

# Informe Anual de Actividades de la **Política de Género en FIRA 2022**



---

**f** @FiraMexico

**@** @FiraMexico

**▶** @FIRABancoMexico

**X** @FIRA\_Mexico

---

**800 999 3472**

**www.fira.gob.mx**



## INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN FIRA 2022

Nos referimos 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.

# 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	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
1	Elaborar y difundir una política de igualdad laboral y no discriminación de FIRA.	La política de Igualdad laboral y No discriminación se publicó en la Intranet Institucional en el apartado de Dirección de Administración/Subdirección de Recursos Humanos/ Comité de Ética. Se hace el señalamiento de que ahora está integrada a la Política de Género en FIRA. <a href="#">Dirección de Administración - FIRAnet</a>
2	Impulsar acciones que promuevan la alineación y armonización del marco normativo en materia de derechos humanos e igualdad de género.	Se ratificó el Código de Conducta del Comité de Ética; se realizaron 4 informes trimestrales en el portal de transparencia para dar aviso de que no contamos con recomendaciones en materia de derechos humanos por organismos internacionales; se integró la Política de igualdad laboral y no discriminación de FIRA, la política de prevención de riesgos psicosociales de FIRA y el pronunciamiento de cero tolerancias al hostigamiento sexual y acoso sexual; en la Política de Género de FIRA.
3	Ejecutar un proceso de selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades.	El procedimiento operativo de reclutamiento, selección y contratación de personal establece “el compromiso para que cualquier candidato(a) reciba un trato igualitario y las mismas oportunidades de reclutamiento, selección y contratación, promoviendo con ello la igualdad y la no discriminación en el acceso al empleo.” <a href="#">SISTEMA DE PROCESOS</a>
4	Integrar la plantilla del personal impulsando la paridad de género en los procesos de selección, promoción y cambios de puesto.	Al cierre del 2022, la plantilla esta conformada por 1,101 personas, de las cuales el 47% son mujeres y el 53% hombres. En el puesto de Residente Estatal se incrementó la participación de mujeres en puestos de mando, pasando del 10% al 13%. Por otra parte, se redujo la participación de mujeres en el puesto de Agente, pasando del 22% al 21%.
5	Promover acciones para la incorporación de mujeres en puestos de mando e incrementar su proporción.	Se desarrolló el proyecto 26, en el que se busca: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contar con una metodología que permite asegurar una sucesión ordenada, sostenible y eficaz.</li> <li>2. Mitigar el riesgo de continuidad operativa ante una eventual rotación de capital humano en dichos puestos, a través de la definición e identificación de los puestos críticos.</li> <li>3. Identificar al personal con alto potencial para el desarrollo de planes de carrera, con base en la evaluación del perfil duro y perfil blando de la metodología.</li> </ol>

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
6	Desarrollar programas de empoderamiento para el liderazgo de las mujeres en la Entidad que faciliten su integración en puestos de mando.	Se elaboró una propuesta de sensibilización y capacitación para el liderazgo de mujeres para ser aplicada en 2023, la cual atiende al PROIGUALDAD 2020-2024.
7	Otorgar prestaciones y compensaciones al personal de manera igualitaria (permiso de maternidad y paternidad, de lactancia, por adopción, entre otros).	En las condiciones generales de trabajo de Banxico se encuentran de manera igualitaria las prestaciones del personal que labora en FIRA. <a href="#">{69EE781E-ECD6-2233-59B3-AA99044DFDE9}.pdf (banxico.org.mx)</a>
8	Medir el clima laboral y la no discriminación en el centro de trabajo.	Se realizó la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2022, del <b>10 al 28 de octubre</b> a través de una liga de acceso a la plataforma dispuesta por la Secretaría de la Función Pública (SFP), en ella participaron 1,032 personas, que representaron el 93% del total de la plantilla, de las cuales 551 fueron hombres (53%) y 481 mujeres (47%). También se realizó la Encuesta de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual del 4 de noviembre al 9 de diciembre de 2022, en total participaron 516 personas, 52% de las mujeres y el 41% de los hombres de la plantilla.
9	Utilizar el lenguaje incluyente y no sexista.	En el procedimiento para emisión de normativa y de documentos operativos se hace la siguiente precisión en el apartado de procedimientos "38. Los procedimientos que se documentan y actualizan deben utilizar en todos los documentos que lo componen lenguaje incluyente, no sexista y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria", además de que vía mail se hace llegar a todo el personal los lineamientos sobre el lenguaje incluyente y no sexista de la CNDH para su conocimiento y aplicación.
10	Incorporar las mejores prácticas en materia de igualdad y no discriminación y buscar la certificación y acreditación de dichas prácticas.	Del 2011 a la fecha se ha obtenido el certificado en la Norma Mexicana NMX-R-025 – SCFI - 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en 2021 se obtuvo el nivel plata y fue multisitio.

**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	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
1	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 (APF) y los lineamientos en la materia.	Durante el 2022, los documentos se mantuvieron en la intranet para conocimiento de todo el personal en el apartado de Dirección de Administración/Subdirección de Recursos Humanos/ Comité de Ética (CE). Las 6 denuncias atendidas en el CE se realizaron con debida diligencia de acuerdo a los protocolos establecidos. Así mismo toda la persona de la entidad firma la Carta de Protesta del Código de Conducta y realiza el curso del Aula Virtual sobre el Código de Conducta.
2	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.	Durante el 2022 se ratificó el Código de Conducta Ed. 3 en los distintos Comités de la Entidad. <a href="#">Nuevo Código de Conducta - FIRAnet</a> En 2023 se realizará su actualización para homologarse al Código de Ética de la APF publicado en el DOF en febrero de 2022.
3	Difundir y promover los valores del Código de Conducta, así como de 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.	A lo largo del 2022 se realizaron diversas difusiones de materiales provistos por la UEPPCI de acuerdo con lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compromisos de No Impunidad 1, 2, 3 y 7: De enero a noviembre se difundieron 28 infografías.</li> <li>2. Difusión de infografías sobre los valores del mes: De enero a noviembre se difundieron 30 infografías.</li> <li>3. Delito electoral y blindaje electoral: durante el mes de mayo se difundieron 13 infografías y/o materiales.</li> <li>4. Declaración patrimonial: De enero a noviembre se difundieron 14 infografías.</li> <li>5. Nueva ética: De enero a noviembre se difundieron 17 infografías.</li> <li>6. Cultura de Denuncia: De agosto a noviembre se difundieron 3 infografías.</li> <li>7. Prevención del hostigamiento sexual (hs) y acoso sexual (as): De marzo a noviembre se difundieron 19 infografías.</li> </ol>

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
3	<p>Difundir y promover los valores del Código de Conducta, así como de 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><b>8.</b> Igualdad, No Discriminación y no violencia: De enero a noviembre se difundieron 60 infografías. <b>9.</b> Conflictos de intereses. De marzo a octubre se difundieron 6 infografías.</p> <p>Así mismo, se elaboró y realizó la campaña de Código de Ética y de Conducta del 3 de octubre al 18 de noviembre, en la que se difundieron 9 infografías y un banner.</p>
4	<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>Se realizaron talleres de clima laboral para la prevención de la violencia y la vulneración a los Códigos bajo el siguiente esquema:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1.</b> En Residencia Estatal Durango, Agencia Durango y Agencia Santiago Papasquiario, el 24 de febrero con 7 participantes.</li> <li><b>2.</b> En la Residencia Estatal Chiapas, Agencia Tuxtla Gutiérrez, Agencia Tapachula, Agencia Palenque, Agencia Comitán y Agencia Villaflores, el 7 de abril con 16 participantes.</li> <li><b>3.</b> En la Residencia Estatal de Baja California, Agencia Mexicali, Agencia Ensenada y Agencia San Luis Río Colorado, el 30 de junio con 12 participantes.</li> <li><b>4.</b> Taller sobre Código de ética, código de conducta y prevención de la violencia en CDT Salvador Lira López, CDT La Noria, CDT Villadiego, CDT Tezoyuca y CDT Tantakín, el 27 de abril con 140 participantes.</li> <li><b>5.</b> Taller sobre Clima Laboral en el Departamento de Servicio Médico y otras prestaciones, el 27 de mayo con 16 participantes. <b>6.</b> Taller sobre código de conducta y prevención del acoso laboral en CDT Salvador Lira López, el 8 de septiembre con 26 participantes.</li> <li><b>7.</b> Curso – Taller Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad en la Dirección Regional de Occidente, Norte, Noroeste, Sur y Sureste, se han impartido hasta la fecha 10 talleres, los cuales se han ejecutado entre el 6 de octubre y el 6 de diciembre, han participado 517 personas.</li> </ol> <p>También se elaboró y realizó la campaña de Código de Ética y de Conducta del 3 de octubre al 18 de noviembre, en la que se difundieron 9 infografías y un banner.</p>

**Objetivo específico 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.

**Eje 3:** Funcionamiento de mecanismos de atención, vigilancia y mantenimiento del Comité de Ética.

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
1	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>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.</p> <p>El 28 de diciembre de 2020 se actualizó el nombre a Comité de Ética, el cual sigue vigente hasta la fecha.</p>
2	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>El diagnóstico con perspectiva de género 2022, consideró los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021; Encuesta de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (HS y AS), lo establecido en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (NOM – 035), los resultados de la auditoría en la NMX – 025, lo establecido en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024 (Progualdad), así como las acciones que derivarán de la participación de FIRA en el Comité Interinstitucional para la Equidad de Género en las Entidades Financieras (CIIGEF), entre otros, esté diagnóstico dio lugar al PAT 2022.</p> <p><a href="#">Dirección de Administración - FIRAnet</a></p>
3	Contar con mecanismos actualizados conforme a 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>En la entidad se proporciona atención a denuncias relacionadas con AS y HS, discriminación y violencia laboral desde la vía administrativa atendiendo lo establecido en los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética (2020), el Manual de atención de denuncias de los Comités de Ética (CE), el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (INMUJERES 2020) y el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación (CONAPRED 2017). Las figuras que proporcionan atención a dichos actos son las personas consejeras, personas asesoras, el CE y el Órgano Interno de Control (OIC). A las denuncias registradas se les da seguimiento a través del sistema SSECCOE de la SFP.</p>

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
4	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.	Durante el 2022 se realizaron dos difusiones del Protocolo mediante correo electrónico a todo el personal, así mismo el documento se encuentra de manera permanente en la intranet en la ruta Dirección de Administración/SRH/CE para conocimiento de todo el personal. <a href="#">Dirección de Administración - FIRAnet</a>
5	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.	Durante el 2022 se realizaron dos difusiones del Protocolo mediante correo electrónico a todo el personal, así mismo el documento se encuentra de manera permanente en la intranet en la ruta Dirección de Administración/SRH/CE para conocimiento de todo el personal. <a href="#">Dirección de Administración - FIRAnet</a>
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.	En la sesión ordinaria 1/2022 del 29 de marzo del 2021 del CE, se aprobó el Programa Anual de Trabajo 2022, se integró con 10 objetivos y sus respectivas metas, de las que se desprendieron 19 actividades, 16 de la cuales se establecieron como obligatorias por la UEPPCI de la SFP, el PAT 2022 está para consulta de todo el personal en la intranet institucional. <a href="#">Dirección de Administración - FIRAnet</a>
7	Realizar informes de seguimiento al PAT y llevar a cabo el registro de cumplimiento de programas institucionales en la materia.	El Informe Anual de Actividades 2022 del CE fue presentado en la sesión ordinaria 4/2022 realizada en diciembre de 2022, está para consulta de todo el personal en la intranet institucional. <a href="#">Dirección de Administración - FIRAnet</a>



**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	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
1	Difundir el pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.	El Protocolo se encuentra de manera permanente en la intranet en la ruta Dirección de Administración/SRH/CE para conocimiento de todo el personal. <a href="#">Dirección de Administración - FIRAnet</a>
2	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.	La Institución cuenta con un Comité de Ética desde el 2015, en el cual se da atención y seguimiento a denuncias relacionadas con el AS y HS, discriminación y violencia. Las figuras que proporcionan atención a dichos actos son las personas consejeras, personas asesoras, el CE y el OIC. A las denuncias registradas se les da seguimiento a través del sistema SSECCOE de la SFP.
3	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. Consulta del documento en el Diario Oficial de la Federación (DOF).	Durante el 2022 se recibieron y atendieron 4 denuncias relacionadas con la vulneración del Código de Ética y Código de conducta de FIRA.

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
4	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. Consulta del documento en el DOF.	Durante el 2022 se recibieron y atendieron 2 denuncias relacionadas con Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual.
5	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. Consulta del documento en el DOF.	Durante el 2022 no se recibieron denuncias relacionadas con actos de discriminación.

**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	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
1	Fortalecer las capacidades institucionales de formación y profesionalización para cumplir con los compromisos que se establecen en las normas jurídicas del país.	El 7 de abril del 2022 se autorizó el Programa Anual de Capacitación de conformidad con lo establecido en el Procedimiento Operativo para la Capacitación del Personal en sus lineamientos operativos punto 2 y en el acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las Materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el DOF. Así mismo, en el Programa Anual de Trabajo del Comité de Ética 2022, aprobado en marzo del 2022, se incorporaron acciones de capacitación para el personal y para los miembros del Comité de conformidad con lo establecido en el requisito 5.3.3.1.1 de la Norma Mexicana NMX – R – 025 – SCFI –2015 (NMX -025) mediante un diagnóstico con perspectiva de género,

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
1	Fortalecer las capacidades institucionales de formación y profesionalización para cumplir con los compromisos que se establecen en las normas jurídicas del país.	que consideró los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) 2021; Encuesta de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (HS y AS), lo establecido en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (NOM – 035), los resultados de la auditoría en la NMX – 025, lo establecido en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024 (Progualdad), así como previendo las acciones, materia de este comité, que derivarán de la participación de FIRA en el Comité Interinstitucional para la Equidad de Género en las Entidades Financieras (CIIGEF)
2	Diseñar y ejecutar las acciones en materia de cultura institucional, modelos de igualdad y no discriminación.	Se generaron de acuerdo a 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 SHCP a través de la Unidad de Igualdad de Género, 10 acciones puntuales con 33 compromisos de trabajo, los cuales fueron reportados al INMUJERES al cierre del 2022.
3	Crear propuestas de formación que atiendan las brechas identificadas en los diagnósticos.	<p>Las Prácticas de Transformación de Clima y Cultura Organizacional (2022) tienen el objetivo de atender las brechas identificadas en los diagnósticos realizados, en el 2022 se establecieron 7 practicas, de las cuales 4 atienden a propuestas de formación, como se muestra a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestionar e instrumentar cursos de capacitación para el personal en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en particular sobre el Protocolo y los mecanismos de denuncia.</li> <li>2. Implementar en las oficinas en las que se identificaron áreas de mejora, talleres para fortalecer el balance trabajo familia, en particular en temas de cuidado como factor de igualdad laboral y no discriminación.</li> <li>3. Impartir el curso virtual de habilidades directivas desarrollado por la Entidad para el personal de las oficinas en donde se identificaron áreas de oportunidad.</li> <li>4. Diseñar y llevar a cabo talleres de clima laboral en aquellas unidades administrativas en las que se obtuvieron resultados por abajo del promedio de la APF, identificando causas y efectos y estableciendo compromisos de mejora para su seguimiento en el mediano plazo.</li> </ol>

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
4	Gestionar o diseñar cursos de sensibilización y capacitación en la materia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foro en línea Claves para fomentar una conciliación y corresponsabilidad posible: organizado por la Unidad de Igualdad de Género (de la SHCP), participaron 56 personas.</li> <li>- Proyección del panel virtual de expertas en conmemoración día internacional de la mujer, 8m del 2022 “las mujeres que trabajan: retos y oportunidades” organizado por FIRA y donde participaron 272 personas.</li> </ul> <p>Así mismo, dentro del aula virtual de la institución Se registraron 230 participaciones (considerando miembros del CE).</p>
5	Difundir los contenidos gráficos que fomenten la igualdad y la no discriminación.	<p>Se realizaron las siguientes difusiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevención del hostigamiento sexual (hs) y acoso sexual (as): De marzo a noviembre se difundieron 19 infografías.</li> <li>- Igualdad, no discriminación y prevención de la violencia: De enero a noviembre se difundieron 60 infografías.</li> </ul>
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>Se difundió el curso Atención a casos de hostigamiento y acoso sexual en la APF: curso dirigido y promovido por el INMUJERES para las personas consejeras a partir del mes de junio. En este curso participaron 4 personas, de las cuales 2 personas obtuvieron además el certificado en la competencia “Atención a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal”.</p>

**Objetivo específico 6:** Promover un ambiente organizacional favorable y libre de violencia de género y que promueva 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	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
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>La política de Prevención de Riesgos Psicosociales se publicó en la Intranet Institucional en el apartado de Dirección de Administración/Subdirección de Recursos Humanos/ Comité de Ética. Se hace el señalamiento de que ahora está integrada a la Política de Género en FIRA. <a href="#">Dirección de Administración - FIRAnet</a></p>

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
2	<p>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>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La institución cuenta con un Comité de Ética el cual atiende y da seguimiento a denuncias relacionadas con temas de discriminación y violencia laboral.</li> <li>2. Se cuenta con la modalidad de trabajo mixto para todo el personal.</li> <li>3. Las mujeres madres cuentan con un permiso de lactancia durante un año a partir de que nace su hija o hijo.</li> <li>4. La institución cuenta con dos salas de lactancia permanentes y un Protocolo para la habilitación de salas de lactancia para unidades administrativas que no tienen una sala permanente.</li> <li>5. La institución cuenta con la prestación de guarderías y con una oferta complementaria de espacios de cuidado de infancias y espacios educativos para todo el personal.</li> <li>6. Dentro de la institución existen los siguientes permisos: Permiso por nacimiento de sus hijos (as) para trabajadores, Permiso por adopción de hijos(as) para trabajadores, Permiso por defunción, Descansos pre y postnatales para trabajadoras en caso de parto, Descanso por adopción para trabajadoras, Descanso para trabajadores por el cuidado de hijos(as) recién nacidos(as) en caso de fallecimiento de la madre (cónyuge o concubina) o enfermedad grave de ella derivada del parto, Permiso por lactancia, Permiso por la lactancia en caso de adopción, Ausentarse para comparecer ante autoridades, Permiso por examen profesional y Permiso de 10 días hábiles sin goce de salario, para el personal con antigüedad menor a 1 año o que no dispone de vacaciones.</li> </ol>
3	<p>Implementar esquemas de trabajo que faciliten la conciliación trabajo familia.</p>	<p>El día 28 de junio de 2022 se dio de alta el Aviso Administrativo número 26 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 la guía para la captura en el sistema de puntualidad de FIRA se establece la modalidad de trabajo mixto.</p>

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
4	<p>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>Se realizaron las siguientes campañas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Balance trabajo familia: de enero a junio se difundieron 41 materiales digitales.</li> <li>- Campaña de balance trabajo familia “vacaciones y permisos” durante el mes de agosto se difundieron 9 infografías y 2 banners. - Campaña de balance trabajo familia “cuidados e igualdad” de septiembre a octubre se difundieron 12 infografías y 2 banners.</li> <li>- Campaña para la prevención del acoso sexual y hostigamiento sexual: en noviembre se han difundieron 10 infografías, un podcast y un banner.</li> <li>- Campaña de medicina preventiva: de julio a noviembre se difundieron 16 materiales digitales.</li> <li>- Recreaciones deportivas o familiares: en agosto se realizó un evento de reforestación, en septiembre se realizó un curso para la elaboración de huertos familiares y en octubre se realizó la carrera Financial Running.</li> </ul>
5	<p>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>Se realizó el Curso – Taller Prevención del hostigamiento y acoso sexual y corresponsabilidad en el cuidado como factor de igualdad en la Dirección Regional de Occidente, Norte, Noroeste, Sur y Sureste, se impartieron 10 talleres, los cuales se ejecutaron entre el 6 de octubre y el 6 de diciembre en los cuales participaron 517 personas.</p>
6	<p>Promover la oferta complementaria para el cuidado de menores para el personal, adicional a aquellos proporcionados por los servicios de seguridad social.</p>	<p>La oferta complementaria de cuidados se encuentra en el apartado de Dirección de Administración/Subdirección de Recursos Humanos/ Descuentos y promociones para el personal.</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	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
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>En 2022, se beneficiaron con crédito y garantías a 2 millones 9 mil 426 mujeres (82% de total de acreditados en FIRA). El flujo total de financiamiento ascendió a 46,193 millones de pesos, en donde el 56% corresponde a crédito tradicional, es decir créditos de corto y largo plazo para las actividades agropecuarias y del medio rural, el 44% restante fue en operaciones de microcrédito productivo. Fuente: Informe de la Subdirección de Cartera.</p> <p>En este mismo año fue autorizado el Programa para la Inclusión Financiera de Población Prioritaria (PROIF), el cual está dirigido a operaciones prioritarias, entre las cuales pueden impactar en el Objetivo de Fomento 4. Equidad de género, este programa se publicó el 30 de mayo del 2022 en las Condiciones de Operación del Servicio de Garantía entre FIRA y los Intermediarios Financieros.</p> <p>En el Programa de Desarrollo de Proveedores (PDP) se dio atención y continuidad a 14 proyectos en los que la participación de mujeres supera el 30% en la participación de los proveedores de materia prima que abastecen a las empresas tractoras. Fuente: Mediante la relación de proveedores de cada empresa tractora en los PDP (DGACR).</p> <p>Se continúa con la conformación de fondos de garantías con recursos de gobiernos estatales y empresas privadas para los diferentes programas de Financiamiento a la mediana empresa agroalimentaria y rural (PROEM) y el Programa Especial para el Financiamiento a la Población Prioritaria (PROIF), donde la población objetivo que se atiende con financiamiento tiene una proporción importante de acreditadas mujeres, lo cual se puede ver en las bases de datos de créditos otorgados.</p> <p>Se realizaron promociones conjuntas con dependencias de gobiernos municipales para implementar programas de financiamiento a mujeres emprendedoras en el medio rural, eventos publicados en portales de internet de las dependencias gubernamentales y de noticias.</p> <p>En las Direcciones Regionales de Occidente y Sur, se realizaron eventos de promoción de financiamiento para población elegible, en coordinación con intermediarios financieros especializados (SOCAP) para atención de proyectos productivos en el medio rural donde la participación de mujeres es relevante.</p>

ACCIÓN	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES REALIZADAS
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.	Adicional, se han incorporado nuevos intermediarios financieros con vocación en el financiamiento a mujeres, y se ampliaron líneas de crédito para IFNB con importante participación en el financiamiento a mujeres lo cual se identifica con los créditos de la cartera total.
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>Por parte del área de Atención Corporativa a Intermediarios Financieros se promovieron los programas especiales Pro Sostenibles y Garantía irrevocable para emisión de deuda de los IF, que apoyan la perspectiva de género. En sesión de trabajo con Santander el 24 de agosto de 2022 y Banca Mifel el 08 de septiembre de 2022</p> <p>Se rediseño el Programa de Agricultura Familiar en el que se estableció como requisito a las Sociedades Cooperativas contar con al menos 40% de socios mujeres, publicado en la Guía de operación de productos y servicios el 29 diciembre de 2022.</p>
3	Fortalecer y ampliar los canales de financiamiento en regiones con escasa infraestructura financiera o de alta marginación.	A través del área de Atención Corporativa a IF se realizó promoción a la Microfinanciera Fin Útil, S.A. de C.V. SOFOM, ER, perteneciente al Grupo Gentera, grupo en el que la mayoría de sus clientes son mujeres, con el fin de su incorporación a registro en operación directa.
4	Fortalecer las capacidades productivas y empresariales de las mujeres, mediante el otorgamiento de apoyos tecnológicos para capacitación y asesoría técnica.	<p>Mediante los apoyos de fomento tecnológico, en 2022 que beneficiaron a 9,060 mujeres en 767 eventos de capacitación y servicio de asesoría, principalmente. En los apoyos financieros para el precio del servicio de garantía e incentivos a la tasa de interés se identifican 132 créditos en los que participaron 812 mujeres.</p> <p>Adicional, en el Directorio de Prestadores Externos de Servicios Especializados se registraron 80 mujeres, el 66% como Asesoras, 15% como consultoras especializadas y el resto en evaluación de Proyectos y Supervisión de crédito. Fuente: Subdirección de Programas y Proyectos.</p> <p>Además, en los cinco Centros de Desarrollo Tecnológicos de FIRA en eventos transferencia de tecnología de productor a productor se capacitó a 3,504 mujeres en 341 eventos realizados durante el 2022.</p>



Morelia, Michoacán, diciembre de 2022

Atentamente

**Roberto Lavalley Villanueva**  
Director de Administración

Persona responsable de la información de la DGAPN

**Faustino Delgado Figueroa**  
Subdirector de Desarrollo de Productos y Servicios

Persona responsable de la información de la SRH

**Moises Ríos Juárez**  
Subdirector de Recursos Humanos

**Informe Anual de Actividades de la**  
**Política de**  
**Género en**  
**FIRA 2022**



---

**f** @FiraMexico

**@** @FiraMexico

**▶** @FIRABancoMexico

**X** @FIRA\_Mexico

---

**800 999 3472**

**www.fira.gob.mx**