



Respuesta de México sobre la implementación la implementación de la Resolución sobre Mujeres en el Desarrollo

- **Reforzar y aplicar estrategias de erradicación de la pobreza que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluidos los sistemas de protección social, para ayudar a garantizar un nivel de vida adecuado para las mujeres y las niñas, especialmente ante los retos que plantea la pandemia de COVID-19 (párr. 10)**

El Programa Sectorial de Bienestar 2020-2024 está orientado a garantizar el bienestar general de la población a través de programas que garanticen sus derechos humanos, la reducción de brechas de desigualdad, los ingresos suficientes para impulsar la autosuficiencia alimentaria, la reconstrucción del tejido social y la generación de inclusión productiva en localidades rurales.

En sintonía con ello, la Secretaría de Bienestar del Gobierno de México implementa los siguientes programas contemplando las cuestiones de género:

1. Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores;
 2. Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente;
 3. Pensión de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras;
 4. Programa para el Bienestar de las Personas en Emergencia Social o Natural;
 5. Sembrando Vida;
 6. Programa de Apoyo para Refugios Especializados para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, sus Hijas e Hijos, y
 7. Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas.
- **Aumentar las inversiones destinadas a políticas y programas que incorporen la perspectiva de género y a su aplicación, con miras a promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres, de manera que se aborde su participación en los mercados de trabajo y su acceso a ellos, así como la pérdida desproporcionada de empleos que han sufrido las mujeres durante la crisis de la COVID-19 (párrs. 31 y 32)**

La Secretaría de Economía (ECONOMÍA) ha facilitado el acceso de mujeres al financiamiento en colaboración con la Banca de Desarrollo, con los siguientes programas:

1. Durante el ejercicio fiscal 2021, ECONOMÍA operó el programa Créditos a la Palabra, facilitando 40,662 apoyos por \$25,000 pesos, de los cuales 20,586 se dirigieron a mujeres y 20,076 fueron dirigidos a hombres. Esto se logró gracias a que se diseñó una modalidad específica llamada “mujeres solidarias” que garantizó una bolsa de crédito para ellas.
2. Con Nacional Financiera, S.N.C. (NAFIN), ECONOMÍA ha trabajado esquemas de garantías para distintos sectores o poblaciones. Entre los ejercicios fiscales 2020 y 2021, el crédito para mujeres empresarias alcanzó una derrama crediticia de más de 8 mil millones de pesos





en beneficio de 4,660 micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) lideradas por mujeres. Con el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM), históricamente se ha operado un programa de microcréditos para mujeres rurales de bajos ingresos a través del Fondo de Microfinanciamiento para las Mujeres Rurales (FOMMUR), por lo que entre 2020 y 2021 se otorgaron más de 200 mil microcréditos a mujeres por un total de \$175,500,000.00, al amparo de líneas de crédito que hasta el ejercicio fiscal 2019, el FOMMUR otorgó a Instituciones de Microfinanciamiento acreditadas al Programa y cuya vigencia contractual permitió una dispersión y colocación de recursos durante los años reportados.

Por su parte, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (TRABAJO) a través del Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024 busca garantizar el derecho al trabajo digno de las personas trabajadoras, así como la reducción de brechas de género y desigualdades. En este sentido, TRABAJO ha implementado las siguientes acciones y estrategias:

1. Aumento sostenible y progresivo al salario mínimo;
2. Programa Jóvenes Construyendo el Futuro en México y países miembros del Plan de Desarrollo Integral para Centroamérica, para la capacitación y formación para el trabajo de jóvenes que no estudian ni tienen un trabajo remunerado;
3. Política de erradicación del trabajo infantil y de la trata de personas a través de la adhesión como País Pionero de la Alianza 8.7 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
4. Programa de Personas Trabajadoras del Hogar, por el registro de personas trabajadoras del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS);
5. Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno, que impulsan la cultura de la inclusión e igualdad laboral y no discriminación en el ámbito empresarial.

En el plano legislativo, en 2021 se realizaron diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo para garantizar la igualdad de género en el mercado laboral, reconocer el teletrabajo y regular la subcontratación para erradicar sus abusos. También se reformó la Ley del Seguro Social en favor de las personas trabajadoras del hogar y se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto Promulgatorio del Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

Además, se publicó el Re y, en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se impulsó la certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación, (NMX-R-025SCFI-2015).

- **Promover la transición de las mujeres del empleo informal al formal, incluido el acceso a un trabajo decente, mejores salarios, protección social y servicios de calidad para el cuidado de los hijos (párr. 11)**

El 23 de abril de 2021, se publicó la reforma de diversas disposiciones legales con el propósito de regular la subcontratación laboral, fortalecer el empleo y eliminar prácticas que han afectado los derechos de los trabajadores. Estas reformas tienen como objetivo:





1. Prohibir la subcontratación de personal;
2. Regular la subcontratación de servicios especializados y obras que no formen parte del objeto social o actividad económica predominante de las empresas contratantes;
3. Crear un registro obligatorio de empresas proveedoras de servicios especializados, que será administrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS).
4. Armonizar los criterios del Código Tributario, la Ley del Impuesto sobre la Renta y la Ley del IVA con la Ley Federal del Trabajo, a fin de evitar la simulación y el fraude fiscal; así como,
5. Fortalecimiento de las sanciones ante el incumplimiento de la normatividad

Con estas modificaciones al marco legal laboral, se espera que la regulación a la subcontratación facilite la transición de aquellas personas trabajadoras subcontratadas que se encuentran en la informalidad a empleos formales de mayor calidad.

De igual forma, la política de inclusión laboral que ha adoptado el Gobierno de México prioriza la colocación de mujeres, personas adultas mayores, personas jornaleros/as agrícolas, personas con discapacidad, población migrante y jóvenes. Con ello, se atiende a distintos sectores de la población que durante años fueron olvidados.

De esta manera, y con el objetivo de reducir la brecha de género y las barreras de acceso a un empleo formal y digno, se implementa la estrategia “Abriendo Espacios”, con la cual se busca promover un enfoque de inclusión y proporcionar atención especializada a las y los buscadores de empleo de dichos sectores, mismos que, además, han sido los más afectados por la pérdida de empleo durante la contingencia sanitaria.

Abriendo Espacios también asesora y apoya a las y los ofertantes de empleo que promueven la contratación equitativa e incluyente de estos grupos poblacionales. Las empresas reciben ayuda con elaboración de las descripciones de sus puestos de trabajo para adaptarlos y que puedan ser cubiertos por estas personas.

Desde ECONOMÍA se capacita a micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) creadas por mujeres en el desarrollo de sus habilidades empresariales y digitalización, lo cual promueve que se formalicen y así aumenten sus ingresos y generen empleos; a continuación se describen los programas de capacitación.

1. Con la plataforma electrónica denominada MIPYMES MX a cargo de ECONOMÍA, se ha digitalizado la oferta gratuita de capacitaciones para el desarrollo de habilidades empresariales, facilitando el acceso a capacitarse, sobre todo a mujeres que son quienes tienen menos tiempo para hacerlo. Alrededor del 60% de quienes se han registrado en los distintos servicios de capacitación que ofrece la plataforma son mujeres.
2. Talleres Digitales transmitidos por la página de Facebook de ECONOMÍA sin registro previo para focalizar y dirigir los contenidos a sectores clave de la población, siendo una de las líneas temáticas contenido dirigido a mujeres emprendedoras digitales. En dichos talleres





- digitales se contó con una audiencia de 5,191 personas que siguieron la transmisión en vivo y, al cierre de 2021, cuentan con más de 168,157 mil reproducciones.
3. Programas de capacitación especializados que permiten a las mujeres empresarias adquirir los conocimientos y habilidades que necesitan para que sus negocios crezcan.
 4. El programa de capacitación virtual “Mujeres en la Transformación Digital” en alianza con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el INMUJERES, entre otros. En este programa se inscribieron 1648 mujeres, terminando la capacitación 791 de ellas durante el ejercicio fiscal 2021.
 5. El microsítio “Habilidades Digitales para las Mexicanas del Siglo XXI” en colaboración con TRABAJO y la empresa Cisco Systems. Se está trabajando en la convocatoria 2022. Hasta noviembre de 2021, se contaba con 24,404 registros, 6,802 mujeres en proceso de capacitación y 758 graduadas del programa.
 6. La semana capacitación con Microsoft de habilidades digitales básicas para mujeres emprendedoras. En este programa se registraron 1,505 mujeres y se graduaron 211 durante 2021.
 7. El programa Empresas Artesanales en la Economía Digital, en donde se graduaron 67 personas y más del 70% de ellas fueron mujeres en la edición 2021.
- **Prohibir todas las formas de discriminación contra las mujeres, incluso en el mundo laboral, incluidas las mujeres que se enfrentan a formas múltiples e interseccionales de discriminación, como las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad (párrs. 16, 43, 44, 47)**

Enmarcado en el artículo 123° de la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el compromiso del Gobierno de México, el derecho al trabajo digno y decente está garantizado en sus diferentes dimensiones: disponibilidad, accesibilidad, calidad y efectividad.

A partir de las reformas laborales de 2012, 2017 y 2019, se incluye en la legislación laboral el concepto de trabajo digno o decente, que contempla el respeto pleno a la dignidad humana de la persona trabajadora; y prohíbe la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil (Artículo 2, Ley Federal del Trabajo).

Cabe mencionar en este numeral que el Punto Nacional de Contacto (PNC) para la Conducta Empresarial Responsable (CER), adscrito a ECONOMÍA, promueve las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, cuyos Capítulos IV y V incluyen recomendaciones a las empresas para el respeto de los derechos humanos y laborales, respectivamente.

En particular, el Capítulo IV incluye recomendaciones a las empresas para que respeten los derechos humanos, incluyendo los derechos de las mujeres, y hagan frente a los impactos negativos sobre los mismos. Por su parte, el Capítulo V contiene los principios y derechos fundamentales del trabajo enunciados en la Declaración de la OIT de 1998, que incluyen la libertad de asociación y el derecho





a la negociación colectiva, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, así como la no discriminación de empleo ni profesión por motivos de sexo o cualquier otra circunstancia.

Desde TRABAJO, y de conformidad con la legislación laboral, se promueve el acceso a la seguridad social, a un salario remunerador y a capacitación continua para todas las personas trabajadoras; se impulsan acciones para proveer las condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo; y se garantiza el respeto a los derechos individuales y colectivos (la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva).

Además, conforme a lo que establece el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 en su principio “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se impulsan mecanismos de adopción voluntaria que se vinculan al cumplimiento de requisitos que, en su conjunto, integran las características de trabajo digno definidas en la normatividad nacional vigente. Entre ellos: la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación®, la Norma Oficial Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, y el Distintivo de Responsabilidad Laboral, estos últimos en desarrollo.

Los mecanismos e instrumentos de adopción voluntaria fueron creados con el fin de salvaguardar los derechos humanos laborales en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en México, garantizar la igualdad salarial, la no discriminación; la prevención, atención y sanción de la violencia laboral incluyendo el acoso y hostigamiento sexual; la conciliación y la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal. Todo esto establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, 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.

La nueva Política de Salarios Mínimos del Gobierno de México 2018-2024, se desarrolla desde una perspectiva de derechos humanos con apego a compromisos laborales en el ámbito nacional e internacional. Uno de los principales objetivos es la reducción de las desigualdades de ingresos, entre ellas, la de ingresos por género. La recuperación del salario mínimo tiene efectos positivos en la reducción de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres. Son más las trabajadoras quienes perciben hasta un salario mínimo. Por ende, son ellas, las que se benefician mayormente de una buena política de salarios mínimos, incluyendo los mínimos profesionales, porque contribuyen a reducir la brecha de ingresos por género.

- **Reconocer, reducir y redistribuir la carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que recae en las mujeres y las niñas, y representar y recompensar el trabajo de cuidados remunerado de las mujeres, especialmente teniendo en cuenta el aumento de la carga desigual que han soportado las mujeres y las niñas durante el período de la COVID-19 (párrs. 29, 33 y 44)**





En noviembre de 2020, se aprobó en la Cámara de Diputados una iniciativa de reforma al artículo 4to Constitucional que reconoce el derecho al cuidado digno y al tiempo propio, así como contempla la creación de un Sistema Nacional de Cuidados. La iniciativa sigue su curso en el proceso legislativo.

Los resultados de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México muestran que, durante el año 2020, el valor económico de las labores domésticas y de cuidados realizadas por la población de 12 y más años de edad reportó un monto de 6.4 billones de pesos, equivalentes al 27.6% del PIB del país (en contraste con el 22.9% del PIB nacional en el año 2019). De este monto, las mujeres contribuyeron con 73.3%, mientras que los hombres lo hicieron con 26.7%; es decir, las mujeres aportaron 2.7 veces más valor económico que los hombres.

El valor económico per cápita en cifras netas, sin considerar el componente de prestaciones sociales (lo que permite conocer el ingreso monetario que obtendrían las personas que realizan dicho trabajo), alcanzó los 49 437 pesos por persona. De manera específica, cada mujer en promedio realizó trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados equivalentes a 69 128 pesos anuales, lo que significó un incremento de 11% respecto al año anterior.

Asimismo, se observó que el valor de las labores domésticas y de cuidados no remunerados realizados por menores de entre 5 y 11 años reportó un monto equivalente a 0.5% del PIB del país; del cual el 51.4% fue aportado por niñas (28.9% más que en 2019).

Por otro lado, es importante destacar que en los hogares recayó gran parte de los cuidados de salud, considerando las medidas de confinamiento durante el periodo de la COVID-19. En este sentido, con base en los resultados de la Cuenta Satélite del Sector Salud de México, se observó que el valor del trabajo no remunerado en cuidados de salud durante el año 2020 alcanzó un monto equivalente al 1.9% del PIB nacional, en comparación con el 1.5% del año anterior. De este monto, el 71% fue realizado por las mujeres, un porcentaje mayor al observado en 2019 que fue de 70.3 por ciento.

Se reformó la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social en favor de las personas trabajadoras del hogar, además de que se publicó el Decreto Promulgatorio del Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado en Ginebra, el 16 de junio de 2011.

De manera paralela, múltiples actoras siguen construyendo espacios de conversación para promover cambios en la concepción y en las prácticas de los cuidados como un asunto público, colectivo e indispensable. Entre esas acciones se cuenta la iniciativa Escucha con Cuidado, la cual visibiliza las voces de las personas que cuidan desde el entendido de que su experiencia y conocimiento son imprescindibles para seguir construyendo camino en materia de cuidados.

En el marco de la Política Exterior Feminista y como un compromiso en el marco del Foro Generación Igualdad, México impulsó la Alianza Global por los Cuidados, sobre lo cual se destaca lo siguiente:





- A un año de su conformación, la Alianza Global por los Cuidados cuenta hoy con 59 integrantes: 13 gobiernos nacionales, entre estos el de Canadá, y 2 locales, 18 Organizaciones de la Sociedad Civil, 10 instituciones filantrópicas, 6 representantes del sector privado, y 10 organismos multilaterales y agencias de Naciones Unidas.
- Actualmente, en colaboración con el Gobierno de Alemania, a través de la Sociedad Alemana para la Cooperación Internacional (GIZ), se diseñaron los lineamientos operativos de la estructura de gobernanza de la Alianza, cuya instauración es un elemento fundamental para su funcionamiento eficaz y sostenible en el tiempo.
- Asimismo, bajo el co-liderazgo de integrantes de la Alianza se tienen planificadas diversas actividades que abonan al posicionamiento y al avance de la agenda de los cuidados en los ámbitos nacionales, regionales y globales. Las dos primeras comunidades de análisis están por iniciar; así también, una serie de talleres de intercambio de experiencias. En paralelo, se trabaja en la construcción de una comunidad digital de índole global que permita el intercambio de información, datos, acciones y experiencias sobre cuidados.
- **Apoyar el espíritu empresarial de las mujeres, facilitando la ampliación de las microempresas y pequeñas y medianas empresas existentes de propiedad de mujeres y las oportunidades para nuevas empresarias (párr. 37)**

ECONOMÍA contribuye a la facilitación de la ampliación de las MIPYMES a través del Programa Sectorial de Economía (PROSECO) 2020-2024, con los siguientes dos Objetivos prioritarios:

- Promover la creación y consolidación de las MIPYMES productivas para una mayor inclusión productiva
- Fomentar la diversificación económica para una mayor igualdad entre regiones y sectores

De forma específica con las siguientes acciones puntuales y sus respectivas actividades, mismas que se desprenden del ejercicio de planeación operativa que tiene por objeto dar seguimiento a la implementación del Programa Sectorial de la Dependencia, a través de las siguientes acciones:

- Acción 3.1.1 Promover el otorgamiento de productos financieros adaptados a las necesidades de las MIPYMES y personas emprendedoras.
- Acción 3.2.1 Establecer mecanismos para promover acompañamiento, asistencia técnica y capacitación a las MIPYMES y las personas emprendedoras, considerando una perspectiva de inclusión, igualdad de género, no discriminación y medio ambiente.
- Acción 4.2.2 Diseñar estrategias y acciones para impulsar la inserción y la participación activa de las empresas mexicanas, considerando la pertinencia cultural, en las cadenas de valor regionales y globales.
- Acción 4.2.5 Diseñar esquemas de amplio alcance nacional de difusión a fin de que las empresas mexicanas tengan un mejor aprovechamiento de los distintos instrumentos comerciales y de inversión.





En ese sentido, se lleva una cercana relación con las mujeres, estando en constante conversación con 9 cámaras y asociaciones de mujeres empresarias y emprendedoras. En atención a las necesidades de las mujeres emprendedoras y líderes de MIPYMES, se despliegan 3 estrategias:

1. Facilitar el acceso al financiamiento en colaboración con la Banca de Desarrollo.
2. Con NAFIN, ECONOMÍA ha trabajado esquemas de garantías para distintos sectores o poblaciones. Entre los ejercicios fiscales 2020 y 2021, el crédito para mujeres empresarias alcanzó una derrama crediticia de más de 8 mil millones de pesos en beneficio de 4,660 MIPYMES lideradas por mujeres. Capacitar a las empresas de mujeres en el desarrollo de sus habilidades empresariales y digitalización.
3. Impulsar la internacionalización de las MIPYMES al vincularlas con nuevos mercados.
 - El programa MujerExporta MX, encuentro de negocios virtual para mujeres empresarias mexicanas con empresas compradoras en el exterior.
 - La segunda edición de MujerExportaMx se llevó a cabo del 11 al 28 de mayo de 2021, con el mismo objetivo de vincular a las MIPYMES propiedad de o lideradas por mujeres, con los mercados de exportación del T-MEC y el TIPAT (Nueva Zelanda y Japón). El cual conectó a 63 empresas de mujeres con 30 potenciales compradores de Estados Unidos, Canadá, Japón, Nueva Zelanda. Resultando en 74 citas de negocios.
 - Otras 3,224 mujeres empresarias se beneficiaron de participar en paneles y seminarios en donde pudieron adquirir habilidades y profundizar su conocimiento sobre cómo exportar sus productos.
 - La participación de México en la Alianza del Pacífico, en donde se cuenta con un Grupo Técnico de Género que impulsa la inserción de las mujeres empresarias en el comercio regional.
 - EL Capítulo 25 del T-MEC; en donde se prioriza la inclusión de las mujeres empresarias en las cadenas de valor de nuestras regiones a través del Diálogo PYMES.
 - Convenio de Colaboración con el Centro de Comercio Internacional para implementar en México la iniciativa global SheTrades que tiene por objetivo capacitar y vincular a las mujeres empresarias para que alcancen mercados internacionales.
 - El proceso de selección de MIPYMES a comitivas comerciales diseñado con perspectiva de género e inclusión. El cual fue utilizado para la participación de 101 MIPYMES en Expo 2020 Dubái, donde el 40% de estas fueron lideradas por mujeres.
- **Prevenir y eliminar todas las formas de violencia, acoso sexual y discriminación contra las mujeres y las niñas, incluso en el mundo laboral, y encarar el aumento de la violencia de género durante el periodo de la COVID-19 (párrs. 16 y 35)**

El 30 de diciembre del 2021 el gobierno mexicano publicó en el Diario Oficial de la Federación el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contras las Mujeres 2021-2024 (PIPASEVM), el cual establece en su objetivo 1 .- *Disminuir las violencias contra las*





mujeres, mediante la implementación de medidas preventivas de los factores de riesgo, mismo que establece la Estrategia prioritaria 1.3 Impulsar acciones en los centros de trabajo que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres, para su cumplimiento se señalan la siguientes acciones puntuales:

- 1.3.1 Fomentar la difusión, aplicación y seguimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- 1.3.2 Establecer un protocolo único de prevención, atención y sanción de los tipos de violencia contra las mujeres, desde un enfoque interseccional e intercultural para los centros de trabajo.
- 1.3.3 Dirigir acciones de sensibilización y/o formación a empleadores, empleadas y empleados del sector privado sobre las causas y consecuencias de las violencias contra las mujeres.
- 1.3.4 Impulsar acciones coordinadas con el sector privado para la prevención de la violencia contra las mujeres.
- 1.3.5 Difundir las buenas prácticas de combate a la violencia en los centros de trabajo.
- 1.3.6 Impulsar acciones dirigidas a empleadores y servidores públicos para dar a conocer los programas de reeducación de agresores.

Asimismo, se establece para los programas sociales del gobierno federal la siguiente acción puntual:
2.1.9 Promover acciones para la inclusión de mujeres que viven violencia y víctimas indirectas dentro de los programas sociales, especialmente las Becas para el Bienestar Benito Juárez, Jóvenes Escribiendo el Futuro, Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, Sembrando Vida y Tandas para el Bienestar.

- **Facilitar el acceso equitativo y universal de las mujeres y las niñas a servicios de atención de la salud, incluida la salud sexual y reproductiva, que sean asequibles y de calidad, con el fin de lograr la realización del derecho a disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental, especialmente en los contextos del VIH/sida y la COVID-19 (párrs. 17 a 19)**

Conscientes que las violencias de género durante la situación de pandemia por COVID-19, a nivel nacional contra las mujeres aumentaron, se destacan las siguientes acciones:

- La habilitación del 911, en donde personal capacitado canaliza las denuncias por violencia de género para su adecuada atención.
- Se desarrolló la Guía para actuar frente a una situación de violencia familiar contra las mujeres y niñas, con recomendaciones para identificar señales que indican que las mujeres se encuentran en situaciones de riesgo de su integridad física y donde buscar ayuda.
- Se elaboró un directorio para dar a conocer los Centros de Justicia para las Mujeres.
- Se solicitó a los 32 poderes judiciales de los estados, tomar las medidas necesarias para la permanencia de juzgados de guardia para la protección de vidas libres de violencia y acceso a la justicia para las niñas y las mujeres.





- La Secretaría de Gobernación conformó el Grupo Intersecretarial de Estrategia contra las Violencias hacia las Mujeres (GIEV), presidido por la titular de la misma, con la finalidad de analizar los retos que se enfrentan sobre esta problemática.
- Se dio continuidad a los esfuerzos de las Casas de la Mujer Indígena y Afro mexicana (CAMIs), espacios en los que mujeres indígenas y/o afro mexicanas brindan atención con pertinencia cultural, perspectiva de género y derechos humanos en las vertientes de derechos de las mujeres, prevención de violencia contra las mujeres, derechos sexuales y reproductivos.
- **Promover y proteger el derecho de las mujeres y las niñas a la educación y asegurar su acceso en condiciones de igualdad y seguridad y alienten su participación en la educación a lo largo de toda la vida y a todos los niveles, dada la prolongada suspensión de las actividades educativas durante la pandemia de COVID-19, y remediar la deserción escolar de las mujeres y las niñas (párr. 24)**

A través de la Comisión de Atención del SNPASEVM, se elaboró el Modelo para la atención y protección integral para mujeres que viven violencias y cuyo objetivo es definir una estrategia de coordinación, centrada en las necesidades de las mujeres que viven violencias por motivos de género y, en su caso, sus hijas e hijos, para brindarles atención especializada y protección integral, a fin de garantizarles su derecho a una vida libre de violencia.

Dicho modelo se alinea a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de la que México forma parte en el Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, la cual contiene la meta 5.3 que va encaminada a eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

Por otro lado, se comenta que la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes forma parte como instancia invitada permanente del Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres que es un mecanismo interinstitucional que coordina esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de manera específica en las Comisiones de Prevención y Atención.

Por otro lado, se señala que la Procuraduría Federal de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (PFNNA) realiza las medidas de protección integrales a efecto de que las autoridades de los tres órdenes de Gobierno, instituciones públicas o privadas, lleven a cabo de manera coordinada las acciones conducentes para garantizar los derechos de niñas, niños y adolescentes que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad por circunstancias específicas de carácter socioeconómico, alimentario, psicológico, físico, discapacidad, identidad cultural, origen étnico o nacional, situación migratoria o apátrida, o bien, relacionadas con aspectos de género, preferencia sexual, creencias religiosas o prácticas culturales como u otros que restrinjan o limiten el ejercicio de sus derechos.

Para la emisión de las medidas de protección integrales, es necesario contar con un plan de restitución de derechos, el cual se genera derivado de las impresiones diagnósticas emitidas por el Grupo Multidisciplinario (psicología, trabajo social, medicina y jurídico) derivadas de las intervenciones iniciales realizadas. La Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes,





establece el procedimiento a seguir para la protección y restitución de los derechos de niñas, niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad.

- **Integrar una perspectiva de género en las políticas y los programas relacionados con el cambio climático, el medio ambiente y la reducción del riesgo de desastres y proporcionar recursos suficientes para garantizar la participación plena y en condiciones de igualdad de las mujeres en la adopción de decisiones y la aplicación a todos los niveles en esas esferas (párr. 48)**

En 2020, el Instituto Nacional de Ecología y Cambio Climático (INECC) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) conformaron el Grupo Interinstitucional de Género y Cambio Climático (GIGCC), con representaciones de la SRE, SEMARNAT, SENER, SEDATU, BIENESTAR, CFE, IMTA, CONAGUA, CONAFOR, entre otras, así como expertas en género ante el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC) y organizaciones de la sociedad civil, con la finalidad de fortalecer las políticas públicas en materia de mitigación y adaptación al cambio climático con perspectiva de género (PEG); a través del desarrollo y generación de acciones y actividades puntuales.

Objetivos específicos del GIGCC

- Fortalecer la coordinación y colaboración entre Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, la sociedad civil y con otros niveles de gobierno para promover la PEG en materia de mitigación, adaptación al cambio climático, así como en los medios de implementación.
- Desarrollar y fortalecer capacidades del grupo interinstitucional en materia de género y cambio climático.
- Contribuir al desarrollo de arreglos institucionales para transversalizar la perspectiva de género en las políticas sectoriales y específicas vinculadas al tema de cambio climático.

CONAFOR participa activamente en los siguientes Subgrupos del GIGCC:

- Subgrupo 1. Capacitación, con el objetivo de fortalecer al GIGCC en el análisis, reflexión y formación sobre la articulación de la PEG y cambio climático.
- Subgrupo 2. Género, Cambio Climático y Asuntos Internacionales, para contribuir en la transversalización de la PEG en los compromisos internacionales en materia de cambio climático.
- Subgrupo 3. Fomentar la incorporación de la PEG en el diseño, implementación y seguimiento de acciones (concretas y transformadoras) contenidas en las políticas e instrumentos nacionales vinculados con el desarrollo sostenible, medio ambiente, mitigación y adaptación al cambio climático.

A través de estos tres subgrupos, la CONAFOR ha apoyado en materia de capacitación para promover y fortalecer la acción social hacia la igualdad en la política climática, el desarrollo de la estrategia de género del Plan de Género para REDD+ México y el análisis del borrador del “Plan Nacional de Género y Cambio Climático”, propuesto por la Cancillería.





A su vez, la Comisión Intersecretarial de Cambio Climático (CICC), establecida en el Art. 45 de la Ley General de Cambio Climático (LGCC), establece en el Art. 49 Fracc. III de la misma Ley al Grupo de Trabajo sobre Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación (GT-REDD+), con el objetivo de coordinar, supervisar y aprobar las acciones necesarias en materia de política pública sobre Reducción de Emisiones por Deforestación y Degradación (REDD+). El GT-REDD+ cuenta con la participación permanente del INMUJERES, con el interés de incorporar la perspectiva de género a las acciones que se desarrollen desde este espacio de coordinación, en materia de cambio climático.

Actualmente se encuentra en proceso de aprobación el Plan Anual de Trabajo 2022 en el cual se describen y programan las actividades a realizar por los integrantes del GT-REDD+ durante 2022. Dichas actividades se encuentran en el marco de las atribuciones conferidas a la CICC y sus Grupos de Trabajo señaladas en el Art. 5 del Reglamento Interno de la CICC y el punto II, fracción 1, de la Guía para la Coordinación de los Grupos de Trabajo de la CICC. Dentro de este PAT 2022 se han propuesto acciones de fortalecimiento de capacidades y diagnóstico de acciones en materia de género y cambio climático.

Asimismo, desde la SRE, se está liderando la creación de una estrategia nacional para la implementación del Plan de Acción de Género de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático –que fue resultado del 25 periodo de sesiones de la Conferencia de las Partes sobre Cambio Climático-. Actualmente se está en una etapa de diagnóstico y construcción de la estrategia.

- **Mejorar y sistematizar la reunión, el análisis y la difusión de datos de alta calidad, accesibles, oportunos, fiables y desglosados, prestando especial atención al empleo de las mujeres, el empleo informal, el acceso al trabajo decente y a la protección social, la iniciativa empresarial y el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, mediante encuestas sobre el uso del tiempo y el establecimiento de cuentas satélite para evaluar la contribución de ese trabajo a los ingresos nacionales (párrs. 49 y 50)**

Para apoyar la toma de decisiones, el Instituto Nacional de Geografía y Estadísticas (INEGI) publica de manera anual, como parte de la información considerada de Interés Nacional, los resultados de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, con el objetivo de proveer información acerca del valor económico de las horas de trabajo no remunerado que los miembros del hogar destinan a las labores domésticas y de cuidados. Esta publicación permite dimensionar de manera más precisa el aporte que los hogares (en especial de las mujeres) hacen a la economía nacional al presentar la producción de los servicios del hogar no medidos en la contabilidad nacional.

Dicha Cuenta aprovecha la infraestructura de información disponible en las distintas encuestas en hogares que lleva a cabo el INEGI, tales como la Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2002, 2009, 2014 y 2019; la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que presenta resultados trimestrales; la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (ETOE), llevada a cabo durante los meses de abril, mayo y junio del año 2020; la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI); así como información del Sistema de Cuenta Nacionales de México.





RELACIONES EXTERIORES

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES



Cabe mencionar que la información se presenta desagregada por sexo y, para algunos indicadores, con aperturas adicionales: según el decil del hogar, grupos de edad; nivel de escolaridad; número de miembros del hogar; relación de parentesco; situación conyugal; condición de habla de lengua indígena; lugar de residencia; presencia de menores de 6 años en el hogar; e información de cuidados de salud según el tipo de persona enferma a la que se atendió en el hogar.

