

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Programa presupuestario registrado en el Anexo 13 del Decreto de PEF: Equidad de Género

Ramo: 51

Clave de la UR: GYN

Nombre de la UR: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Clave del Pp: E036

Nombre del Pp: Equidad de Género

Tipo de acción: 1: Acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres; 2: Acciones que promuevan la erradicación de la violencia de género; 3: Acciones que promuevan la erradicación de cualquier forma de discriminación de género

Número y denominación de la acción:

- 197 Impulsar una Campaña Institucional de Difusión de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres
- 424 Impulsar una Campaña Institucional de Difusión para la Prevención y Atención de la Violencia de Género
- 618 Impulsar una Campaña Institucional de Difusión por la No Discriminación de Género

Definición de la población objetivo
<p>Personas trabajadoras y pensionadas (personas aseguradas directas) y derechohabiente (familiares de personas pensionadas y trabajadoras) así como aquellas que tengan alguna relación con el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.</p> <p>Existen 13,681,077 personas aseguradas</p> <p>Fuente: ISSSTE, 2021 <i>Anuario estadístico</i>.</p> <p>http://www.issste.gob.mx/datosabiertos/anuarios/anuarios2021.html#cap1</p>

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres
<p>A través del instrumento de consulta CCII (Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad 2014) que fue aplicado a las personas que colaboran en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado encontramos que:</p>

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

Las mujeres ocupan en menor proporción los puestos de subdirección o superior (43.3%) respecto a los hombres (56.7%), en contra parte, es mayor la proporción de mujeres (67.2%) en los puestos técnicos u operativos que de los hombres (32.8%).

Discriminación

El 20% del personal siente discriminación por su sexo, de ese porcentaje 7 de cada 10 son mujeres.

Las principales condiciones de discriminación son: ascensos, faltas de respeto, tareas a desarrollar y salarios, en todos los casos las mujeres se sienten mayormente discriminadas que los hombres.

- 14.6% se han sentido discriminadas por el nivel de su puesto
- 53.9% considera que en la Institución se difunde el tema de Derechos Humanos, 58% prevención de la discriminación y 51.4% el tema de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- 50.2% considera que se cumple el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

Corresponsabilidad

En el ISSSTE el 60.6% de las y los trabajadores son responsables de un (a) menor de 15 años o a una persona dependiente.

- Del personal del Instituto que declaró que los cuidados de las personas dependientes corrían a cargo de su cónyuge, 81.7% son hombres y sólo 18.3% mujeres.
- De las personas que son responsables de un (a) menor de 15 años: 36.7% tiene dificultades para conciliar su vida familiar con la laboral, de ese porcentaje 32.9% son hombres y 67.1% son mujeres
- Del personal que es responsable de una persona dependiente: 38% tiene dificultades para conciliar su vida familiar con la laboral, de ese porcentaje 29.1% son hombres y 70.9% son mujeres.
- Cerca del 50% piensa que se promueven medidas para que el personal pueda repartir mejor su tiempo entre la vida personal, familiar y laboral.
- 1 de cada 3 tuvieron siempre problemas con su jefa (e) al pedir permiso para cuidar a sus hijas e hijos menores cuando enferman.
- 14% de los hombres conoce sobre la existencia del permiso de paternidad.

Hostigamiento y acoso sexual

- El 8.6% del personal contestó afirmativamente; 78.6% mujeres y 21.4% hombres. Alguna vez ha sufrido hostigamiento sexual en su puesto actual.
- 39.9% contestó afirmativamente al considera usted que el hostigamiento sexual es un problema que merece atención en la institución.

El Informe Anual de Denuncias de Hostigamiento Sexual y de Acoso Sexual de la Administración Pública Federal, <https://bit.ly/3EMWvHg>, durante el año 2021, registró 321 denuncias de hostigamiento sexual o de

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Breve diagnóstico sobre las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres

acoso sexual en los Comités de Ética de 82 instituciones de la Administración Pública Federal, de las cuales 276 denuncias fueron presentadas por mujeres, 11 por hombres y en 34 casos no se especificó el sexo de la víctima

De este modo la violencia se puede presentar en el marco de cualquier interacción social e implica una violación a los derechos humanos de las personas, particularmente de las mujeres y las niñas que son las más propensas a vivir este tipo de desigualdad.

De acuerdo con el Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la violencia de género es una forma de discriminación que impide gravemente que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos y libertades, en condiciones de igualdad con el hombre, constituyendo un obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En julio de 2017 la CEDAW emitió su Recomendación General Numero 35, en materia de violencia por razón de género contra la mujer.

Este tipo de violencia tiene entre sus causas las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres cuyo impacto se refleja en todos los sectores y que influye en su desarrollo personal y social.

En vista de que la violencia se considera un problema de salud pública; y reconociendo el papel fundamental que juega el personal del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado ISSSTE, en el cumplimiento de los servicios de salud, es necesario brindarles a las personas trabajadoras del instituto herramientas y competencias para prevenir, identificar y atender la violencia.

Descripción sucinta de las acciones afirmativas implementadas (cuando corresponda)

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

197 Impulsar una Campaña Institucional de Difusión de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres

Durante el primer trimestre se publicó material de difusión a través de los medios digitales del Instituto con el objetivo de promover la igualdad laboral, esta información giró en torno a la siguiente temática:

- Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación del Instituto
- Sistema Nacional de Cuidados
- Día Internacional de la Mujer, haciendo énfasis en la corresponsabilidad trabajo – familia

424 Impulsar una Campaña Institucional de Difusión para la Prevención y Atención de la Violencia de género

Durante el periodo contemplado de enero – marzo se realizaron y publicaron materiales de difusión que estuvieron enfocados en promover una cultura de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual:

N°	Título	Mailings	Facebook	Twitter	Difusión	
					Mes	Num. veces difundido
1	Este 25 de febrero, el ISSSTE en contra del hostigamiento sexual y acoso sexual	2	1	1	Febrero	4
2	Curso Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	2			Febrero	2
3	Personas Consejeras	4			Marzo	4
4	25 de marzo. Día Naranja ¿Eres víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual?	2	1	1	Marzo	4
5	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual	4			Marzo	4
6	Dinámica vivencial para mujeres	2			Marzo	2
7	Día Internacional de la Mujer	1			Marzo	1

En conjunto con el Comité de Ética de oficinas centrales, se actualizaron en la página institucional, el directorio de los Comités de Ética de la República, los cuales se encuentran en oficinas administrativas y unidades médicas, y el correspondiente a las Personas Consejeras, mismos que se encuentran en las siguientes ligas:

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

http://www.issste.gob.mx/images/cepci/Directorio_de_Titulares_de_la_Presidencia_de_los_Comites_de_etica_en_el_ISSSTE.pdf

http://www.issste.gob.mx/images/cepci/Directorio_Personas_Consejeras_ISSSTE.pdf

Otra de las actividades que se realizaron, fue la impartición de pláticas en torno al hostigamiento sexual y acoso sexual y reuniones con las Personas Consejeras con el fin de que puedan brindar una atención integral a las presuntas víctimas.

La finalidad de estas acciones es sensibilizar a las personas trabajadoras del Instituto para identificar, prevenir y atender los casos que pueden presentarse por hostigamiento sexual y acoso sexual.

El Departamento de Programas de Equidad brindó apoyo a presuntas víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual, y dio atención y contención psicológica a quienes lo solicitaron.

618 Impulsar una Campaña Institucional de Difusión por la No discriminación de Género

Se realizaron actividades de sensibilización para promover una cultura institucional basada en la igualdad de género y la no discriminación en las Unidades Médicas y Administrativas a través de la colaboración de los Enlaces de Género , a continuación, se detallan las pláticas impartidas:

Entidad Federativa	Núm Act.	Muj	Hom	Total
Aguascalientes	1	22	4	26
Baja California	2	15	40	55
Campeche	8	112	89	201
Coahuila	1	19	0	19
Colima	2	13	7	20
Durango	3	41	31	72
Estado de México	32	512	150	662
Guanajuato	1	1	5	6
Hidalgo	3	24	5	29
Jalisco	6	60	13	73
Nayarit	3	125	28	153
Nuevo León	4	57	35	92
Oaxaca	4	39	59	98
Puebla	8	58	18	76
Querétaro	4	130	25	155

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Quintana Roo	1	0	14	14
San Luis Potosí	3	70	9	79
Sinaloa	6	38	4	42
Sonora	1	18	7	25
Tabasco	6	110	140	250
Tlaxcala	4	88	28	116
Veracruz	9	111	27	138
Yucatán	3	23	18	41
Zacatecas	1	24	1	25
Zona Norte	2	67	7	74
Zona Poniente	7	105	30	135
Zona Sur	69	1589	622	2211
H. R. Bicentenario de la Independencia	1	48	8	56
H.R. Centenario de la Revolución Mexicana	1	13	7	20
H.R. Puebla	1	2	1	3
H.R. Mérida (Elvia Carrillo Puerto)	2	25	25	50
H.R. 1º de Octubre	6	76	77	153
DNPESyC (Servicios turísticos)	3	80	6	86
Depto de Programas de Equidad	9	1218	234	1452
Jef. de Serv. de D. H. y Participación Social	3	1049	431	1480
TOTALES	220	5982	2205	8187

Con relación a las estrategias transversales en materia de igualdad de género que se implementarán en las Unidades Médicas y Administrativas del Instituto, se tiene contemplado el proceso de auditoría de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual establece 14 requisitos que cada centro de trabajo debe implementar.

Obstáculos y oportunidades durante la operación

ANEXO 2 DEL AVANCE DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS CON EROGACIONES PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Obstáculos y oportunidades durante la operación
Oportunidades: