

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

Indicador: Porcentaje de trabajadores que recibieron información en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizadas en las Unidades Médicas y Administrativas del Instituto

Se hizo llegar información que contribuye a fomentar una cultura de igualdad, no discriminación y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia a través de actividades de sensibilización realizadas en las modalidades presencial y en línea por medio de la plataforma Teams, siendo esta última un medio muy eficaz no sólo para impactar a una mayor cantidad de trabajadores, sino también para alcanzar a quienes están ubicados en Unidades alejadas de las oficinas de las Representaciones o de áreas Centrales.

Las trabajadoras y los trabajadores que tuvieron acceso a esta información se encuentran adscritos en las Entidades Federativas que a continuación se enuncian:

- Aguascalientes
- Baja California
- Baja California Sur
- Campeche
- Coahuila
- Colima
- Chihuahua
- Ciudad de México
- Durango
- Guanajuato
- Hidalgo
- Jalisco
- México
- Michoacán
- Morelos
- Nayarit
- Nuevo León
- Oaxaca
- Puebla
- Querétaro
- Quintana Roo
- San Luis Potosí
- Sinaloa
- Sonora
- Tabasco
- Tlaxcala
- Veracruz
- Yucatán
- Zacatecas

Algunos de los comentarios vertidos por quienes han podido acceder a la información compartida en el primer semestre, revela tanto el interés que se tiene en profundizar más en estas temáticas, así como la importancia de seguir compartiendo incluso información más específica.

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

Indicador: Porcentaje de materiales de difusión elaborados y distribuidos sobre el tema de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.

Los materiales elaborados fueron diseñados para ser publicados a través de las redes sociales y el correo electrónico del Instituto, los objetivos fueron compartir datos específicos y relevantes, despertar el interés de las personas trabajadoras y de todos aquellos que tienen acceso a las cuentas institucionales, así como promover las acciones de capacitación programadas con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso a una vida libre de violencia.

Indicador: Porcentaje de Enlaces de Equidad del Instituto capacitados que sensibilizan y orientan al personal de su área de trabajo.

En cada una de las 36 Representación del ISSSTE se cuentan con Enlaces de Equidad ubicados en algunas de sus Unidades Médicas y Administrativas, hasta el momento, se ha logrado capacitar a por lo menos un Enlace de 31 Representaciones.

“Enlaces de Equidad” ubicados en 31 Representaciones del Instituto, sin embargo, aún hay Unidades Médicas y Administrativas de esas entidades que no cuentan con personal que realice dichas funciones o que no pudieron acceder a las actividades de sensibilización que se realizaron.

Indicador: Porcentaje de pláticas de sensibilización realizadas por los Enlaces de Equidad en las Unidades Administrativas y Médicas en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.

Tanto por parte del Departamento de Programas de Equidad como por las Unidades de Atención al Derechohabiente y Comunicación Social en las Representaciones del ISSSTE, se programaron, coordinaron y /o difundieron las actividades de sensibilización que se desarrollaron tanto de manera presencial como en su modalidad virtual.

Las actividades realizadas por parte de las Representaciones las gestionan los Enlaces de Género, quienes son los encargados de difundir, organizar, reservar, compilar documentación, etc. respecto de las actividades de sensibilización en materia de igualdad, no discriminación y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Las actividades realizadas tuvieron el objetivo de contribuir en la prevención y erradicación de actos de violencia y discriminación por cuestión de género, así como fomentar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.



Obstáculos y oportunidades durante la operación

El empleo de los medios electrónicos en el desarrollo del programa trae consigo no sólo la oportunidad de mayores alcances, sino también implica retos para quienes se encuentran en algunas localidades que están muy alejadas o que tienen carencias de equipo y de acceso a medios de comunicación, lo que limita las acciones informativas en todos los centros de trabajo.