

# Política de Igualdad de Género en el Sector Comunicaciones y Transportes

## Memoria Documental





# ÍNDICE

I.	Presentación.....	3
	I.1 Nombre .....	3
	I.2 Principales componentes del programa.....	3
	I.3 Período de vigencia que se documenta.....	3
	I.4 Ubicación geográfica.....	3
	I.5 Principales características técnicas.....	3
	I.6 Unidades Administrativas Participantes.....	3
	I.7 Nombre y firma del Titular de la Dependencia .....	3
II.	Fundamento legal y objetivo de la Memoria Documental.....	4
	II.1 Fundamento Legal.....	4
	II.2 Objetivo de la Memoria Documental.....	5
III.	Antecedentes.....	6
IV.	Marco Normativo.....	7
V.	Acciones realizadas.....	15
	V.1 Acciones realizadas 2014-2018.....	15
	V.2 Acciones de Difusión.....	20
	V.3 Acciones de Capacitación.....	21
	V.4 Acciones de Seguimiento.....	22
	V.5 Acciones de Control .....	23
	V.6 Licencias de Paternidad.....	23
	V.7 Programa de Activación Física para la Igualdad y No Discriminación con Perspectiva de Género.....	24
VI	Resultados y beneficios alcanzados.....	25
	Vi. 1 Resultados.....	25
	VI. 2Beneficios .....	25
VII	Síntesis Ejecutiva.....	26
VIII.	Aplicación de Recursos, humanos, financieros y presupuestales.....	29
IX	Fuentes.....	29



# I. PRESENTACIÓN



I.1 Nombre del programa    Unidad de Igualdad de Género

I.2 Principales componentes

- Diseño, elaboración e implementación de un Plan de Acciones estructurado de forma estratégica y bajo los mandatos rectores de la Perspectiva de Género.
- Transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género.

I.3 Período de vigencia que se documenta

Junio de 2014 a noviembre de 2018

I.4 Ubicación geográfica

A nivel nacional

I.5 Principales características técnicas

- Promoción y desarrollo de acciones orientadas a disminuir las brechas de género existentes
- impulso a nuevos patrones culturales que favorezcan las condiciones humanas y laborales al interior de la Secretaría de comunicaciones y transportes.

I.6 Unidades Administrativas participantes

- Oficialía Mayor de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes
- Dirección General de Innovación Sectorial
- Dirección General de Autotransporte Federal
- Dirección Gneral de Recursos Humanos
- Dirección de Servicios Sociales, Culturales y Deportivos
- Instituto Nacional de las Mujeres

1.7 Nombre y Firma del Titular

**Lic.Piedad Zambrano Callejas**

**Titular de la Unidad de Género**



## II. OBJETIVO Y FUNDAMENTO LEGAL

### II.1 FUNDAMENTO LEGAL

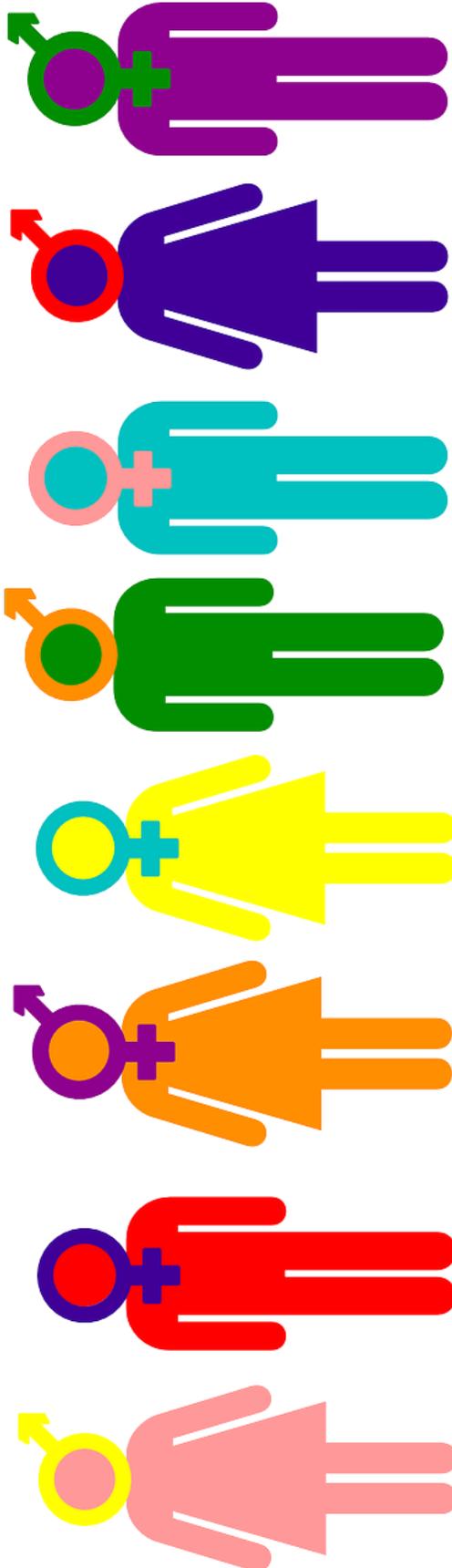
La presente memoria, tiene el carácter de constancia documental en relación con las acciones y resultados obtenidos en la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Lo anterior en relación con lo establecido en:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada en el DOF el 27 de agosto de 2018 (artículos 6, 25 y 134).
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Ley publicada en el DOF el 4 de mayo de 2015 (artículos 3, fracciones VII y IX; 4; 8; 24, fracciones V y VI; y 116 ).
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Última reforma publicada en el DOF el 27 de enero de 2017 (artículos 3; 11, fracciones V y VI; 12; 15; 68 y 113 ).
- ACUERDO por el que se establecen las bases generales para la rendición de cuentas de la Administración Pública Federal y para realizar la entrega-recepción de los asuntos a cargo de los servidores públicos y de los recursos que tengan asignados al momento de separarse de su empleo, cargo o comisión. Publicado en el DOF el 6 de julio de 2017.
- ACUERDO por el que se establecen los Lineamientos Generales para la regulación de los procesos de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal. Publicado en el DOF el 24 de julio de 2017 (artículos 39, 40, 41, 42 y 43).
- Manual Ejecutivo para la Entrega-Recepción y Rendición de Cuentas 2012-2018. Publicado en la página de la Secretaría de la Función Pública el 29 de noviembre de 2017. (Apartado VII, numeral 1).
- 

### II.2 OBJETIVO

El objetivo de esta memoria documental es mostrar los principales logros institucionales a través de las acciones realizadas en Unidad de Igualdad de Género, en la planeación, programación y realización de acciones, en el marco de la Transversalización de la Perspectiva de Género.

### III. ANTECEDENTES



‘La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce los derechos humanos para la vida social y política de las personas y como parte del goce de estos derechos, está el principio de igualdad entre mujeres y hombres, motivando a garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo tanto para mujeres como para hombres sin distinción alguna.

En este sentido, a pesar de contar con una Normatividad robusta y prevaleciente en la materia, son muy pocos los avances que se han reflejado para el bienestar de las personas en el marco de la igualdad de trato, de oportunidades y de derechos, en específico de las mujeres.

La existencia de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres que se vive hoy en día deriva de mucho tiempo atrás con la reproducción de patrones culturales aprendidos y reproducidos de generación en generación. El dar continuidad a estas conductas socioculturales arraigadas y ya no aplicables a los contextos actuales, generan relaciones de violencia, desigualdad y discriminación en las diferentes esferas sociales y predominantemente en la laboral. A partir de acontecimientos reflejados en estadísticas que muestran la afectación mayoritaria de la violencia dirigida hacia las mujeres, es que se identifica la necesidad de transversalizar la Perspectiva de Género en todas las instituciones de la Administración Pública Federal y por ello, desde la instancia rectora, el INMUJERES motiva a la incorporación de la Perspectiva de Género, a través de Unidades de Igualdad de Género que impulsen la implementación de acciones bajo este enfoque y que contribuya al diseño de políticas públicas.

De esta manera, la incorporación de la perspectiva de género en el Sector de Comunicaciones y Transportes facilita el reconocimiento de las situaciones diferenciadas entre las mujeres respecto a los hombres; y motiva la igualdad de trato,



## IV. MARCO NORMATIVO

La incorporación de la perspectiva de género tanto en las políticas públicas como en programas o acciones institucionales de cada dependencia de la Administración Pública Federal; es la respuesta que tiene el Estado Mexicano ante los compromisos adquiridos por la suscripción de convenios internacionales, los mandatos de la legislación e instrumentos programáticos que promueven la igualdad de género; derivado de un problema que requiere atención pronta y urgente; por referirnos al daño que repercute en un tema de salud pública y que afecta principalmente a las mujeres.

### Instrumentos Internacionales

- **La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres. (CEDAW)**
- Comisión jurídica y social de la Mujer.
- Nace en las Naciones Unidas.
- Suscrita 1979 y publicada el 17 julio 1980
- Provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para **lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas** y estipula que los Estados Parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, **que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, así como mejorar la situación de facto de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados.**
- Hace énfasis en las funciones estereotipadas y prejuicios.
- Apartados de atención: Prostitución, educación, la mujer rural, **igualdad ante la Ley**, Matrimonio y familia.
- Reafirmar la fe en los Derechos Humanos fundamentales en la dignidad y el valor de la persona, en igualdad de los derechos de hombres y mujeres.
- Ofrece un Programa de Acción para que los estados parte, garanticen el goce de esos derechos.
- Está en Pro de la igualdad y establece 3 aspectos:
  - 1) Derechos civiles,
  - 2) Condición jurídica y social de la mujer,
  - 3) Reproducción humana y las consecuencias de factores culturales en las relaciones entre los sexos.

#### PRESUPUESTO:

- Establece 4 criterios de igualdad de género en el tema presupuestal:
  - Gasto
  - Ingreso
  - Macroeconomía del presupuesto
  - Proceso de toma de decisión presupuestaria

[https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo\\_web.pdf](https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf)

[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/CEDAW\\_C\\_MEX\\_CO\\_7\\_8\\_esp.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf)



- **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer. (BELEM DO PARÁ)**
- Surge en Brasil 9 de junio 1994
- Define a la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
- Propone mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.
  
- **Declaración y Plataforma de Acción Beijing**
- Las Naciones Unidas han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).
- Esta última, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales:
  - 1) la mujer y el medio ambiente
  - 2) La mujer en el ejercicio de poder
  - 3) La adopción de decisiones
  - 4) La mujer y la economía
  - 5) La mujer y la pobreza
  - 6) La violencia contra la mujer
  - 7) Los derechos humanos de la mujer
  - 8) Educación y capacitación de la mujer
  - 9) Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
  - 10) La mujer y la salud
  - 11) La mujer y los medios de difusión
  - 12) la mujer y los conflictos armados

#### **PRESUPUESTO:**

- III Conferencia Mundial de la Mujer (Nairobi, Kanya 1985) por 1ª vez la transversalidad de género como una estrategia política a implementar con el objeto de lograr el avance de las mujeres.
- Beijing 1995: se avanza el concepto y pasa a ser instrumento estratégico para el avance de la equidad de género y se establecen lineamientos en materia de presupuesto.
- Capitulo IV: establece disposiciones financieras en el plano nacional en el tema de presupuestos de los gobiernos para asignar recursos en materia de género.

[https://www.unicef.org/argentina/spanish/ar\\_insumos\\_ConvencionBelem.pdf](https://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf)

<http://beijing20.unwomen.org/es/about>

<http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853>



## Instrumentos Nacionales

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**
- Artículo 4º. El varón y la mujer son iguales ante la Ley.
  
- **PRESUPUESTO:**
- Artículo 26: Proceso de Planeación Democrática. (Involucramiento de sociedad y gobierno en la elaboración del documento rector de la política pública nacional cada seis años, el Plan Nacional de Desarrollo.) (El ejercicio del presupuesto depende del logro de metas)
  
- **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018**
- Elaborado a través de un programa de consulta popular donde se recogieron las demandas y propuestas sobre las problemáticas que aquejan al país; de ahí se derivaron las 5 metas nacionales que el plan muestra como los puntos críticos más importantes que se deben atenderse, así como tres estrategias transversales, cuyo objetivo general se expresa como “llevar a México a su máximo potencial”.
  
- Las cinco Metas Nacionales:
  1. México en Paz
  2. **México incluyente**
  3. México con educación de calidad.
  4. México prospero
  5. México responsabilidad global
  
- Tres Estrategias Transversales
  - i) Democratizar la Productividad;
  - ii) Un Gobierno Cercano y Moderno; y
  - iii) **Perspectiva de Género en todas las acciones de la presente Administración.**
  
- **Ley Federal de Presupuesto y responsabilidad Hacendaria**

### PRESUPUESTO:

- Artículo 1:” ...la administración de recursos públicos federales con base en criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género”.
- Artículo 10: “las evaluaciones, en la medida de lo posible, deberán incluir información desagregada por sexo relacionada con las beneficiarias y beneficiarios de los programas...”



- **Ley del Instituto Nacional de las Mujeres**
- Publicado el 1 de diciembre de 2001.
- Esta Ley aborda las siguientes temáticas:  
Igualdad de oportunidades y de trato.
- El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. Contempla, entre otras cuestiones, las atribuciones, nombramiento y facultades de la Presidencia y de la Secretaría Ejecutiva del Instituto, la colaboración de los tres poderes de la Unión, el cumplimiento del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las mujeres y el régimen laboral.
  
- ✓ **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**
- Diario Oficial 02 de Agosto de 2006
- Tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

**PRESUPUESTO:**

- En particular, el Capítulo Segundo "De la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacional" del Título IV, establece en su artículo 33, inciso 1) que será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos.
- Artículo 12:" ...Corresponde al Gobierno Federal..."
- VII. Incorporar en los Presupuestos de Egresos de la Federación la asignación de recursos 'para el cumplimiento de la Política Nacional en materia de igualdad.
  
- **Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia**
- 1º de febrero de 2007
- Principios rectores:
  - Igualdad jurídica entre mujeres y hombres
  - Respeto a la dignidad humana de las mujeresLa no discriminación y la libertad de las mujeres
  - Objetivo: establecer la coordinación entre la federación, las entidades federativas, el DF y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de: igualdad y no discriminación.
  - Garantizar: democracia, desarrollo integral y sustentable hacia la soberanía.
  - **Conceptos: violencia contra las mujeres, derechos humanos de las mujeres, percepción del género, empoderamiento de las mujeres, misoginia.**
  - **Tipos de violencia: psicológica, física, económica, patrimonial, sexual.**
  - **Modalidades: violencia familiar, laboral, docente, comunitaria, institucional, hostigamiento, acoso sexual, feminicida.**



- **ALERTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: acciones gubernamentales de emergencia: Violencia feminicida.**

**PRESUPUESTO:**

- Artículo 39:” ...El Ejecutivo Federal propondrá en el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación asignar una partida presupuestaria para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Sistema y del Programa previstos en la presente ley...”
- **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**
- Fecha de publicación
- 06 de marzo de 2018
- El INMUJERES, la STPS y el CONAPRED conjuntaron esfuerzos a fin de generar una herramienta en común: la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.
- Con el afán de recuperar la experiencia del Modelo de Equidad de Género (MEG), de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres y de la Guía de Acción contra la Discriminación “Institución Comprometida con la Inclusión” (Guía ICI) y avanzar hacia un mecanismo acorde con el estado actual del marco jurídico y los documentos de planeación nacional, se trabajó en el rediseño de los criterios de evaluación y se generó un nuevo instrumento.
- La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.
- Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.
- Sus principales ejes son: **incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal** de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades. Lo cual ocurre a través de un proceso de certificación.
- **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018**
- El propósito del PROIGUALDAD es alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y las niñas, y en un contexto de democracia participativa, utilizando para ello la planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres.



- Este programa permitirá, en congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, con la Ley de Planeación y con la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, contar con políticas, programas y presupuestos diseñados con perspectiva de género, alineados y articulados entre sí. Con ello se impulsará la institucionalización de la perspectiva de género
- **Programa de Cultura Institucional (2013-2015)**
- El Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015, (PCI) fue elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), y busca ser el referente esencial para que diversas instituciones públicas elaboren un Plan de Acción que responda a las particularidades organizacionales y al desempeño público de cada una de ellas, que les permita institucionalizar la perspectiva y transversalidad de género en favor de la igualdad sustantiva de mujeres y hombres.
- El PCI cuenta con tres ejes rectores:
  - Clima laboral
  - Corresponsabilidad
  - Hostigamiento y acoso sexual

Mandata a las dependencias: inculcar una nueva cultura de igualdad entre las mujeres hombres al interior de las dependencias y entidades de la administración pública, a través de estrategias u líneas de acción enfocadas a la homologación salarial, la promoción de un número mayor de mujeres en puestos de toma de decisión, la profesionalización en género, la aplicación de una comunicación no sexista e incluyente, el desarrollo de acciones para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, así como eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual.

- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**
- Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de esta es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.
- Para los efectos de esta ley se entenderá por:
- III. Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;



- VI. Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos;
- **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual**
- Tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.
- Son objetivos del presente protocolo:
  - Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
  - Definir mecanismos para orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual;
  - Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, que propicien acceso a la justicia;
  - Señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual, y
  - Contar con registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

## Instrumentos Institucionales

- **Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, Artículo 7 fracciones.**
- XXIII. Establecer y autorizar las políticas, normas, manuales, criterios, sistemas y procedimientos de carácter administrativo que deban regir en las unidades administrativas de la Secretaría, de conformidad con la política que determine el titular del Ramo;
- XXXII. Dar seguimiento al avance en el cumplimiento de los compromisos presidenciales asignados a la Secretaría;

## Código de Conducta

- Instrumento que permite a los (as) servidores (as) públicos (as) de la Secretaria de Comunicaciones y Transportes regirse por los valores éticos que se presentan en este documento, para poder así delimitar la acción que debe observarse,
- Fortalecer la transparencia y el combate a la corrupción, garantizando el adecuado cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, que den por resultado la conducta digna, generando condiciones que hagan posible la igualdad de oportunidades entre las personas, erradicando así la discriminación y actos de violencia en nuestro actuar.
- Llevar a cabo estos valores y conductas, ayudarán a consolidar una cultura de ética, entre los (as) servidores (as) públicos (as) de la administración pública federal, que contribuyan a: guiar y orientar el actuar de los (as) servidores (as) públicos (as) a dar puntual cumplimiento a la ley.
- Sensibilizar a los (as) servidores (as) públicos (as) sobre el papel ejemplar que debemos desempeñar ante la sociedad.



## Vinculación con el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes.

El Plan Nacional de Desarrollo establece actuación a partir de tres estrategias transversales:

1. Democratizar la Productividad
2. Gobierno Cercano y Moderno
- 3. Perspectiva de Género**

“...Cada una de estas estrategias se ejecuta a través de un programa especial cuyas líneas de acción se alinean e incorporan al Programa Sectorial de Comunicaciones y Transportes.

En el caso de la estrategia de Perspectiva de Género contiene su propio marco normativo de aplicación general como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como los compromisos internacionales firmados por México en materia de Género como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).

La Perspectiva de Género consiste en incorporar la igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en especial en el Programa de Empleo Temporal.

Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y erradicar la violencia contra las mujeres en la sociedad mexicana, exige transformar la profundidad, estructuralmente, las diversas formas de relaciones de género imperantes que generan desigualdades entre mujeres y hombres, y reconocer la población femenina tiene los mismos derechos que los varones, lo cual impide que se les margine, discrimine, segregue, excluya o violente.

Se trata de hacer un cambio cultural para que las personas se reconozcan y respeten, donde hombres y mujeres se vean, se traten y se conciban como pares y donde prevalezca una cultura de derechos humanos, igualdad y no discriminación que permita la construcción de una sociedad inclusiva con una ciudadanía participativa...”

La SCT a fin de impulsar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, participa en los siguientes objetivos:

Objetivo 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

Objetivo 3. Promover el acceso a las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.

Objetivo 5. Generar entornos seguros y amigables de convivencia familiar y social, actividades de tiempo libre y movilidad segura para las mujeres y las niñas.

Objetivo 6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer institucionalización en la cultura organizacional.



# V. ACCIONES REALIZADAS

## V. 1 ACCIONES REALIZADAS 2014-2018

# 2014

En materia de capacitación, se diseñó un Plan de Acción, que facilitó la realización de 27 acciones que dieron inicio a trabajar conceptos básicos de Género con el fin de familiarizar al personal a través de pláticas interactivas con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las acciones realizadas beneficiaron a un total de 944 personas contratadas para el servicio público de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes; de las cuales 562 fueron mujeres y 382 hombres.



Las temáticas trabajadas durante estas actividades de capacitación hicieron énfasis en promover espacios libres de violencia, conocer los conceptos básicos del sistema sexo-Género, promover los Derechos Humanos, identificar la igualdad de género, entre otras.

- Se inicia el Programa Anual de activaciones físicas para la igualdad y la no discriminación”, en beneficio de la población trabajadora de la SCT.



- En este periodo, se trabajó en la elaboración de:
  - ✓ Un Diagnóstico para la implementación de acciones a favor de la igualdad de género; y
  - ✓ Un Manual que promueve espacios libres de violencia a través de activaciones físicas en los diferentes espacios de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes;
  - ✓ Se abrió el link institucional:  
<http://blogs.sct.gob.mx/igualdad>

# 2015

Durante el 2015, en materia de capacitación, se realizaron **43** acciones que facilitaron el abordaje de las siguientes temáticas: motivar espacios libres de violencia, lenguaje incluyente, conceptos básicos del Género, Derechos Humanos, igualdad de género, prevención del acoso y hostigamiento sexual y laboral, entre otros. Estas acciones, lograron impactar a un total de **4043** personas, parte del servicio público de la SCT; del total de personas beneficiadas, **2265** fueron mujeres y **1778** hombres. Se realizó la coordinación con la Secretaría de Salud para la impartición de un taller informativo y de sensibilización en materia de lactancia al personal que labora en el Sector.

### Se elaboraron 2 manuales:

- Manual para el uso del lenguaje administrativo no sexista.
- Manual de prevención, atención, canalización, sanción y seguimiento a los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual.



En materia de difusión y realización de actividades en el marco de la Campaña Únete al Día Naranja impulsado por ONU Mujeres, se motivó la participación de todo el Sector de Comunicaciones y Transportes, a través de la red de enlaces de género, para desarrollar la creatividad de acciones en pro de expresar la NO violencia contra las mujeres; por lo que cada 25 de mes cada área realiza acciones haciendo énfasis en el color naranja como símbolo de contrarrestar y detener la violencia contra las mujeres.

# 2016

- Durante 2016, en materia de capacitación, se realizaron **205** actividades; a partir de las cuales, se benefició a un total de **5,936**; de las cuales **3277** fueron mujeres y **2659** fueron hombres. Las temáticas trabajadas durante las actividades de capacitación fueron los conceptos básicos de género, el bienestar integral y la igualdad de género, los Derechos de las Mujeres, la Ética e igualdad, lenguaje incluyente, licencia de paternidad, la violencia, el acoso y hostigamiento sexual, la importancia de las salas de lactancia, entre otras.
- Se realizó en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección de servicios sociales, culturales y deportivos; el evento del Día Internacional de la Mujer en la SCT.
- En todo el Sector se dio continuidad a las acciones para contrarrestar la violencia contra las Mujeres en el marco de la Campaña Únete al Día Naranja, impulsado por ONU Mujeres.
- Se dio continuidad al Programa de Activación física para la igualdad y no discriminación, dirigido al personal que labora en las diferentes sedes de la Secretaría y a través de este, se logra beneficiar a las personas a través de generar espacios para transformar la cotidianidad, motivarles hacia el fortalecimiento de su autoestima, fortalecer espacios libres de violencia, entre otros temas.
- Se instala el Lactario en el Centro SCOP de la SCT, como un derecho de las mujeres en periodo de lactancia a contar con un espacio digno.
- El 1º de septiembre de 2016, se logró a través del proceso de auditoría, la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, en la totalidad de las instalaciones centrales de la Secretaría.
- Se logró en junio 2016, el derecho de licencia de paternidad en la Secretaría, con fundamento en lo establecido en los artículos 10 fracciones V y IX; y 33 fracciones I, II y XVIII del reglamento Interior de la SCT.
- Se da origen a la difusión informativa y preventiva sobre la “Estrategia Nacional de Prevención del Embarazo en Adolescentes”, haciendo envíos masivos de comunicados o actividades como periódicos murales a través de enlaces estatales, sectoriales y centrales.

# 2017

- En el rubro de capacitación, en 2017, se realizaron 78 actividades; a partir de las cuales, se benefició a un total de 2617, de las cuales 1446 fueron mujeres y 1171 fueron hombres. Las temáticas trabajadas durante las actividades de capacitación fueron: Diferencia sexo-género, trabajo en equipo con Perspectiva de Género, Lenguaje incluyente, masculinidades, Programa de Cultura institucional para la Igualdad, Ética y valores, Derechos humanos y derechos de las mujeres, igualdad y equidad, entre otras.
- Respecto a los contenidos temáticos, se realizaron las adecuaciones para homologar la capacitación conforme a lo establecido por INMUJERES (instancia rectora) en los temas de Lenguaje Incluyente y el Protocolo Único de la Administración Pública Federal referente al Acoso y Hostigamiento sexual, así como las personas consejeras y su ruta de atención y sanción.



- Permanecieron las acciones en todo el Sector, referentes a contrarrestar la violencia contra las Mujeres en el marco de la Campaña Únete al Día Naranja, impulsado por ONU Mujeres.
- Las activaciones físicas referentes al Programa de Activación física para la igualdad y no discriminación, dirigido al personal que labora en las diferentes sedes de la Secretaría, tuvo continuidad en pro del desarrollo humano del personal contratado.
- Se realizó el Primer Encuentro Nacional de enlaces en materia de Género del Sector, contando con la participación de **71** enlaces designados con la finalidad de fortalecer el vínculo institucional y homologar los criterios de actuación para transversalizar e institucionalizar la Perspectiva de Género.
- El 28 de febrero de 2017, se obtuvo la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, en los 31 Centros SCT y los organismos desconcentrados.
- Se reinstala el lactario de áreas centrales en las instalaciones del edificio de Insurgentes Sur 1089, debido a la deshabilitación de la infraestructura del Centro SCOP.
- Se da continuidad a la difusión informativa y preventiva sobre la “Estrategia Nacional de Prevención del Embarazo en Adolescentes”, haciendo envíos masivos de comunicados o actividades como periódicos murales a través de enlaces estatales, sectoriales y centrales.

# 2018

- En el rubro de capacitación, de enero a septiembre 2018, se han realizado 83 actividades de capacitación en diferentes temáticas proyectadas a transversalizar la Perspectiva de Género; de dichas actividades se reporta el beneficio a un total de 2765, de las cuales 1473 fueron mujeres y 1292 fueron hombres.
- Se dio continuidad a las temáticas de capacitación trabajadas en 2017 desde los criterios de referencia a lo establecido por INMUJERES en los temas de Lenguaje Incluyente y el Protocolo Único de la Administración Pública Federal referente al Acoso y Hostigamiento sexual, así como las personas consejeras y su ruta de atención y sanción. Por otro lado, se incluyeron los temas de: Acciones afirmativas como una herramienta para la Perspectiva de Género; Políticas Públicas en el marco de la Perspectiva de Género, entre otras.
- Respecto a las acciones que se realizan de forma mensual, los días 25 de cada mes en todo el Sector, referentes a contrarrestar la violencia contra las Mujeres en el marco de la Campaña Únete al Día Naranja, impulsado por ONU Mujeres, se le ha dado continuidad.
- En relación con el Programa de Activación física para la igualdad y no discriminación, dirigido al personal que labora en las diferentes sedes de la Secretaría, se le da continuidad a través de las activaciones físicas.
- Las acciones informativas y preventivas sobre la “Estrategia Nacional de Prevención del Embarazo en Adolescentes”, se continúa a través de enlaces estatales, sectoriales y centrales.
- Por su parte, en este año, debido al certificado obtenido de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, se logra el reconocimiento a “la mejor continuidad de la Comunidad SCT, obteniendo el certificado NIVEL BRONCE para el periodo 2016-2020.
- En coordinación con el INMUJERES, se realizó el Seminario “Movilidad Segura y Participación de las Mujeres en el Ámbito del Transporte” el 30 de agosto del presente año, con la finalidad de generar un espacio de reflexión para proponer acciones y políticas públicas con perspectiva de género que garanticen una movilidad segura a las mujeres como usuarias del transporte público y su incorporación laboral en el Sec



## V.2 ACCIONES DE DIFUSIÓN

Cabe hacer mención que desde que se iniciaron las labores para Transversalizar la Perspectiva de Género, se ha realizado la labor de difundir a través del blog, email institucional de forma masiva o a enlaces en materia de género para que a su vez repliquen la información proporcionada en sus respectivas áreas de trabajo.

Respecto a las acciones realizadas en materia de difusión, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

O Difusión de comunicados para enfatizar el uso del color naranja los días 25 de cada mes, en el marco de la Campaña “Únete al Día Naranja”; a través de carteles, programación de actividades, correo institucional o blog institucional.

O Difusión de eventos en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección de Servicios Sociales, Culturales y Deportivos, a eventos como el Día Internacional de la Mujer en la SCT, el Día del Padre, Día de la Madre, Cine Debates, entre otros.

O Se dio continua difusión a la “Estrategia Nacional de Prevención del Embarazo en Adolescentes”, haciendo envíos masivos de comunicados o actividades como periódicos murales, entre otras. Esto a través de enlaces estatales, sectoriales y centrales.

O Se realizaron comunicados de diversa índole, como la incorporación de lenguaje incluyente y no sexista, conceptos de Género, igualdad y no discriminación, comunicados para conocer el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en la Administración Pública Federal; información acerca de los 16 días de activismo en referencia al Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres.

O Se difundió el logro de la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

O Se difundió de la misma manera la importancia de contar con un acuerdo de licencia de paternidad para que los trabajadores de la SCT conocieran su existencia.



## V.3 ACCIONES DE CAPACITACIÓN

En materia de capacitación en el periodo referido con anterioridad, se realizaron un total de **436** acciones de capacitación. A través de la implementación de las acciones desarrolladas, se benefició a un total de **16305** personas, de las cuales **9023** fueron mujeres y **7282** hombres.

De 2017 y 2018, se cuenta con expedientes de los procedimientos de capacitación institucional en materia de Género, los cuales son resultado de la realización de las siguientes fases que conforman la estructura metodológica a trabajar:

Las temáticas trabajadas desde el 2014, forman parte de la Transversalización de la Perspectiva de Género en el Sector y responden a las necesidades de incorporar contenidos didácticos y temáticos a los procesos de capacitación, tales como:

- ✓ Diferencia Sexo-Género,
- ✓ Violencia, tipos y modalidades de la violencia,
- ✓ Violencia de género,
- ✓ Trata de Personas como una modalidad de la violencia de Género,
- ✓ Desarrollo Humano con Perspectiva de Género,
- ✓ Prevención de la Violencia contra las Mujeres,
- ✓ Lenguaje incluyente,
- ✓ Acciones afirmativas: una herramienta para la igualdad de género,
- ✓ Masculinidades,
- ✓ Igualdad de género y no discriminación,
- ✓ Políticas públicas e igualdad de género,
- ✓ Por mi derecho a vivir libre de violencia,
- ✓ Trabajo en equipo con perspectiva de género,
- ✓ “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en la Administración Pública Federal”,
- ✓ Ética y valores con Perspectiva de Género,
- ✓ Corresponsabilidad como parte del Programa de Cultura institucional para la Igualdad,
- ✓ Clima laboral como parte del Programa de Cultura institucional para la Igualdad,
- ✓ Entre otras...

**1. Investigación, actualización y análisis de información para integrar a la capacitación.**

**2. Elaboración de material didáctico de apoyo (impreso y electrónico) para cada uno de los procesos de capacitación.**

**3. Impartición de la capacitación bajo una metodología vivencial y no formal para personas adultas.**

**4. Reporte cuantitativo y cualitativo de la actividad realizada.**





La capacitación se realizó a través de dos modalidades: presencial y vía telepresencia. Estas actividades desarrolladas se llevaron a cabo con pláticas, cursos y talleres.

## V.4 ACCIONES DE SEGUIMIENTO

• Respecto a la integración de informes o reportes de las acciones desarrolladas en el área; la Unidad de Igualdad de Género reporta:

O Se sube la información realizada de manera semestral a la Plataforma referente al PROIGUALDAD

O En relación con los indicadores de la Unidad, se realiza reporte mensual dentro de la Dirección General de Innovación Sectorial.

o De forma trimestral se reporta información realizada en la Unidad con la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, cada trimestre se gestionan reuniones de trabajo para determinar las acciones a reportar en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda de la Secretaría de Hacienda (PASH) y del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), referentes al Anexo 13.

• Finalmente se dio atención a las solicitudes realizadas por diversas instancias para integrar las acciones de la Unidad de Igualdad de Género de la SCT, en sus informes, tales como:

- o El Instituto Nacional de las Mujeres,
- o CONAPRED,
- o SEGOB (CONAVIM),
- o CEDAW
- o ESTRATEGIA MONTEVIDEO



## V.5 ACCIONES DE CONTROL

- ✓ El 1º de septiembre de 2016, se logró a través del proceso de auditoría, la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, en la totalidad de las instalaciones centrales de la Secretaría.
- ✓ El 28 de febrero de 2017, se obtuvo la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, en los 31 Centros SCT y los organismos desconcentrados.
- ✓ •Por su parte, en este año, debido al certificado obtenido de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación, se logra el reconocimiento a “la mejor continuidad de la Comunidad SCT, obteniendo el certificado NIVEL BRONCE para el periodo 2016-2020.

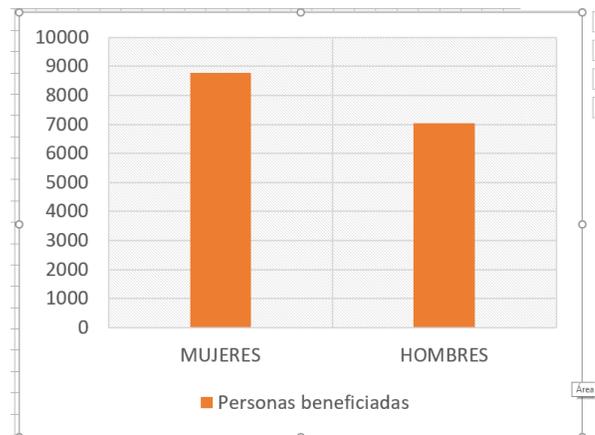
## V.6 LICENCIAS DE PATERNIDAD



A partir de la gestión que hace la Unidad de Igualdad de Género, en referencia a la licencia de Paternidad, se otorgaron 190 a trabajadores de la SCT.

## V.7 PROGRAMA DE ACTIVACIÓN FÍSICA PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Durante la implementación del Programa de Activación Física para la Igualdad y no Discriminación con Perspectiva de Género, dirigido a beneficiar físicamente a las personas que laboran dentro de la Secretaría y que les permite transformar su dinámica laboral en un momento de respirar y propiciar energía en sus lugares de trabajo; se ha beneficiado a más de **15828 personas** a través de **48316 rutinas** de ejercicios individuales; siendo 8779 mujeres que realizan los ejercicios de activación y 7049 hombres aproximadamente.





# VI. RESULTADOS Y BENEFICIOS

## VI.1 RESULTADOS

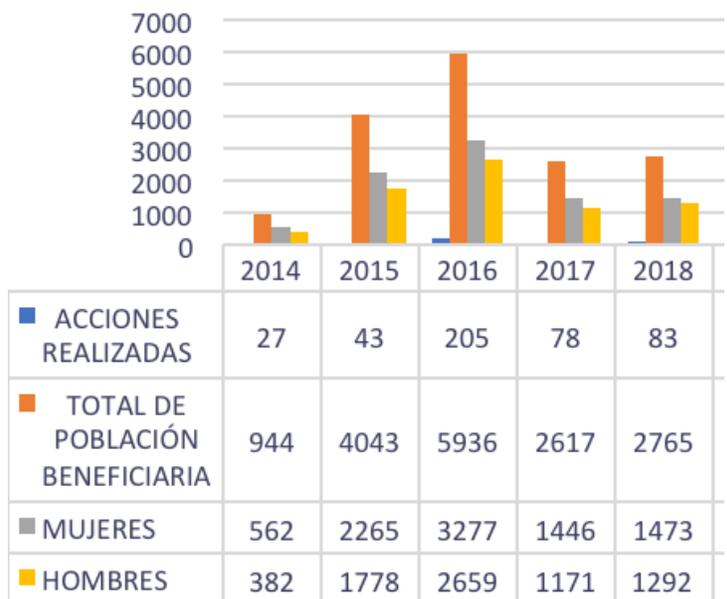
La Oficialía Mayor de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, a través de la Unidad de Igualdad de Género ha impulsado acciones en materia de género a nivel sectorial; y durante el periodo comprendido del segundo semestre de 2014 a septiembre de 2018:

## VI.2. BENEFICIOS ALCANZADOS

### PRODUCTOS OBTENIDOS Y ACCIONES REALIZADAS EN EL PERIODO DEL 2014 A 2018.

Desde el nacimiento de la Unidad de Igualdad de Género del Sector de Comunicaciones y Transportes, como el área especializada a facilitar el conocimiento, el impacto, los beneficios que tiene la Perspectiva de Género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, promoviendo el respeto a los derechos humanos y buscando beneficiar directamente la calidad de vida tanto de las servidoras y servidores públicos de la dependencia; se puede hacer mención de los siguientes resultados:

### RESULTADOS Y BENEFICIOS OBTENIDOS





## PRODUCTOS OBTENIDOS

1. Una Red de enlaces en materia de Género, 32 a nivel central, 31 a nivel estatal y 8 a nivel sectorial.
2. Un Diagnóstico para la implementación de acciones en favor de la igualdad de género.
3. Diagnóstico sobre el Estado de la Corresponsabilidad en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes por la Iniciativa Ciudadana y Desarrollo Social (INCIDE SOCIAL A.C.).
4. Un micro sitio institucional <http://blogs.sct.gob.mx/igualdad/>.
5. Un “Programa Anual de activaciones físicas para la igualdad y la no discriminación”.
6. Un Manual que promueve espacios libres de violencia a través de activaciones físicas en los diferentes espacios de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
7. Un Manual para el uso del lenguaje administrativo no sexista.
8. Un Manual para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de hostigamiento y/o acoso sexual.
9. Un lactario en las instalaciones de la SCT ubicadas en insurgentes sur 1089; y alrededor de 39 áreas de lactancia instaladas en cada uno de los Centros Estatales SCT y los 8 órganos desconcentrados.
10. Un Sector totalmente certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación; así como el reconocimiento a “la mejor continuidad de la Comunidad SCT, obteniendo a nivel central, el certificado **NIVEL BRONCE** para el periodo 2016-2020”.
11. Un Acuerdo de “Licencia de Paternidad por Alumbramiento, la de Adopción y la de Cuidados Maternos y Paternos a favor de las y los Servidores Públicos adscritos a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y sus Órganos Administrativos”
12. Un Encuentro Nacional de enlaces en materia de Género del Sector.
13. Un Seminario “Movilidad Segura y Participación de las Mujeres en el Ámbito del Transporte”.



## VII. SÍNTESIS EJECUTIVA

Derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), y su tercera Estrategia Transversal Perspectiva de Género, y de la línea de acción: “Incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal”; así como los programas que respaldan el quehacer institucional de la UIG-SCT:

### Perspectiva de Género

La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es un objetivo primordial que persigue el Gobierno de la República mediante el establecimiento y ejecución de un conjunto de políticas públicas, programas y proyectos que impulsan la igualdad de género, derivadas del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y definidas a través de objetivos, estrategias y líneas de acción en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018.

A finales del 2013 la Oficialía Mayor de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes ha realizado la designación de una persona adscrita a la Dirección General de Innovación Sectorial como **“Enlace institucional en materia de igualdad de Género y Titular de la Unidad de Igualdad de Género”**; con fundamento en el Artículo 7, fracción XXXV del Reglamento Interior de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Esta persona designada como Titular, es la encargada de integrar un área especializada con personal capacitado para realizar las acciones derivadas de la encomienda del ejecutivo federal y de dar cumplimiento a lo establecido en el Marco Jurídico en materia de la Perspectiva de Género. En este sentido, durante este periodo de 2013 a 2014, se realizaron acciones de investigación, análisis y sistematización de información para el diseño y elaboración de un Plan de Acción en materia de Género.

En junio de 2014, se inicia la planeación estratégica de acciones en el marco de la Perspectiva de Género y se da inicio a la implementación de acciones que permitieron asegurar el campo de acción dentro de la institución en materia de Género facilitando el posicionamiento vanguardista de la Perspectiva de Género en el Sector.

O Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres

O Programa de Cultura Institucional para la Igualdad

O Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

O Programa Nacional de Derechos Humanos

O Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación

O Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

De esta manera nace la Unidad de Igualdad de Género del Sector de Comunicaciones y Transportes (UIG-SCT); área especializada que contribuye facilitar en el personal del sector, el conocimiento, el impacto, los beneficios que tiene la Perspectiva de Género para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, promoviendo el respeto a los derechos humanos y buscando beneficiar directamente la calidad de vida tanto de las servidoras y servidores públicos de la dependencia.

De las primeras acciones que desarrolló la UIG-SCT, fue establecer una **red de enlaces de género** de manera formal en todo el Sector; con el fin de capacitarles y expandir las acciones en materia de género a nivel central, estatal y sectorial.

Elaboración de un **diagnóstico situacional** que facilitó la flexibilidad de la priorización de acciones de Género, a implementar en todo el Sector de Comunicaciones y Transportes.



Por otro lado, dio apertura al siguiente micrositio: <http://blogs.sct.gob.mx/igualdad/> en el cual se difunden acciones que se desarrollan en materia de Género tanto en la Unidad como actividades, documentos, programas y acciones que se desarrollan a nivel internacional.

En materia de capacitación en temáticas de Género, la UIG-SCT desarrolla contenidos didácticos que facilitan el aprendizaje a través una metodología educativa no formal para personas adultas, en la que a través de la implementación de técnicas vivenciales las personas asistentes asimilan la información, participan sin prejuicios y reflexionan debido a generar cambios en los patrones culturales tradicionales de género que afectan las relaciones humanas.

Las temáticas de capacitación responden a impartir temáticas desde conceptos básicos de género, violencia de género y las diferentes modalidades, lenguaje incluyente, trata de personas, entre otras. Así como adecuar temáticas de capacitación a los lineamientos que se van estableciendo por el Instituto Nacional de las Mujeres y las necesidades de homologar las temáticas de capacitación, como es el “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en la Administración Pública Federal”.

Las modalidades que la UIG-SCT utiliza son a través de pláticas, cursos o talleres y de esto depende duración de cada modalidad. Se realizan de manera presencial y en algunos casos vía telepresencia.

Existe una constante interacción con las diferentes áreas del Sector, a través de la red de enlaces de género

Se han tenido vínculos intrainstitucionales relevantes con diferentes áreas del Sector de Comunicaciones y Transportes con el fin de colaborar y dar cumplimiento de manera conjunta a lo establecido en las líneas de acción en materia de género que competen a la Secretaría. Tal es el caso de las acciones realizadas en conjunto con:

Se realizaron vínculos interinstitucionales a través de reuniones, eventos, informes solicitados, actividades en conjunto, capacitación, entre otras, con diferentes instancias estratégicas en materia de Género de la Administración Pública Federal, como son:

- o El Instituto Nacional de las Mujeres,
- o CONAPRED,
- o SEGOB (CONAVIM),
- o Secretaría de Relaciones Exteriores,
- o Comisión Nacional de Derechos Humanos,
- o Cámara de Diputadas y Diputados
- o Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

La Dirección General de Autotransporte Federal en materia de capacitación y la realización del “Seminario Internacional en materia de movilidad con Perspectiva de Género”; y

Las acciones realizadas con el Programa de Empleo Temporal, las cuales se enfocaron en incorporar la Perspectiva de Género en sus reglas de operación, y capacitación en materia de Género, Derecho Consuetudinario y los Derechos Humanos con Perspectiva de Género.

Así como con la Dirección General de Recursos Humanos facilitó acciones importantes como:

- ✓ Aprobación de la licencia de paternidad,
- ✓ Certificación y recertificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, siendo la Primer Secretaría en obtener la certificación en septiembre de 2016 y obteniendo en el proceso de verificación el 06 de junio de 2018, el NIVEL BRONCE.

Con la Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto, cada trimestre se gestionan reuniones de trabajo para determinar las acciones a reportar en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda de le Secretaría de Hacienda (PASH) y del Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF), referentes al Anexo 13.



## VIII. APLICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, FINANCIEROS Y PRESUPUESTARIOS

No aplica, toda vez que los recursos que se utilizan son los correspondientes a la operación ordinaria de las áreas respectivas, que tiene además de esta actividad muchas otras, en términos de las disposiciones normativas vigentes.

## IX. FUENTES

- [https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo\\_web.pdf](https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf)
- [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/CEDAW\\_C\\_MEX\\_CO\\_7\\_8\\_esp.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf)
- [https://www.unicef.org/argentina/spanish/ar\\_insumos\\_ConvencionBelem.pdf](https://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf)
- <http://beijing20.unwomen.org/es/about>
- <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853>
- <http://www.inmujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/594/98d/0d8/59498d0d8784c152211482.pdf>
- [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101098.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101098.pdf)
- <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminaci%F3n%281%29.pdf>
- <https://www.gob.mx/sfp/documentos/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-98700>
- <https://www.gob.mx/sfp/documentos/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-98700>
- <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminaci%F3n%281%29.pdf>

