de un test de valoración de riesgo para víctimas de hostigamiento y acoso sexual, que resulta de una necesidad muy importante manifestada en las mesas, ya que es necesario un instrumento para detectar cuál es el grado de riesgo de las mujeres que hacen las denuncias.

Diagnóstico: Centros de Justicia para las Mujeres -En el marco de la acción puntual 4.6.2 del PROIGUALDAD

El INEGI compartió la información del diagnóstico realizado y que da continuidad al diagnóstico del 2018, el cual recolectó información sobre la operación, los servicios y el

registro de información que se lleva a cabo en los Centros de Justicia para las Mujeres, así como datos acerca de su infraestructura y operación.

Se presentó el cuestionario conformado por cinco módulos que permitió levantar información de 55 Centros de Justicia para las Mujeres, distribuidos en 31 entidades de la República, en el periodo de octubre a finales del 2021. De la información presentada, se destaca que el 55% de los Centros de Justicia se encuentran adscritos a Fiscalías Generales de la República, con una lógica de funcionamiento y operación distinta a un organismo desconcentrado o descentralizado, la cual consiste en almacenar o resguardar en un solo espacio el cúmulo de servicios que se le pueden ofrecer a una mujer y a sus hijas e hijos que son víctimas de violencia, sin embargo, existe un sesgo fundamental al apartado de procuración de justicia, ya que, si bien se quiere aumentar el número de denuncias, el principio fundamental de los centros es ofrecer servicios que puedan empoderar a las mujeres.

Adicionalmente, respecto a la fuente de recursos presupuestales de los Centros, principalmente es de procedencia estatal, sin embargo, cada vez hay más presencia de presupuesto federal. Asimismo, en relación a las áreas de atención disponible reportadas, se encuentra: atención psicológica, jurídica, la entrevista inicial, el monitoreo, y seguimiento, así como 20 servicios más reportados, como la canalización a refugios o albergues, la tramitación, seguimiento y control de órdenes de protección, asesoría jurídica, la psicoterapia de grupo, el seguimiento a las mujeres e hijas e hijos durante la estancia temporal, así como la alimentación.

Por último, se destaca que si bien existen protocolos y lineamientos para el registro de información de las mujeres atendidas; se detectó como área de oportunidad el registro en sistemas electrónicos, ya que sólo el 18.5% de los Centros cuenta con ello, lo cual tiene un impacto directo sobre el potencial de los centros de justicia para emitir informes que se puedan registrar hacia el Banco Nacional de Información de Mujeres Víctimas de Violencia.

Implementación del principio Constitucional de Paridad de género (En el marco del art. 26 de la LGIMH y la acción puntual 5.1.1 del PROIGUALDAD)

En el marco de las reformas constitucionales, en materia de paridad de género, que dio como resultado el surgimiento de la *"Paridad en todo"* por la trascendencia del principio de paridad a los procesos de elección y a los procesos electorales llevados al Poder Ejecutivo, a los

poderes estatales y a los órganos autónomos, se presentaron datos relevantes, como las 29 entidades federativas que cuentan con un congreso paritario o que lo superan; así como, la diputación registrada como no binaria en el estado de Veracruz. Asimismo, destacó la integración de paridad en el Senado de la República, conformado por 64 mujeres y 64 hombres; en las Diputaciones federales con 250 mujeres y 250 hombres, gracias a los mecanismos implementados por el INE y los Tribunales; en las gubernaturas con 9 mujeres gobernando las entidades y en las diputaciones locales con integración de un 54.2% de mujeres, es decir, hay más mujeres legisladoras que hombres legisladores. En este sentido, respecto a las presidencias municipales, existe una brecha importante, ya que de 1,904 municipios que eligieron autoridades en 2021, en 522 se eligieron mujeres, lo que representa sólo el 25.5%

En lo que respecta a la APF, 305 titulares se encontraron al frente de las instituciones, de los cuales sólo 20% son mujeres y 68% hombres, lo cual muestra una brecha aún más alta que a nivel municipal. Asimismo, respecto a las servidoras y servidores públicos adscritos a las instituciones de la APF, del total, 50% son mujeres y 49.9% hombres, lo cual muestra que en términos generales, existe condición de paridad, a diferencia del gabinete, que está conformado por 11 hombres y 9 mujeres, lo anterior de acuerdo con el Censo Nacional del Gobierno Federal del 2021 del INEGI.

Aunado a lo anterior, se resalta la colaboración de la Función Pública para la obtención de información cuantitativa en el tema de paridad del año 2022 y una proyección del año 2023, a través de registro del RUSP que tiene un monitor de paridad.

En este contexto, se destacaron las acciones afirmativas que se han realizado en el tema de paridad, como son los concursos únicos para las mujeres, como el concurso único que hizo el INE en el 2013, para la ocupación de cargos y puestos de servicio profesional; el de las magistradas de circuito implementado en el 2019; el del Instituto Federal de Telecomunicaciones también en el 2019; el de la Comisión Federal de Competencia Económica en el mismo año; el concurso único para las mujeres por parte de la Secretaría de la Función Pública en 2020, con muy buenos resultados para toda la Administración Pública, y, finalmente, el más actual para Juezas de Distrito, implementado el 6 de abril del 2022. Lo anterior como una muestra de que se están generando cambios y transformaciones en las raíces y en las estructuras de las instituciones.

Finalmente, se propuso la elaboración de un diagnóstico que permita monitorear la paridad de género, así como promover la adopción del acuerdo de recursos humanos de la Secretaría de la Función Pública, que regule la cultura organizacional, los recursos humanos y la implementación de acciones para generar plazas específicas donde haya, actualmente, una amplia representatividad de los hombres.

Bonos de Género: Experiencia de FIRA

Respecto al tema de la emisión de bonos de género, que es algo relativamente nuevo en los mercados financieros, se precisó que está asociado al tema de financiamiento y empoderamiento de las mujeres, lo que ha dado oportunidad para el sector financiero de llamar la atención a la comunidad en general, en particular a la comunidad de inversionistas que tiene una capacidad muy grande de movilizar recursos hacia diferentes temas, no solo en México, sino en el mundo.

En este sentido, FIRA expuso la estructura de su plan, basado en el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno Federal y por primera vez, en los objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y el cual cuenta con tres objetivos principales: el primero tiene que ver con la inclusión financiera donde se enmarca la emisión del bono de género y que además, estableció como una acción transversal, la perspectiva de género, para lograr avanzar en la Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres.

Respecto a la emisión de los bonos, se señaló que se han realizado tres emisiones de bonos sociales por un total de 10 mil 420 millones, de los cuales, dos de esas emisiones se realizaron con perspectiva de género, siendo la primera de género en el país en 2020, la cual resultó ser muy innovadora, debido a que financia proyectos productivos donde participaron exclusivamente mujeres y, además, señaló que dichos bonos tuvieron el acompañamiento tanto del Banco Interamericano de Desarrollo, la Corporación Andina de Fomento y de otros diversos agentes del mercado.

En este sentido, se encontró un retroceso del acceso de las mujeres a productos financieros con estadísticas de información previa y posterior a la pandemia ya que se visualizó una disminución de las cuentas de ahorro formales para mujeres y el rezago aún mayor en comunidades rurales, en la participación de las mujeres en productos financieros.

Se

Finalmente se dio a conocer la publicación del primer informe anual del bono con el que se demuestra cómo se destinaron los recursos que se obtuvieron. Con base en lo anterior, se realizó la comprobación de la primera emisión del bono, la cual fue de tres mil millones, donde se apoyaron 7 mil 812 créditos y un poco más de 10 mil mujeres con tres mil millones de financiamiento; los créditos, sobre todo, se destinaron a agricultura y, en segundo lugar, a ganadería. Y la comprobación de la segunda emisión por 3 mil 500 en 2021, de la cual se comprobó el 41% de los recursos, apoyando a más de 7 mil mujeres con más de mil 400 millones de crédito, igualmente la agricultura es la principal actividad que se ha financiado.

Estrategias para la implementación de acciones puntuales del PROIGUALDAD 2020 -2024 - Diálogo Instituciones participantes SNIMH

En la sesión, el INMUJERES y la Fiscalía General de la República (FGR) presentaron las acciones y estrategias realizadas para la implementación de las acciones puntuales del PROIGUALDAD, 2.4.4, que tiene que ver con la promoción de la redistribución de cuidados al interior de las familias desde una perspectiva de masculinidad no hegemónica, así como la 2.2.3 Promoción de la prestación de servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en instituciones de gobierno, centros de servicios públicos o demás áreas que brinden atención a población usuaria.

En el anexo III se describe brevemente las estrategias compartidas a cargo de:

- **Mtra. Nancy Beatriz Mejía Herrera**, Coordinadora de Comunicación e Información del INMUJERES.
- **Mtra. Nayeli Sifuentes Romero**, Administradora Especializada adscrita a la Dirección de Atención Psicosocial de la FGR.

Asuntos generales y comentarios

El TFJA informó la realización de mesas de diálogo para fortalecer la atención de víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como un coloquio en el mes de octubre, resaltando los temas a tratar: las pruebas en la investigación del acoso y el hostigamiento sexual, con el propósito de incorporar al tribunal quien resuelve temas

de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, de la Función Pública y los Órganos Internos de Control, y la segunda mesa, sobre el debido proceso, la presunción de inocencia y los derechos de las víctimas en la investigación, sustanciación y resolución de las denuncias por acoso y hostigamiento sexual, con el interés de promover el tema de las obligaciones, de las autoridades investigadoras, sustanciadoras y resolutoras, sobre todo, respecto a las medidas de atención inmediata, a la reparación del daño y a las garantías de no repetición, así como el acompañamiento a las víctimas.

Por su parte, el SNDIF informó la realización de la Consulta *"Me Escuchas"*, enfocada a niñas, niños y adolescentes con la participación de un millón 370 mil personas en toda la República.

En otro tema, el INEGI destacó la publicación de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, el 30 de agosto 2022 como la principal encuesta de violencia contra las mujeres en México y que cuenta con un apartado muy importante acerca de discriminación laboral.

Adicionalmente, la SCJN intervino para fortalecer el tema de paridad y destacó que los concursos tanto de magistradas como de juezas federales, deriva de un esfuerzo del Consejo de la Judicatura Federal y en este sentido enunció que en 2019 se tenía 23% de juezas federales y 18% de magistradas federales y gracias a los concursos exclusivos el Poder Judicial de la Federación, en 2022 pasó a 30 % de juezas y 21% de magistradas federales.

Finalmente, la CONAVIM en conjunto con la Universidad del país Vasco, realizó una invitación al congreso de *"Teoría Feminista"*, del 15 al 18 de noviembre en República Dominicana, en donde el espacio de mesa temática abordará buenas prácticas, alianzas, actores sociales e institucionales en la prevención y respuesta ante la violencia contra las mujeres y las niñas.

iii. VIGÉSIMA OCTAVA SESIÓN ORDINARIA

El 25 de noviembre de dos mil veintidós, se celebró la Vigésima octava sesión ordinaria del SNIMH, en el Instituto Nacional de las Mujeres, la cual fue presidida por la Doctora Patricia Estela Uribe Zúñiga, Secretaria Ejecutiva del INMUJERES, en su calidad de Coordinadora Suplente del Sistema y la Maestra Marta Clara Ferreyra Beltrán, Directora General de la Política Nacional de Igualdad y Derechos de las Mujeres en su calidad de Secretaria Técnica Suplente del Sistema de conformidad con el artículo 9, fracción I y II de las Reglas para la

organización y funcionamiento SNIMH y en la que participaron 31[7] instituciones integrantes del SNIMH, 11[8] instituciones invitadas permanentes, 3[9] instituciones invitadas, así como 30 personas del INMUJERES. En la sesión, además de revisar los avances en el cumplimiento de los acuerdos de la vigésima séptima Sesión Ordinaria, se abordaron los siguientes puntos en el orden del día:

a) Presentación del Protocolo para generar productos de inteligencia financiera con perspectiva de género;
b) Acciones para la consolidación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en la APF;
c) Presentación del Análisis de los resultados de la aplicación del Mecanismo para la implementación del Pacto Nacional por la Justicia de Género;
d) Presentación del Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencia contra las Mujeres;
e) Asuntos generales y comentarios:
    - Fortalecimiento de los Trabajos en materia de Igualdad de género del INAFED.
    - Participación de las UIG en el Grupo de Trabajo sobre Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación de Emisiones por deforestación y degradación GT REDD+ de la Comisión Intersecretarial de Cambio Climático.
    - 16 días de activismo contra la violencia de género INMUJERES.

De los temas tratados en la sesión, se destaca la presentación del protocolo para generar productos de inteligencia financiera con perspectiva de género, el cual permitirá la prevención del lavado de dinero, el combate al financiamiento y al terrorismo. El documento es un referente de actuación institucional para las personas servidoras públicas que laboran

[7] INMUJERES Y SU CONSEJO CONSULTIVO, SEGOB, SRE, SEDENA, SEMAR, SSPC, SHCP, BIENESTAR, SEMARNAT, ENERGÍA, ECONOMÍA, AGRICULTURA, SICT, SFP, SEP, SALUD, SEDATU, CULTURA, SECTUR, CJEF, PRESIDENCIA, CEAV, CONAPRED, ISSSTE, IMJUVE, IMSS, ISSFAM, INAPAM, INPI, SNDIF Y CONAGO.
[8] CNDH, SCJN, TFJA, SENADO DE LA REPÚBLICA, CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS, INE, FGR, CONADE, CFE, PEMEX E INAFED.
[9] CONEVAL, INEGI Y UIF.

en la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), toda vez que se reconoce la importancia y urgencia de utilizar herramientas que contribuyan a la igualdad.

Por otra parte, sobresale la información presentada referente a la consolidación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública Federal, ya que son los mecanismos que han sido pieza clave de los avances centrales en materia de igualdad de género en México gracias a su trabajo permanente.

Asimismo, la presentación de los resultados de la aplicación del Mecanismo para la implementación del Pacto Nacional por la Justicia de Género por la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, el cual que agrupa a 11 instancias de justicia e integra la mirada de la justicia agraria, justicia en materia administrativa, laboral, civil, penal y familiar.

Presentación del Protocolo para generar productos de inteligencia financiera con perspectiva de género

El documento surgió de la necesidad de contar con instrumentos de política pública que coadyuven a elaborar productos de inteligencia financiera con perspectiva de género, permitiendo construir estructuras más exactas de los fenómenos delictivos, financieros y económicos que competen a la Unidad de Inteligencia Financiera, en el marco del objetivo de la Unidad, de combatir y prevenir las operaciones con recursos de procedencia ilícita y financiamiento al terrorismo.

El protocolo busca generar productos de Inteligencia Financiera con Perspectiva de Género, a través de la apropiación de metodologías y técnicas más humanas y personalizadas y en este sentido, el mayor reto ha sido su aplicación y materialización, ya que se ha buscado que este tipo de instrumento ayude a conocer los porcentajes de víctimas de delitos como lavado de dinero, trata de personas, secuestro, desaparición, feminicidios y el porcentaje de mujeres que participan en las redes de lavado de dinero donde, desafortunadamente, también se ha identificado niñas que forman parte de estas redes delictivas.

El protocolo se compone de dos fases, la primera es la fase general donde se habla de la vinculación de la perspectiva de género, la prevención de lavado de dinero, el análisis del contexto social, político y cultural; en ella se incluye la evaluación nacional de riesgos como son la corrupción y la economía informal; también se incluye un análisis interseccional elaborado con el INMUJERES donde se identifican los estereotipos, prejuicios y roles de género interiorizados entre el personal de la UIF. En una segunda etapa se aplicará el

protocolo y se analizarán pruebas, constancias, reportes, avisos y la información que se solicita de manera adicional, desde una lectura sin estereotipos ni roles de género.

Acciones para la consolidación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género en la APF

En seguimiento a las acciones para la consolidación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en la AFP, se resaltó que, en el 2022, se realizó el lanzamiento de la Circular 001 de manera conjunta entre la Secretaría de la Función Pública y el INMUJERES, a toda la Administración Pública Federal, en la cual se exhortó a las instituciones a la designación de un área o persona responsable de coordinar, articular y atender la Agenda de Igualdad de Género, lo cual ha sido muy importante ya que, al momento, se han designado

Finalmente, se presentó un breve recorrido informativo del periodo 1998–2022 de las Unidades de Igualdad de Género, que incluyó la línea base y la meta del PROIGUALDAD 2013-2018, el Censo Nacional del Gobierno Federal en 2021, el diagnóstico elaborado entre las UIG y el SNIMH, así como la circular, con lo cual, después de 24 años de camino, se ha logrado posicionar a las Unidades de Genero como agentes de cambio.

Presentación del análisis de los resultados de la aplicación del mecanismo para la implementación del Pacto Nacional por la Justicia de Género

El Pacto Nacional por la Justicia de Género, inició en julio de 2021 por iniciativa de la Asociación Mexicana de Impartición de Justicia (AMIJ) y se presentó en la XVI Asamblea de la AMIJ de noviembre de 2021, en donde se logró su integración y aprobación por los Ministros de la Corte y los Titulares de las instancias de justicia. Contiene cinco capítulos, incluye la creación del comité de seguimiento, conformado por una magistrada de cada uno de los apartados de justicia y generó una herramienta que se socializó con los 127 órganos de justicia del país, teniendo como modelo al Tribunal Superior de Justicia Administrativa de Jalisco, y se aplicó en los 28 Tribunales de Justicia Administrativa, que estaban en fase de transición, de reforma laboral y agrarios.

Además, el pacto cuenta con un sistema de indicadores: calidad, gestión, operacionales, desempeño, estructurales y de eficiencia, con la finalidad de medir los avances. En este sentido, el puntaje máximo esperado es de 280 puntos, calificación que implica el completo cumplimiento de las metas del Pacto, para tener un dato cuantitativo que permita medir de una manera más rápida los avances.

Finalmente se informó que el 97% de los órganos jurisdiccionales del país están en una fase de consolidación de la justicia burocrática, faltando cuatro de ellos. Asimismo, de los 125 órganos jurisdiccionales, 69 cuentan con Unidades de Género, 32 órganos jurisdiccionales reportaron no tener Unidad de Género, aunque 10 de ellas ya están proceso de creación y de estas, sólo 11 unidades cuentan con una asignación presupuestal etiquetada para su funcionamiento.

Presentación del Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencia contra las Mujeres

El Modelo Integral de Prevención Primaria de Violencias contra las Mujeres se elaboró en colaboración con la Unidad de Género de la Secretaría de Educación Pública, y es un instrumento que deriva de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el cual tiene como propósito orientar el diseño de políticas públicas y su implementación en la eliminación de la violencia contra las mujeres.

Respecto al proceso de prevención primaria, se puntualizó que es cualquier política, programa, estrategia o acción encaminada a reducir los factores de riesgo de que se cometan actos de violencia contra las mujeres en cualquiera de sus tipos y modalidades.

En este sentido, se mencionó que se ha tratado de diferenciar entre el proceso de atención, el proceso de sanción y del proceso de prevención como aquellos actos, de políticas públicas, acciones, estrategias, programas que empujan hacia la transformación de los patrones socioculturales en donde se reproduce la violencia contra las mujeres. Asimismo, se ha trabajado por el cambio cultural y hacia la transformación de los patrones de convivencia donde se pretende difundir el mensaje de que es posible hablar de transformación y de procesos culturales desde la política pública.

En este contexto, el modelo tiene como objetivo, la promoción e implementación de estrategias orientadas hacia la transformación de los patrones socioculturales de forma coordinada entre el Gobierno Federal, los gobiernos estatales, municipales y los gobiernos comunitarios con la finalidad de reducir los factores de riesgo o factores que propician actos de violencia contra las mujeres en los tipos y modalidades descritos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, sin perder de vista que la violencia interrumpe el ejercicio de derechos.

Finalmente, se precisó que el Modelo incluye estrategias de organización comunitaria, de intervención institucional, de difusión, comunicación, etcétera, en los distintos ámbitos

donde se manifiesta la violencia, ámbitos donde se ejerce el derecho y donde se constituyen comunidades específicas en torno a un cierto tipo de identidades, el ámbito de la salud, el ámbito laboral, el ámbito del territorio, el ámbito de la seguridad, etcétera. Agregó que las estrategias se construyen de manera propositiva porque buscan intervenir en los distintos niveles de relaciones interpersonales y comunitarias.

Asuntos Generales y comentarios

La Secretaría de Cultura comentó sobre las 700 actividades programadas en el marco de los 16 días de activismo, entre ellas los museos naranjas y hasta en las zonas arqueológicas, entre la cuales, se destaca que, en conjunto con las secretarías de Economía y Bienestar se convocó a mil 500 mujeres de más de 570 municipios menos favorecidos y con pobreza extrema quienes son maestras del arte popular mexicano, conocidas habitualmente como artesanas. Para participar en una exposición y venta inédita de sus productos, en los Pinos, que es la Tercera Sección de Chapultepec, convirtiéndose en un espacio con diversas actividades en una lógica de no discriminación y que es parte de las políticas que se han trabajado junto con la iniciativa *Mujer Exporta* y con otras iniciativas de emprendimiento social para las mujeres.

Entre las actividades realizadas junto con el INMUJERES, destacó ''Los Semilleros Creativos'', enfocado al trabajo con niñas y niños de todo el país en lugares de violencia y con alertas de género, teniendo como marco a la cultura como una herramienta fundamental para la paz y la prevención de violencias en contra de los niños y las niñas, que se encuentren dentro de los Sistemas de Cuidados Extendidos y en espacios de promoción para la paz.

Fortalecimiento de los Trabajos en materia de Igualdad de género del INAFED

El Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal informó que en 2022 se realizaron seis diálogos en los que participaron la mayoría de los municipios, en los cuales se externaron las preocupaciones respecto de los casos de hostigamiento, acoso, violaciones y feminicidios en diversas partes del país. En este sentido, se señaló la importancia de la sensibilización, capacitación para el fomento de una nueva idea de masculinidad, a través de una acción masiva para educar a los hombres en materia de igualdad sustantiva, derechos humanos, no discriminación, entre otros.

Participación de las UIG en el Grupo de Trabajo sobre Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación de Emisiones por deforestación y degradación GT REDD+ de la Comisión Intersecretarial de Cambio Climático

Se extendió una invitación a las UIG para participar como agentes centrales en la incorporación de la perspectiva de género en las actividades del Grupo de Trabajo sobre Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación, en el marco de la Comisión Intersecretarial de Cambio Climático, la cual fue invitada por primera vez a los trabajos del SNIMH, lo anterior con el objetivo de incidir en la política pública, para visibilizar a las mujeres en los programas y proyectos que tienen que ver con el cambio climático

16 días de activismo contra la violencia de género del INMUJERES

Se presentó el Programa de Actividades para los 16 días de activismo contra la violencia de género del INMUJERES, y se solicitó que las actividades a realizarse por las instituciones de la APF en dicho periodo, sean de carácter público mediante las áreas de Comunicación Social de Presidencia, con la finalidad de difundirlas en el espacio llamado *México Naranja*, que corresponde a toda la APF y las 32 entidades federativas.

Se informó que entre las actividades a realizarse se encuentra la iluminación de los edificios de la APF en color naranja tanto en la Ciudad de México como en las 32 entidades federativas, diversas rodadas contra la violencia hacia las mujeres, dos ciclos de cine debate en el INMUJERES que se dedicarán al tema de nuevas masculinidades y la proyección de seis películas en la Cineteca Nacional.

Finalmente, se destacó el lanzamiento de la campaña *"Seamos hombres distintos"* dirigida principalmente a hombres con el objetivo de abrir la conversación para replantear las masculinidades hegemónicas, la cual estará al aire desde el 16 de noviembre hasta el 14 de

diciembre en radio, televisión y también en medios complementarios, como Metro, Metrobús, Aeropuertos, Revistas y Periódicos, siendo estos de mucha ayuda para replicar esta información y exhortar a que desde las unidades se puedan generar espacios de debate y de diálogo, para cumplir con el objetivo que es el abrir esta conversación, pero también generar trabajo en territorio con las 32 entidades y la Ciudad de México. Dicha campaña pretende atacar la violencia desde raíz y que en redes utilizará los hashtags #queseamoshombresdistintos y #hombresdistintosnadamás.

Anexo I. Seguimiento a los acuerdos de las sesiones ordinarias del SNIMH

A continuación, se muestra el estatus de seguimiento a los acuerdos de las sesiones Vigésima sexta, Vigésima séptima y Vigésima octava sesiones ordinarias del SNIMH:

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO	SEGUIMIENTO
Vigésima sexta	69:06/04/2022	El INMUJERES convocará, en un periodo máximo de 60 días hábiles, a las instituciones integrantes e invitadas permanentes del SNIMH, a mesas de trabajo para revisar el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal, a fin de fortalecer y armonizar dicho instrumento con las disposiciones aplicables en materia de acoso y hostigamiento sexual.	**CUMPLIDO**	El 5 de julio de 2022, el Instituto Nacional de las Mujeres convocó a las Instituciones Integrantes e invitadas permanentes del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a participar en el Diálogo para fortalecer la atención de víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, el cual se llevó a cabo el 14 de julio de 2022 y se desarrolló a través de mesas de trabajo simultáneas en las que participaron servidoras y servidores públicos que forman parte de las Unidades de Igualdad de Género, Personas Consejeras, Comités de Ética y Órganos Internos de Control de 45 Instituciones de la APF. El diálogo permitió revisar y compartir las necesidades y áreas de oportunidad en la aplicación del Protocolo, a fin de construir de manera conjunta propuestas de acción que fortalezcan de manera integral las acciones en

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO	SEGUIMIENTO
				materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual que realizan las instituciones en la APF en el marco de lo establecido en el Protocolo.
Vigésima sexta	70:06/04/2022	Las Secretarías de Estado integrantes del SNIMH solicitarán a los órganos desconcentrados dependientes de ellas y a las entidades paraestatales de su sector, dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Cuarto transitorio del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal, y reportar al INMUJERES el cumplimiento brindado, antes del 31 de mayo de 2022.	**CUMPLIDO**	El 11 de abril de 2022 la Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres envió un oficio dirigido a las y los Secretarios de Estado de las dependencias que integran el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), solicitando su apoyo para reportar o en su caso actualizar la información realizada en el marco de lo establecido en el Cuarto transitorio del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Asimismo, se pidió apoyo a fin de que las dependencias hicieran un exhorto a los órganos desconcentrados y entidades paraestatales de su sector, a dar cumplimiento a dichas disposiciones y reportar al INMUJERES antes del 31 de mayo de 2022.

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO	SEGUIMIENTO
				En su totalidad se recibió la información de 105 instituciones, referente a las acciones realizadas para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Cuarto transitorio del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal.
Vigésima sexta	71:06/04/2022	El INMUJERES remitirá a las instituciones integrantes e invitadas permanentes del SNIMH, en un plazo no mayor a 10 días hábiles, la información estadística sobre "La situación de las Mujeres en México", a fin de que le den difusión en el ámbito de sus atribuciones.	**CUMPLIDO**	El 20 de abril de 2022 se envió a las Instituciones Integrantes e invitadas permanentes del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres la información estadística sobre "La situación de las Mujeres en México" para solicitar su difusión, en el ámbito de sus atribuciones.
Vigésima séptima	72:24/08/2022	En observancia del artículo 26, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, las Instituciones participantes en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, contestarán el cuestionario Diagnóstico en materia de paridad en la Administración Pública Federal, con la finalidad	**EN PROCESO**	En seguimiento a los trabajos para generar el cuestionario diagnóstico en materia de paridad en la Administración Pública Federal, se han realizado reuniones de articulación con la Secretaría de la Función Pública, a fin de conocer la opinión técnica de una propuesta inicial de cuestionario, así como la viabilidad de la

SESIÓN	NÚMERO DE ACUERDO	ACUERDO	ESTATUS DEL ACUERDO	SEGUIMIENTO
		de tener información sobre los avances en la implementación del principio Constitucional de Paridad de Género, en un plazo no mayor a treinta días hábiles contados a partir de que el INMUJERES comparta el cuestionario.		información con la que cuentan las instancias y sus áreas de recursos humanos para su atención.
Vigésima octava	73:15/11/2022	Las Instituciones participantes en el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), pertenecientes a la Administración Pública Federal, a fin de atender e impulsar el cumplimiento de lo establecido en la circular SFP/INMUJERES/001/2022, firmada por el Secretario de la Función Pública (SFP) y la Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), reportarán la información correspondiente, y solicitarán a sus órganos desconcentrados dependientes de ellas y entidades paraestatales de su sector, informar el cumplimiento al Inmujeres, lo anterior a más tardar el 26 de diciembre de 2022.	**EN PROCESO**	En seguimiento a la circular SFP/INMUJERES/001/2022, el Instituto Nacional de las Mujeres brindó asesoría a las Instituciones de la Administración Pública Federal, para su cumplimiento y al cierre de 2022 se contabilizaron 135 instituciones que cuentan con una Unidad de Igualdad de Género (UIG) o área homóloga en la APF, así como en los poderes de la Unión y Organismos Constitucionalmente Autónomos, las cuales contribuyen en la implementación de la política nacional de igualdad, así como en el logro de metas para la igualdad sustantiva de mujeres y niñas mexicanas.

Anexo II

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

Buenas prácticas presentadas en la Vigésima Sexta Sesión Ordinaria

Durante el desarrollo de la Vigésima Sexta Sesión Ordinaria del Sistema, la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y Petróleos Mexicanos (PEMEX) compartieron buenas prácticas realizadas desde sus instituciones en materia de igualdad de género, como parte del fortalecimiento a las políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres. A continuación, se describe lo más destacado de estas experiencias:

Secretaría de Gobernación

Compartió los trabajos realizados para la Formación y Profesionalización de la Red de enlaces de género de la SEGOB y órganos sectorizados, en temas muy específicos como la sensibilización, capacitación, temas de profesionalización para la transversalización de la perspectiva de género y la cultura institucional, esto como parte de la estrategia para el seguimiento a los compromisos de la SEGOB tiene para el cumplimiento del PROIGUALDAD y como para fortalecer y brindar las herramientas teóricas y metodológicas en materia de género, materia de violencia contra las mujeres, y para el diálogo entre instituciones y ciudadanos.

Desatacándose la impartición de talleres de planeación de compromisos del PROIGUALDAD para el ejercicio 2022, partiendo de la metodología de Fals Borda, donde cada uno de los enlaces trabajó desde su propia perspectiva en sus propios temas y programas.

Asimismo, el Taller de Mecanismos para la Prevención, atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Superior en cumplimiento de la acción puntual 4.1.4 del PROIGUALDAD, de cual se realizó un pilotaje en los estados de Quintana Roo, Coahuila, Yucatán, Michoacán con la finalidad de sensibilizar a las y los enlaces de género de las universidades, de los diferentes estados, y que se conozcan las directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior , elaboradas por el INMUJRERS y la Secretaria de Educación Pública.

Petróleos Mexicanos

Presentó las buenas prácticas respecto a la implementación de estrategias para el fortalecimiento de la Igualdad entre mujeres y hombres, Inclusión, No Discriminación y construcción de climas laborales de bienestar y libres de violencias.

Se resalta el Plan de Negocios de Petróleos Mexicanos como estrategia 4.4 cuyo objetivo es fomentar espacios y climas laborales incluyentes libres de prácticas discriminatorias, violencia laboral y de género en contra de las mujeres; la creación de una cultura de la denuncia de acoso y hostigamiento sexual.

Asimismo, se destacan actividades como la jornada del Día Violeta por la Igualdad, el Día por la Inclusión y el Día Naranja Contra la Violencia; la mesa de inclusión que funciona como una red interna la jornada de 16 días de activismo con duración de 7 horas, denominada "Bienestar, respeto, seguridad y paz para todas las mujeres, adolescentes y niñas en el centro de la transformación, para erradicar la violencia de género, ninguna atrás, ninguna afuera".

Finalmente, sobresale la Creación y operación del Centro de Atención y Bienestar Laboral de Género, mecanismo interno a través del cual se atienden casos de violencia y acoso sexual y laboral.

ANEXO III

Estrategias para la implementación de acciones puntuales del PROIGUALDAD 2020 -2024

-Diálogo Instituciones participantes SNIMH

Estrategias presentadas en la Vigésima Séptima Sesión Ordinaria

Durante el desarrollo de la Vigésima Séptima Sesión Ordinaria del Sistema, la Coordinación de Comunicación e Información del INMUJERES y la Fiscalía General de la Republica presentaron las buenas prácticas realizadas en materia de igualdad de género y en el marco del PROIGUALDAD. A continuación, se describe lo más destacado de estas experiencias:

Instituto Nacional de las Mujeres

La Coordinación de Comunicación e Información del INMUJERES presentó las actividades realizadas en el marco del PROIGUALDAD, respecto a la acción puntual 2.4.4 “Difundir campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas”.

En este sentido, el INMUJERES presentó la campaña con dos vertientes; la primera en medios complementarios y la segunda en redes sociales con un alcance de más de 25 mil personas, con el objetivo de posicionar y concientizar a la población sobre la importancia de la redistribución de este trabajo de cuidados, así como al garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, se presentaron contenidos gráficos ilustrando que los trabajos de cuidados no son exclusivos de las mujeres y al reconocimiento del valor de estas actividades de cuidado, esto mediante el spot “Con igualdad sí si avanzamos todas y todos”.

Fiscalía General de la República

Presentaron los trabajos enfocados a la creación de espacios de acogida destinados a las niñas y a los niños de las familias que acuden a las Fiscalías a denunciar un delito grave o violación de derechos humanos, concebidos como ludotecas para poder devolver a las niñas y los niños su derecho a jugar, a disfrutar, esto como una herramienta o recurso terapéutico para que puedan elaborar, expresar o comunicar todo aquello que les acontece. esto también como parte de las acciones realizadas para el cumplimiento de la acción puntual 2.2.3 del PROIGUALDAD respecto de la prestación de servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en las instituciones de gobierno.

En este sentido, se expusieron los proyectos *''La casa Terapéutica''* como un espacio acondicionado y amable para la seguridad de las y los niños, donde los materiales son seguros, con intimidad y privacidad, el cual permite a los terapeutas usarlo como herramienta en los casos donde existe abuso sexual o violencia familiar.

Asimismo, resaltó, instalación de la *''Ludoteca itinerante''* instalada en la Ciudad de Iguala, Guerrero, donde el objetivo fue llevarles la posibilidad de tener estos espacios de juego a las niñas y los niños con sus familias al interior de las comunidades y así trabajar vínculos y las situaciones familiares que se generan. Por otro lado, se presentó el "Espacio sin espacio" los cuales son espacios de cuidado, espacios terapéuticos. Un espacio relacional, un lugar donde se genera una interacción con las niñas y los niños.