

Informe Anual de
Actividades de la

Política de Género en FIRA 2023



Con FIRA ¡sí es posible!

fira.gob.mx

800 999 FIRA





PRESENTACIÓN

El **Informe Anual de Actividades de la Política de Género en FIRA** se emite de acuerdo a lo establecido en el artículo 1º constitucional y lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres*, en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* y en la *Ley de Instituciones de Crédito*, así como en el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024)*, en el *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2020-2024)*, *Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024* y en las Norma Oficial Mexicana NOM-035- STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención y Norma Mexicana NMX – R – 025 – SCFI - 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

En este documento se reportan las actividades realizadas en la entidad durante el 2023 a partir de los 7 objetivos establecidos en la política en relación con la promoción de la igualdad y la no discriminación, así como con la prevención y eliminación de la violencia laboral, incluido el acoso sexual y el hostigamiento sexual. En el ejercicio de transversalización de la perspectiva de género también están establecidas acciones que promuevan la inclusión del principio de igualdad en algunos documentos normativos de la entidad.



DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE CADA OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN FIRA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Proporcionar condiciones laborales igualitarias a todo el personal de la institución para establecer una cultura de igualdad entre mujeres y hombres.

EJE 1

Compromiso con la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>1.1 Elaborar y difundir una política de igualdad laboral y no discriminación de FIRA.</p>	<p>Difundir y mantener la Política de Igualdad laboral y no discriminación.</p>	<p>a) La Política de Igualdad laboral y No discriminación se mantuvo publicada en la intranet institucional FIRANET en el apartado de Igualdad y No discriminación y en el portal ESG de FIRA durante todo el año para consulta del personal.</p> <p>b) Asimismo, el 25 de enero de 2023 se difundió mediante correo electrónico.</p>
<p>1.2 Impulsar acciones que promuevan la alineación y armonización del marco normativo en materia de derechos humanos e igualdad de género.</p>	<p>Alineación de documentos institucionales con los marcos normativos establecidos en materia de derechos humanos e igualdad de género.</p>	<p>a) Se integró el principio de igualdad y no discriminación en el Manual de Perfiles de puestos Ed. 22, en el Procedimiento operativo de reclutamiento, selección y contratación de personal Ed. 13, en el Procedimiento operativo para cambios de puesto y adscripción Ed.15 y en el Código de Conducta de FIRA.</p> <p>b) Se cambió el estatus a "no vigente" del aviso administrativo que establecía un Código de vestimenta durante la jornada laboral.</p>
<p>1.3 Ejecutar un proceso de selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.</p>	<p>Realizar procesos de selección de personal sin discriminación por razones de género.</p>	<p>a) Se realizó el taller "Igualdad de género y liderazgo en la contratación de personal" con Lego Serious Play al personal del Departamento de Estructura y personal, en donde se desempeñan las personas encargadas de ejecutar los procesos de selección, contratación y cambios de puestos de la entidad.</p> <p>b) Durante el 2023, 68 personas ingresaron a la entidad, de las cuales 46 fueron mujeres y 26 fueron hombres, señalando que para su ingreso el procedimiento se aplicó en igualdad de oportunidades y sin ejercicios de discriminación.</p>
<p>1.4 Integrar la plantilla del personal impulsando la paridad de género en los procesos de selección, promoción y cambios de puesto.</p>	<p>Contar con una plantilla de personal con paridad de género.</p>	<p>a) Al cierre de 2023, la plantilla del personal estuvo compuesta por el 48% de mujeres y el 52% de hombres, por lo que la brecha de desigualdad de género representó a un 2%, en comparación con el 2022 la brecha se redujo en 1%.</p> <p>b) Respecto a la ocupación de puestos directivos, solo el 5% estuvieron ocupados por mujeres mientras que el 15% por hombres, por lo que la brecha de desigualdad de género representó a un 27%.</p> <p>b) Respecto a los puestos operativos, el 44% estuvo ocupado por mujeres y un 36% por hombres.</p>

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>1.5 Promover acciones para la incorporación de mujeres en puestos de mando e incrementar su proporción.</p>	<p>Incorporar mujeres en puestos de mando para dar cumplimiento a la paridad.</p>	<p>a) Se llevó a cabo la convocatoria para realizar el primer concurso exclusivo de mujeres en la entidad para ocupar el puesto de promotora en la agencia Dolores Hidalgo. Se identificó la vacante, se elaboró la convocatoria, con sus bases, requisitos y formatos, se difundió y se realizó el procedimiento de selección, haciendo un análisis comparativo de las mujeres participantes, y finalmente, se eligió a la mejor candidata; se llevó a cabo el nombramiento que implicó un ascenso para la mujer beneficiada con la promoción.</p>
<p>1.6 Desarrollar programas de empoderamiento para el liderazgo de las mujeres en la Entidad que faciliten su integración en puestos de mando.</p>	<p>Elaboración y ejecución de un programa de liderazgo femenino en la institución.</p>	<p>a) Se realizó la conferencia "El feminismo y su importancia para visibilizar a las mujeres en la historia y en las organizaciones": Se impartió en formato híbrido, teniendo un total de 60 participantes de manera presencial, de las cuales 37 fueron mujeres y 23 hombres. Las personas que participaron de manera virtual fueron 111.</p> <p>b) Se realizó el Foro "El liderazgo femenino en FIRA: retos y oportunidades": Se trabajó únicamente de manera virtual y la invitación de participación se envió sólo a las mujeres que trabajan en la Entidad, se tuvo un total de 166 participantes.</p> <p>c) Se realizó el Panel "Mujeres líderes en FIRA": en el participaron como expositoras mujeres que ocupan puestos de mando en FIRA. En él participaron 216 personas.</p> <p>d) De septiembre a diciembre del 2023 se realizó el taller "Liderazgo femenino con Lego Serious Play", en total se impartieron 13 talleres cada uno con una duración de 8 horas; todos fueron dirigidos a las mujeres que forman parte de la Dirección General Adjunta de Coordinación de Regionales y a las personas que ocupan la plaza de asistentes en la entidad, se realizaron de manera presencial en distintos estados de la república. En total participaron 268 mujeres y 5 hombres.</p>
<p>1.7 Otorgar prestaciones y compensaciones al personal de manera igualitaria (permiso de maternidad y paternidad, de lactancia, por adopción, entre otros.)</p>	<p>Dar cumplimiento al otorgamiento de los permisos establecidos en los Mecanismos para el control de asistencia, puntualidad, vacaciones y ausentismos del personal de la entidad.</p>	<p>a) A lo largo del año se solicitaron 68 permisos, los cuales fueron otorgados en su totalidad; 49 fueron para mujeres y 19 para hombres.</p> <p>b) De las 21 solicitudes de licencias de maternidad se otorgaron las 21 licencias con descanso prenatal y postnatal.</p> <p>c) Se otorgaron 17 licencias de paternidad de las 17 que se solicitaron.</p> <p>d) Durante el año 26 mujeres solicitaron la sala permanente de lactancia de la oficina central y se registraron 195 solicitudes para su uso</p>



ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>1.8 Medir el clima laboral y la no discriminación en el centro de trabajo.</p>	<p>Medir el clima laboral mediante la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) de la SFP.</p>	<p>a) La ECCO 2023 se aplicó del 04 al 15 de septiembre a través de una liga de acceso a la plataforma dispuesta por la Secretaría de la Función Pública. Participaron 1,055 personas, que representaron el 93.4% del total de la plantilla, de las cuales el 50.4% fueron hombres, el 49.2% mujeres y el 0.4% personas no binarias.</p> <p>b) Es importante mencionar que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por séptimo año consecutivo, FIRA mantiene el 1.er lugar de las organizaciones coordinadas por el sector hacienda. - Por cuarto año consecutivo, FIRA mantiene el 1.er lugar de dependencias y entidades en el segmento de 500 a 1499 personas de la Administración Pública Federal (APF) - FIRA obtuvo el 1.er lugar de toda la Administración Pública Federal (APF) con una puntuación global de 92.9 puntos sobre 100, mientras que el promedio de la APF fue de 80.9 sobre 100.
<p>1.9 Utilizar el lenguaje incluyente y no sexista.</p>	<p>Incorporación paulatina de un lenguaje incluyente y no sexista en la normativa y distintos documentos de la Institución.</p>	<p>a) Se incorporó lenguaje incluyente y no sexista a los Objetivos del sistema de control interno y lineamientos para su implementación Ed.8; al Manual del sistema de control interno Ed.8. y al Manual de Perfiles de puestos Ed. 22.</p>
<p>1.10 Incorporar las mejores prácticas en materia de igualdad y no discriminación y buscar la certificación y acreditación de dichas prácticas.</p>	<p>Mantener la certificación en la Norma Mexicana NMX – R – 025 – SCFI – 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.</p>	<p>a) Durante 2023 FIRA llevó a cabo la auditoría de vigilancia para mantener el certificado en la “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015” en Igualdad Laboral y No Discriminación. Como resultado de dicha auditoría, el <i>Consejo Interinstitucional conformado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el Consejo Nacional para Evitar la Discriminación (CONAPRED) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)</i> otorgaron a FIRA un nuevo certificado al haber mejorado su calificación pasando de 94 a 97 de 100 puntos posibles y manteniendo su certificado nivel Plata. La certificación tiene una vigencia de cuatro años (2021 - 2025) y es de tipo “multisitio”, por lo que abarca a todas las áreas y oficinas a nivel nacional en las que se adoptan y cumplen los procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.</p> <p>b) En el marco de la conmemoración del <i>Día Internacional de la Mujer</i>, la Unidad de Igualdad de Género de la <i>Secretaría de Hacienda y Crédito Público</i> entregó a FIRA un reconocimiento por haberse colocado dentro de las cinco dependencias del Sector Hacendario con mayor puntaje en el <i>Índice de Institucionalización de la Igualdad de Género en la Cultura Institucional</i> durante el año 2022.</p>

**OBJETIVO
 ESPECÍFICO 2**

Promover los valores y principios de la Ética Pública y cumplir con lo establecido en los Códigos de Ética y Código de Conducta que consoliden la igualdad y la no discriminación de género en la Entidad.

EJE 2

Fomento de la ética y la cultura de prevención y protección de la violencia e igualdad de género.

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>2.1</p> <p>Cumplir con lo establecido en el Código de Ética y Código de Conducta y los protocolos especializados en materia de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, de acuerdo con lo establecido por la Administración Pública Federal y los lineamientos en la materia.</p>	<p>Aplicación de los documentos establecidos en la APF para la debida diligencia en la atención a denuncias.</p>	<p>a) Para la recepción, presentación y atención de las 3 denuncias presentadas durante el 2023 se hizo uso de los siguientes documentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética. 2. Manual de atención de denuncias de los Comités de Ética.
<p>2.2</p> <p>Revisar y actualizar cuando lo solicite la Secretaría de la Función Pública el Código de Conducta Institucional verificando que se cumpla con la normativa en materia de ética, así como asegurando que mantenga los principios que garanticen la igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia.</p>	<p>Alinear el Código de Conducta de FIRA con el Código de Ética de la APF, emitido en febrero de 2020 en el DOF.</p>	<p>a) El 5 de diciembre se publicó en Diario Oficial de la Federación (DOF) el Código de Conducta de FIRA.</p> <p>b) Así mismo, el 5 de diciembre se emitió la circular administrativa 8/2023 con el documento del Código de Conducta Edición 4, en donde se difundió la versión amigable.</p> <p>c) A partir del 6 de diciembre se colocó un banner en la página principal de la Intranet institucional con el Código de Conducta el cual estuvo disponible hasta el 31 de diciembre.</p> <p>d) El 7 de diciembre se envió por correo a todo el personal una imagen con la liga al Código de Conducta para su consulta.</p>
<p>2.3</p> <p>Difundir y promover los valores del Código de Conducta, así como los principios y valores de la Administración Pública Federal, en particular aquellos que favorecen la igualdad de género, la no discriminación y la prevención de la violencia hacia las mujeres.</p>	<p>Mantener al personal informado sobre los principios y valores que rigen el actuar en la APF.</p>	<p>a) Se difundieron materiales sobre las atribuciones del CE, bajo el siguiente esquema:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La difusión se realizó a través de correos electrónicos enviados a todo el personal de la entidad. Las fechas de envío fueron: El 20 y 26 de enero; 26 de abril; 4 y 15 de mayo; 15 de junio; 25 y 31 de agosto. 2. El 17 de mayo se difundió correo con información elaborada por FIRA, sobre las atribuciones del CE en FIRA, así como el documento del directorio de las y los miembros del mismo. 3. En la Intranet institucional se encuentra de manera permanente dentro del apartado de la Subdirección de Recursos Humanos, el directorio de las y los miembros del CE, así como las funciones, lineamientos, personas asesoras y consejeras para consulta del personal.

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>2.3</p> <p>Difundir y promover los valores del Código de Conducta, así como los principios y valores de la Administración Pública Federal, en particular aquellos que favorecen la igualdad de género, la no discriminación y la prevención de la violencia hacia las mujeres.</p>	<p>Mantener al personal informado sobre los principios y valores que rigen el actuar en la APF.</p>	<p>b) Se difundieron materiales para promover la ética pública y la prevención de la actuación bajo conflicto de Interés, bajo el siguiente esquema:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los relacionados con ética se difundieron el 30 de enero, 8 de marzo, 26 de abril, 18 de mayo, 3, 4, 10 y 12 de julio; 10, 11, 25, 28 y 31 de agosto; 8 y 12 de septiembre; 16 de noviembre; 11 y 28 de diciembre. 2. Otros materiales relacionados con compromisos de no impunidad se difundieron el 26, 27 y 30 enero; 7 y 9 de febrero; 1, 2, 15, 21 y 23 de marzo; 21 y 26 de abril; 3, 4, 5 y 11 de mayo; 12, 13 y 14 de junio; 20 y 26 de julio; 9, 14, 15, 16, 17, 18 y 21 de agosto; 15, 27, 28 y 30 de noviembre; 13, 14, y 18 de diciembre. 3. La información relacionada con conflictos de interés se difundió el 3, 17 y 20 de abril; 7, 13, 14 y 24 de julio; 4 de octubre; 11 y 19 de diciembre.
<p>2.4</p> <p>Realizar acciones para la prevención de vulneraciones a los Códigos de Ética y de Conducta, en particular en relación con la violencia de género.</p>	<p>Dar a conocer al personal los mecanismos de denuncia para fomentar una cultura de denuncia sin presión ni represalias.</p>	<p>a) Se diseñó una campaña para sensibilizar al personal en relación con la cultura de denuncia de conductas contrarias a lo establecido en el Código de Ética de la APF, así como el Código de Conducta de FIRA, particularmente aquellas relacionadas con la violencia laboral, como el hostigamiento y acoso sexual y la discriminación, promoviendo también los mecanismos para su denuncia sin represalias.</p> <p>Los materiales se difundieron durante el mes de octubre y noviembre mediante correo electrónico y mediante la INTRANET institucional.</p>

**OBJETIVO
 ESPECÍFICO 3**

EJE 3

Contar con un Comité de Ética que promueva acciones en materia de ética, igualdad de género, no discriminación y prevención de la violencia en todas sus formas, particularmente la violencia sexual laboral, así como la atención de denuncias y la promoción de los valores.

Funcionamiento de mecanismos de atención, vigilancia y mantenimiento del Comité de Ética.

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>3.1</p> <p>Integrar e instalar el Comité de Ética de FIRA, atendiendo la normativa en la materia, a fin de realizar acciones en favor de ética, la igualdad de género y la prevención de la violencia, en particular la violencia sexual laboral como el hostigamiento sexual, el acoso sexual, así como el acoso laboral y la discriminación.</p>	<p>Contar con un Comité de Ética en la institución.</p>	<ol style="list-style-type: none"> a) El 19 de noviembre de 2015 en la Sesión Extraordinaria 01/2015 del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés se instaló el Acta de constitución del Comité. b) El 28 de diciembre de 2020 se actualizó el nombre a Comité de Ética, el cual sigue vigente hasta la fecha. c) El directorio de las personas que integran el CE de la Entidad se publicó durante todo el año en el apartado de Comité de Ética de la INTRANET institucional.

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>3.2</p> <p>Realizar un diagnóstico con perspectiva de género que integre la aplicación de diversos instrumentos para la elaboración de un programa en el que se integren las acciones particulares para la promoción de la ética y valores, la prevención de la violencia y discriminación, así como la atención y el seguimiento de denuncias en la materia.</p>	<p>Elaboración de un diagnóstico con perspectiva de género para conocer las necesidades de la institución en temas de ética, violencia y discriminación.</p>	<p>a) Se elaboró un diagnóstico considerando los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO 2022), la Encuesta de de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (Encuesta HS y AS) 2022 y el Cuestionario de Clima Laboral y no discriminación 2023. Esté diagnóstico permitió establecer rutas de acción para el establecimiento de actividades a reportar en el PROIGUALDAD 2023 y en el PAT 2023.</p>
<p>3.3</p> <p>Contar con mecanismos actualizados conforme la normativa en la materia para la atención y denuncia de casos por hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral, discriminación y vulneraciones al Código de Conducta particularmente en materia de género.</p>	<p>Recepción, registro y seguimiento de denuncias presentadas al Comité de Ética.</p>	<p>a) Durante el 2023 se presentaron 3 denuncias ante el Comité de ética, bajo el siguiente orden: CE-FIRA-003-2023, CE-FIRA-002-2023, y CE-FIRA-001-2023, las cuales -salvo la citada en primer lugar que no resultó ser competencia del Comité- se encuentran en status de concluidas y archivadas. Todas fueron capturadas en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE v3.0).</p>
<p>3.4</p> <p>Aplicar y difundir el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF, a fin de generar ambientes libres de violencia contra las mujeres.</p>	<p>Dar a conocer al personal el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.</p>	<p>a) El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (INMUJERES 2020) se mantuvo publicado en la intranet institucional FIRANET en el apartado de Comité de Ética, durante todo el año para consulta del personal.</p>
<p>3.5</p> <p>Aplicar y difundir el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.</p>	<p>Dar a conocer al personal el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.</p>	<p>a) El protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, se mantuvo publicado en la intranet institucional FIRANET en el apartado de Comité de Ética, durante todo el año para consulta del personal.</p>

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>3.6 Elaborar el Programa Anual de Trabajo (PAT), que considere acciones de sensibilización, capacitación, atención de casos, funcionamiento del Comité, actualización normativa, y en general lo establecido por las entidades fiscalizadoras en la materia de la APF.</p>	<p>Elaborar el Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética 2023.</p>	<p>a) En la sesión ordinaria 1/2023 del Comité de Ética se aprobó el Programa Anual de Trabajo de los Comités de Ética 2023, el cual incluyó 25 actividades definidas como obligatorias por la Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal. Cabe mencionar que también se incorporaron 3 actividades extras relacionadas con las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (PTCCO). Para consulta del programa puede visitar la página Dirección de Administración - FIRAnet.</p>
<p>3.7 Realizar informes de seguimiento al PAT y llevar a cabo el registro de cumplimiento de programas institucionales en la materia.</p>	<p>Dar seguimiento al cumplimiento de las acciones establecidas en el PAT 2023.</p>	<p>a) En la sesión ordinaria 4/2023 del Comité de Ética se presentó el Informe Anual de Actividades del CE 2023, en donde se informó que se cumplieron en tiempo y forma todas las actividades programadas y se cargaron en el SSECCOE las evidencias de las acciones emprendidas. Para consulta del informe puede visitar la página Dirección de Administración - FIRAnet.</p>

**OBJETIVO
 ESPECÍFICO 4**

Contar con mecanismos que permitan la denuncia de conductas que vulneren la Política de Género, así como el acoso laboral, el hostigamiento y acoso sexual, la discriminación y los valores y principios del Código de Ética y Código de Conducta.

EJE 4

Promoción de la cultura de denuncia y respeto a los derechos humanos.

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>4.1 Difundir el pronunciamiento de cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>	<p>Difundir y mantener el pronunciamiento de cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.</p>	<p>a) El Pronunciamiento de cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual se mantuvo publicado en la intranet institucional FIRANET en el apartado de Comité de Ética, durante todo el año para consulta del personal.</p> <p>b) El 17 de marzo se envió un correo a todo el personal con el pronunciamiento.</p> <p>c) El 3 y 6 de noviembre se envió por correo una infografía sobre el mismo</p> <p>d) En el mes de noviembre además se colocó en la Intranet un banner con el pronunciamiento.</p> <p>e) De manera adicional se difundieron diversos materiales sobre la cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual las fechas 17, 19, 20, 24, 25, y 26 enero, sobre el protocolo el 21 de marzo y 3 de abril; y otros materiales relacionados el 17, 18, 21, 23, 24 agosto; 6 y 15 de septiembre; 24, 27, 29 de noviembre y 28 de diciembre.</p>

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>4.2</p> <p>Contar con un Comité que atienda y de seguimiento a las denuncias en materia de hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral, discriminación y vulneraciones al Código de Ética y Código de Conducta, así como a la Política de Género, conforme la normativa aplicable a la APF.</p>	<p>Continuar con la operación y cobertura del Comité de Ética en la Entidad.</p>	<p>a) Durante el 2023 el CE sesiono bajo el siguiente orden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sesiones ordinarias. <ul style="list-style-type: none"> - 1/2023, 30 marzo. - 2/2023, 29 de junio. - 3/2023 2 de octubre. - 4/2023, 15 diciembre. 2. Sesiones extraordinarias: <ul style="list-style-type: none"> - 1/2023, 30 marzo. - 2/2023, 11 mayo. - 3/2023, 22 junio. - 4/2023, 3 de julio.
<p>4.3</p> <p>Recibir y dar atención a las denuncias por vulneraciones al Código de Ética y Código de Conducta, así como a la Política de Género conforme lo establecido en los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética del Gobierno Federal.</p>	<p>Proporcionar atención a las denuncias que se presenten en la materia ante el Comité de Ética.</p>	<p>a) Durante el 2023 se presentaron 3 denuncias ante el Comité de Ética por presuntos casos de vulneraciones al Código de Ética de la APF, bajo el siguiente orden: CE-FIRA-003-2023, CE-FIRA-002-2023, y CE-FIRA-001-2023, las cuales -salvo la citada en primer lugar que no resultó ser competencia del Comité- se encuentran en estatus de concluidas y archivadas. Todas fueron capturadas en el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética (SSECCOE v3.0).</p>
<p>4.4</p> <p>Recibir y dar atención a las denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo descrito en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, y acoso sexual, publicado por el Gobierno Federal.</p>	<p>Proporcionar atención a las denuncias que se presenten en la materia ante el Comité de Ética.</p>	<p>a) Sin denuncias recibidas en la materia durante el año</p>
<p>4.5</p> <p>Recibir y dar atención a las denuncias por discriminación de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de interés en la atención de presuntos actos de discriminación, emitido por el Gobierno Federal.</p>	<p>Proporcionar atención a las denuncias que se presenten en la materia ante el Comité de Ética.</p>	<p>a) Sin denuncias recibidas en la materia durante el año.</p>

**OBJETIVO
 ESPECÍFICO 5**

Fomentar la capacitación, sensibilización y formación en temas vinculados con la igualdad y la no discriminación.

EJE 5

Establecimiento de procesos de sensibilización y capacitación con temáticas enfocadas en la igualdad de oportunidades, los derechos humanos y el clima laboral.

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>5.1 Fortalecer las capacidades institucionales de formación y profesionalización para cumplir con los compromisos que se establecen en las normas jurídicas del país.</p>	<p>Incluir en el Programa Anual de Capacitación (PAC) de la entidad, cursos en materia de la igualdad de género, los derechos humanos y la violencia contra las mujeres que respondan a las necesidades de capacitación detectadas según puesto y/o perfil.</p>	<p>a) El 27 de abril del 2023 se publicó la autorización del Programa Anual de Capacitación de la entidad, en el que se incluye un plan de capacitación en materia de igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género, el cual incluye 17 acciones de capacitación en la materia.</p>
<p>5.2 Diseñar y ejecutar las acciones en materia de cultura institucional, modelos de igualdad y no discriminación.</p>	<p>Realizar lo establecido en la Guía para el cumplimiento de acciones puntuales de tipo general del Programa Nacional Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 que emite la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) a través de la Unidad de Igualdad de Género (UIG).</p>	<p>a) Durante el 2023 se comprometieron 26 actividades de acuerdo con la Guía que proporciona la UIG de la SHCP, dichas actividades se capturaron dentro de la plataforma del PROIGUALDAD 2020-2024, las cuales se cumplieron en tiempo y forma, sus evidencias y descripciones se encuentran en la plataforma del INMUJERES.</p>
<p>5.3 Crear propuestas de formación que atiendan las brechas identificadas en los diagnósticos.</p>	<p>Realizar talleres de clima laboral en las áreas que tuvieron resultados por debajo de la APF en la ECCO 2022.</p>	<p>a) Se realizaron 8 talleres de clima laboral con la participación de 117 personas, en las áreas de Dirección de Supervisión y Monitoreo, Departamento de Servicio Médico y Otras prestaciones, subdirección de Supervisión de Garantías, Residencia Estatal Michoacán, Agencia Morelia, Y Agencia Zamora, Agencia Guadalajara, Agencia Monterrey, Agencias Veracruz, Isla y Xalapa y en la Residencia Quintana Roo, Agencia Campeche y Agencia Cancún.</p>
<p>5.4 Gestionar o diseñar cursos de sensibilización y capacitación en la materia.</p>	<p>Impulsar que el 100% del personal cumpla con los cursos en la materia promovidos por la Secretaría de la Función Pública y el INMUJERES.</p>	<p>a) Durante el 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 149 personas reportaron haber realizado el curso Inducción a la igualdad entre mujeres y hombres. - 131 personas reportaron haber realizado el curso Súmate al protocolo. - 26 personas reportaron haber realizado el curso atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la APF. <p>Es importante mencionar que al cierre del año 1.066 personas han realizado algún curso relacionado con la materia, es decir el 96% del personal de la plantilla.</p>

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>5.5 Difundir contenidos gráficos que fomenten la igualdad y la no discriminación.</p>	<p>Difundir estudios, investigaciones y diagnósticos con perspectiva de género, pertinencia cultural y derechos humanos sobre problemáticas y necesidades relacionadas con la violencia contra mujeres, niñas y adolescentes, en el ámbito de las atribuciones de la dependencia o entidad.</p>	<p>a) Del 14 al 22 de diciembre se realizó en la entidad la encuesta de violencia laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual 2023, es importante señalar que es anónima y voluntaria y que nos encontramos en el procesamiento de datos, sin embargo, se señala que participaron 627 personas de la entidad.</p> <p>b) A lo largo del año se difundieron mediante correo electrónico 28 infografías que atienden a estudios e investigaciones con perspectiva de género, pertinencia cultural y derechos humanos.</p>
<p>5.6 Impulsar la sensibilización, capacitación y certificación del personal en temas de igualdad de género, prevención de la violencia, atención de denuncias y promoción de la igualdad laboral y la no discriminación, particularmente para las personas consejeras y miembros del Comité de Ética.</p>	<p>Promover que las personas integrantes del Comité de Ética y del Órgano Interno de Control (OIC) tomen los cursos en la materia establecidos por la SFP y el INMUJERES.</p>	<p>a) Durante el 2023, 27 personas pertenecientes al OIC y al CE acreditaron el curso Atención de casos de acoso y hostigamiento sexual. Es importante mencionar que de las 28 personas que integran el OIC, 17 ya han tomado el curso; mientras que de las 26 que integran el CE, 10 ya lo han realizado. En total el 50% le ha realizado.</p> <p>b) A lo largo del año se realizaron 34 difusiones relacionadas con cursos en materia de igualdad a todo el personal, incluyendo las personas del CE y del OIC</p> <p>c) 97 personas reportaron haber realizado el curso Administración Pública Federal libre de violencia. Combate al acoso sexual y al hostigamiento sexual:</p> <p>d) 1 persona consejera tomo la capacitación Primeros Auxilios Psicológicos.</p> <p>e) 8 personas reportaron haber realizado el Programa de sensibilización en línea Claves para la igualdad y la no discriminación.</p>

**OBJETIVO
 ESPECÍFICO 6**

Promover un ambiente organizacional favorable y libre de violencia de género y que promuevan la igualdad laboral, la corresponsabilidad y el balance trabajo – familia.

EJE 6

Compromiso con la corresponsabilidad, el balance trabajo – familia y la creación de ambientes organizacionales favorables promotores de la igualdad de género.

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>6.1 Elaborar y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales que eviten situaciones de riesgo en la salud integral del personal, promoviendo un ambiente organizacional favorable.</p>	<p>Difundir y mantener la política de prevención de riesgos psicosociales.</p>	<p>a) La política de prevención de riesgos psicosociales se mantuvo publicada en la intranet institucional FIRANET en el apartado de Clima Laboral, durante todo el año para consulta del personal.</p>

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>6.2 Llevar a cabo las acciones necesarias para promover un ambiente organizacional favorable, libre de violencia laboral, violencia de género y atendiendo lo establecido en la normativa en la materia.</p>	<p>Aplicar al personal la encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial establecida en la Norma Oficial Mexicana NOM – 035 – STPS – 2018.</p>	<p>a) El cuestionario se aplicó del 22 al 30 de agosto del 2023, se difundió en las 128 áreas o centros de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fue contestado por 1,071 personas de 1140, es decir, participaron el 94% de las personas que integraban la plantilla en ese momento, de las cuales el 49% fueron mujeres y el 51% hombres. - El diagnóstico con los resultados obtenido se hizo llegar a cada Dirección General Adjunta y se encuentra disponible en FIRANET, en el apartado de Clima Laboral, para consulta del personal.
<p>6.3 Implementar esquemas de trabajo que faciliten la conciliación trabajo-familia.</p>	<p>Implementar en la institución medidas de esquemas laborales flexibles.</p>	<p>a) El día 11 de noviembre de 2022 se publicó el Aviso Administrativo número 32 de 2022, referente a la "Modificación a los Mecanismos para el control de asistencia, puntualidad, vacaciones y ausentismos del personal", presentado por la Subdirección de Recursos Humanos y autorizado por la Dirección de Administración. En él se da continuidad al establecimiento de la modalidad de trabajo mixta.</p>
<p>6.4 Difundir los contenidos gráficos que fomenten la importancia del balance trabajo-familia, prevención de riesgos psicosocial, integración de equipos de trabajo y gestión del tiempo y su relación con el género y la corresponsabilidad.</p>	<p>Implementar una campaña de sensibilización sobre balance trabajo-familia.</p>	<p>a) Del 9 al 30 de junio se difundió en la intranet FIRANET y por correo electrónico una serie de materiales digitales bajo el nombre de "MASCULINIDADES NO HEGEMÓNICA Y PATERNIDADES RESPONSABLES"; como parte de esta actividad se realizó la conferencia "Masculinidades no hegemónicas y paternidades responsables", a cargo de un especialista en la materia, es importante mencionar que se invitó al personal de la entidad y a las personas integrantes de su familia, además de que se transmitió por el Facebook de la entidad, se tiene registro de que participaron 134 personas.</p> <p>B) Del 30 de octubre al 3 de noviembre se difundió la campaña "Seamos distintos" del INMUJERES.</p>
<p>6.5 Gestionar o diseñar cursos de sensibilización y capacitación que permitan la sensibilización en materia de corresponsabilidad en los cuidados, roles y estereotipos de género, la paridad en puestos de mando, como factor de igualdad laboral.</p>	<p>Desarrollar acciones de sensibilización y mentorías para mujeres que favorezcan su crecimiento profesional.</p>	<p>a) De septiembre a diciembre del 2023 se realizó el taller "Liderazgo femenino con Lego Serious Play", en total se impartieron 13 talleres cada uno con una duración de 8 horas; todos fueron dirigidos a las mujeres que forman parte de la Dirección General Adjunta de Coordinación de Regionales y a las personas que ocupan la plaza de asistentes en la entidad, se realizaron de manera presencial en distintos estados de la república. En total participaron 268 mujeres y 5 hombres.</p>



ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>6.6 Promover la oferta complementaria para el cuidado de menores para el personal, adicional a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social.</p>	<p>Contar con una oferta complementaria de cuidado de menores de edad para el personal de la institución.</p>	<p>a) Se realizó una encuesta sobre el “Uso de oferta de guarderías y oferta complementaria de cuidado de menores”, la cual se aplicó del 6 al 14 de marzo, para conocer cuántas personas con hijas e hijos en la entidad hacen uso de las ofertadas por el IMSS y por la oferta complementaria de la entidad.</p> <p>b) La entidad cuenta con un documento de "Descuentos y promociones para el personal", el cual se encuentra de manera permanente en la intranet institucional. Dicho documento se difundió en 5 ocasiones por correo electrónico a todo el personal.</p> <p>c) También se difundió mediante correo electrónico a todo el personal en 4 ocasiones, la información referente a la prestación de guarderías con la que se cuenta.</p>

**OBJETIVO
 ESPECÍFICO 7**

Promover la igualdad mediante estrategias de inclusión financiera.

EJE 7

Impulsar acciones que favorezcan la Inclusión Financiera de las mujeres en los diferentes productos y servicios institucionales.

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>7.1 Promover el financiamiento a las mujeres mediante el diseño y difusión de los productos y servicios financieros orientados a la inclusión financiera de esta población</p>	<p>Otorgar fondeo y garantía a los intermediarios financieros (IF) para la atención de créditos dirigidos a mujeres o con participación de mujeres.</p>	<p>a) En 2023, se benefició con crédito y garantía a 1 millón 824 mil mujeres (78% de total de acreditados), y el flujo total de financiamiento ascendió a 35,520 millones de pesos (mdp), de los cuales el 64% corresponde a crédito tradicional, es decir, créditos de corto y largo plazo destinados a actividades agropecuarias o del medio rural.</p> <p>En junio de 2023 se implementó y operó la Garantía del 30% para el Financiamiento Estructurado a IFNB de ProDesarrollo con 14 IFNB, por un monto de crédito de 766.3 mdp otorgado por Banco del Bajío. Los IFNB participantes de la estructura son instituciones dedicadas a las microfinanzas, en donde se reconoce la alta participación de las mujeres.</p> <p>Del crédito total otorgado, el 67% se destinó a apoyar proyectos de mujeres; el estado de Guerrero recibió 56.7 mdp, beneficiando a 7,398 acreditados de los cuales el 97% fueron mujeres.</p>

ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>7.2 Incidir en la red de intermediarios financieros que operan con la Institución para que sus productos y servicios incorporen la perspectiva de género.</p>	<p>Promover la participación de IF con particular enfoque en Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo.</p>	<p>a) La Subdirección de Atención Corporativa a Intermediarios Financieros no Bancarios reporta el registro de 9 Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo (SCAPS) al Programa de Agricultura Familiar (PROAF).</p> <p>b) El flujo de financiamiento a través del PROAF a diciembre 2023 fue 1,941 mdp en beneficio de 19,885 mujeres.</p> <p>c) El número de acreditados atendidos durante 2023 creció a más del doble respecto a 2022. A la par del crecimiento en acreditados, se resalta que el número de mujeres ha sido consistentemente mayor al 50%</p> <p>d) Con un monto promedio de crédito de 55 mil pesos, los 37,795 productores atendidos en 2023 se ubican mayoritariamente en regiones marginadas de occidente, centro, sur y sureste del país.</p>
<p>7.3 Fortalecer y ampliar los canales de financiamiento en regiones con escasa infraestructura financiera o de alta marginación.</p>	<p>Promover la incorporación de intermediarios Financieros No Bancarios mediante los programas de Garantía para el Financiamiento a (IFNB), Intermediarios Financieros en Desarrollo y Garantía a créditos estructurados.</p>	<p>a) Durante 2023, destacan las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atención a los productores que recibían financiamiento directamente de la FND, vinculándolos a nuevo financiamiento de la red de intermediarios de FIRA. <p>El esquema fue acompañado de garantías.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener en pie la red de IF que atienden al campo y la ruralidad: <p>Estrategia 1: Para los IF en operación, se incrementaron las líneas de crédito.</p> <p>Estrategia 2: Crédito estructurado para financiamiento de IFNB.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumento del financiamiento a IFNB: Se formalizó el servicio de garantía NAFIN que respalda el Crédito Estructurado y se firmaron contratos de crédito con 10 IFNB; estimándose una participación de 28 Intermediarios adicionales. - De acuerdo con la meta de promover la participación de IFNB a la red de Intermediarios que operan con FIRA, se registraron 3 IFNB en Operación Directa, además, se autorizó el registro de 2 grupos con un total de 8 IFNB mediante el esquema de Intermediarios Financieros en Desarrollo. <p>La relevancia de los IFNB, y en especial de las SOFOMES como socios estratégicos de la banca de desarrollo, es esencial para impulsar la penetración del crédito en el país y con ello llegar a regiones con una baja o nula presencia de las IF Bancarios.</p>
<p>7.4 Fortalecer las capacidades productivas y empresariales de las mujeres, mediante el otorgamiento de apoyos tecnológicos para capacitación y asesoría técnica.</p>	<p>Otorgar apoyos de capacitación, asesoría y transferencia tecnológica a las acreditadas mujeres o nuevas empresas lideradas por mujeres.</p>	<p>a) Mediante los apoyos de fomento tecnológico, en 2023 que beneficiaron a 9,764 mujeres en 566 eventos de capacitación y servicio de asesoría, principalmente.</p> <p>En los apoyos financieros para el precio del servicio de garantía e incentivos a la tasa de interés se identifican 76 créditos en los que participaron 448 mujeres.</p> <p>b) Adicional, en el Directorio de Prestadores Externos de Servicios Especializados se registraron 65 mujeres, el 64% como Asesoras, 21% como consultoras especializadas y el resto en evaluación de Proyectos y Supervisión de crédito.</p>



ACCIÓN PUNTUAL	META	ACTIVIDADES REALIZADAS
<p>7.5</p> <p>Dar continuidad a las emisiones de deuda de Bonos Sociales con enfoque de género, en donde la captación de recursos se destine al financiamiento de proyectos productivos de mujeres o empresas lideradas por mujeres en el sector agroalimentario y rural.</p>	<p>Otorgar financiamiento con recursos de los Bonos con enfoque de género a proyectos con participación exclusiva de mujeres.</p>	<p>a) De la segunda emisión del Bono Social de Género (FEFA 21G), en 2023 se presentó un avance del 100% en su tercer reporte anual por 3,500 millones de pesos; con estos recursos se beneficiaron a 11,918 mujeres a través de 21,538 créditos. Esta cifra refleja el impacto positivo y el alcance significativo de las iniciativas de financiamiento en el empoderamiento económico de las mujeres.</p>
<p>7.6</p> <p>Establecer indicadores que permitan visualizar y evaluar el comportamiento empresarial y productivo de las mujeres que acceden a servicios financieros y tecnológicos.</p>	<p>Documentar las mejores prácticas de los proyectos identificados con participación de mujeres.</p>	<p>a) A través de los diferentes programas y apoyos tecnológicos que otorga FIRA, se incorpora la perspectiva de género y promueve la inclusión financiera de las mujeres en nuestro país. En este sentido, a través del Modelo Extensionismo de Productor a Productor se ha beneficiado a más de 5,300 productores de diferentes regiones de México. Esta estrategia se implementa en los Centros de Desarrollo Tecnológico de FIRA (CDT) contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>b) Al cierre de 2023, el número de mujeres atendidas a través de los CDT´s fue de 5,408 (30% por arriba de la meta establecida de 4,150 mujeres). Las beneficiarias registradas recibieron apoyos de capacitación y/o eventos demostrativos y/o giras o forman parte del modelo de extensionismo de productor a productor, alcanzando un total de 563 eventos de capacitación, demostración y visitas guiadas.</p>
<p>7.7</p> <p>Vincular a productoras del sector primario con la industria para acceder a mejores condiciones de mercado.</p>	<p>Identificar los proyectos de Desarrollo de Proveedores (PDP´s) en los que la participación de la mujer sea mayor al 30%.</p>	<p>a) Se continúa impulsando el Programa de Desarrollo de Proveedores (PDP), un modelo asociativo que permite vincular a los productores agrícolas con los compradores, así como las empresas de la agroindustria. La participación de mujeres en este programa ha demostrado ser significativa en la proveeduría de materia prima que abastece a las empresas tractoras. Al cierre 2023 se encontraban activos 13 proyectos que benefician a 2,028 mujeres de diferentes regiones del país.</p>



Morelia, Michoacán, abril de 2024

Atentamente

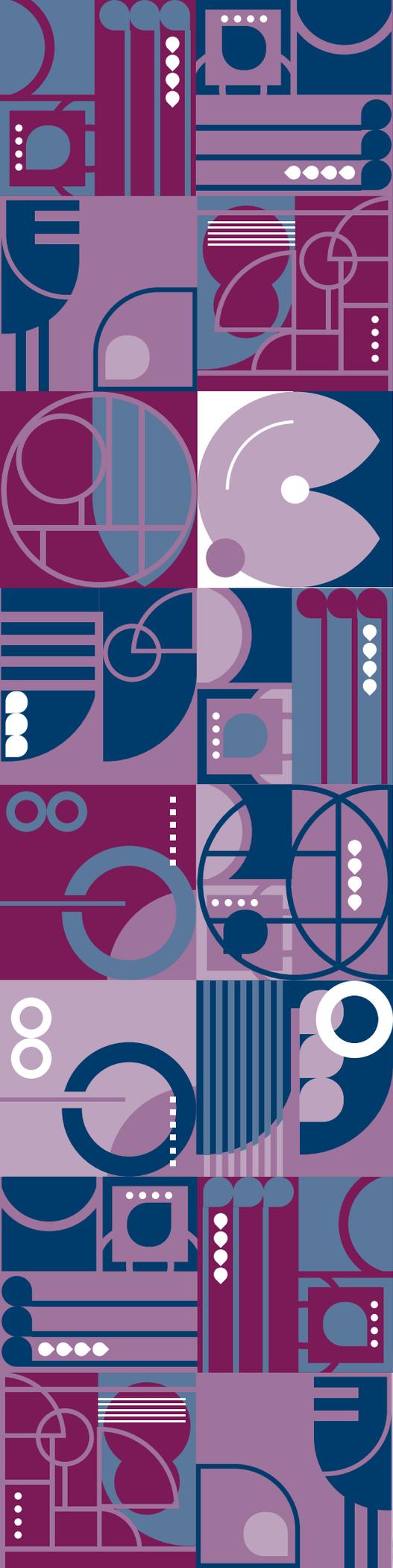
Roberto Lavalley Villanueva
Director de Administración

Persona responsable de la información de la SRH

Moises Ríos Juárez
Subdirector de Recursos Humanos

Persona responsable de la información de la DGAPN

Faustino Delgado Figueroa
Subdirector de Desarrollo de Productos y Servicios



Informe Anual de
Actividades de la

Política de Género en FIRA 2023



Con FIRA ¡sí es posible!

fira.gob.mx

800 999 FIRA

