

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

Personas trabajadoras y pensionadas (personas aseguradas directas) y derechohabientes (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.

Existen 13,681,077 personas aseguradas

Fuente: ISSSTE, 2021 *Anuario estadístico*.

<http://www.issste.gob.mx/datosabiertos/anuarios/anuarios2021.html#cap1>

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

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:

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

El número de participantes que han recibido información a través de las actividades de sensibilización realizadas son 28,701, siendo 21,395 mujeres y 7,306 hombres, quienes se encuentran en diferentes Representaciones del Instituto, esta atención representa el avance del 179.38 % respecto a la meta señalada.

La información compartida tuvo 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:

- Acoso sexual y violencia de género
- Alto a la violencia
- Derechos de la mujer
- El derecho del aborto seguro
- Empoderamiento y equidad
- Equidad e igualdad de género
- Estereotipos y roles de género
- Hostigamiento sexual y acoso sexual
- Hostigamiento y acoso laboral
- Lactancia materna
- Lenguaje incluyente y no sexista
- Violencia de género
- Violencia obstétrica, etc.
- Las implicaciones de los mandos superiores ante casos de hostigamiento sexual y acoso sexual
- La intervención de los Comités de Ética en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual
- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual La importancia de la lactancia materna y el derecho laboral a ejercerla
- Estereotipos y roles de género, entre otros

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 programada respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y el acceso a una vida libre de violencia.

Con los materiales difundidos se alcanzó el avance del 205 % respecto a la meta programada y las temáticas fueron las siguientes:

- Día Naranja (cada mes es diferente)
- Curso "Hostigamiento sexual y acoso sexual"
- Vías de denuncia
- Hacia el empoderamiento de las mujeres y en favor de la igualdad de género
- Dinámica vivencial para mujeres "¿Cómo luchamos las mujeres junto a otras mujeres por nuestros derechos y libertades?"
- El ISSSTE comprometido con la igualdad de género
- Funciones de las personas consejeras
- Día Internacional de Acción para la Salud de las Mujeres

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

- Maternidad libre y voluntaria
- Curso “El aborto seguro es un derecho”
- “Día Internacional de Niños y Niñas Inocentes Víctimas de Agresión
- Mujeres en la historia (e coordinación con la Subdirección de Personal)
- Conoce tus derechos en etapa de la lactancia
- Curso “Violencia contra las mujeres por razones de género”
- Semana Mundial de la Lactancia Materna
- Curso “Masculinidades”
- Cartel “Persona consejera”
- Cartel “Conoce tus derechos en etapa de la lactancia”
- Conferencia “Violencia obstétrica”
- Conferencia “Cáncer de mama con perspectiva de derechos humanos”
- Día Mundial de la Lucha contra el Cáncer de Mama
- Día Naranda NOM 046
- 16 días de activismo, conferencia “La violencia en silencio”
- Día Naranja “Cero tolerancia”
- 16 días de activismo, conferencia “El género sí importa”
- 16 días de activismo, conferencia “Las implicaciones de ellos mandos superiores en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual (Qué hacer y qué no hacer)”
- Mesa de trabajo “La intervención de los Comités de Ética en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual”
- Conferencia “Mujeres mayores de la comunidad LGBTIQPA+”
- Programación de actividades de los 16 días de actividades

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 Género ubicados en algunas de sus Unidades Médicas y Administrativas, en el corriente año se capacitó a 245 Enlaces de Equidad de Género, lo que significa un avance de 111.36 % respecto de la meta programada.

Se sigue trabajando en la promoción de la importancia que tiene la capacitación para la adquisición de herramientas teóricas básicas útiles para el impulso de la igualdad, no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

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 diferentes Representaciones del ISSSTE, se programaron,

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

coordinaron y/o difundieron las actividades de sensibilización que se desarrollaron tanto de manera presencial como en su modalidad virtual.

Se impartieron 780 pláticas y se alcanzó un avance del 111.43 % respecto a la meta programada y su desarrollo fue como a continuación se describe:

Entidad Federativa	Núm Act.	Muj	Hom	Total
Aguascalientes	5	102	19	121
Baja California	8	157	82	239
Baja California Sur	7	89	39	128
Campeche	32	469	300	769
Chiapas	14	94	56	150
Chihuahua	10	130	17	147
Coahuila	3	38	0	38
Colima	8	65	31	96
Durango	13	178	123	301
Estado de México	116	1572	459	2031
Guanajuato	3	96	38	134
Guerrero	2	2	1	3
Hidalgo	3	24	5	29
Jalisco	12	114	66	180
Michoacán	16	201	105	306
Nayarit	7	209	49	258
Nuevo León	14	223	101	324
Oaxaca	15	212	177	389
Puebla	43	500	183	683
Querétaro	13	315	83	398
Quintana Roo	1	0	14	14
San Luis Potosí	8	144	33	177

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				
Entidad Federativa	Núm Act.	Muj	Hom	Total
Sinaloa	11	116	15	131
Sonora	10	199	52	251
Tabasco	13	252	192	444
Tamaulipas	1	13	5	18
Tlaxcala	15	296	100	396
Veracruz	12	151	45	196
Yucatán	5	54	37	91
Zacatecas	6	112	38	150
Zona Norte	7	133	35	168
Zona Oriente	13	342	105	447
Zona Poniente	25	410	170	580
Zona Sur	219	4886	1562	6448
H. R. Bicentenario de la Independencia	1	48	8	56
H.R. Centenario de la Revolución Mexicana	4	93	43	136
H.R. Puebla	7	92	21	113
H.R. Dr. Manuel Cárdenas de la Vega	1	49	1	50
H.R. Veracruz	2	24	21	45
H.R. Mérida (Elvia Carrillo Puerto)	10	134	116	250
H.R. 1º de Octubre	8	168	125	293
Escuela Nacional de Enfermería e Investigación	13	67	33	100

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

Entidad Federativa	Núm Act.	Muj	Hom	Total
DNPEsyC (Servicios turísticos)	5	102	34	136
Depto de Programas de Equidad	30	5588	1570	7158
Jef. de Serv. de D. H. y Participación Social	7	2841	935	3776
Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación	2	291	62	353
TOTALES	780	21395	7306	28701

Estas actividades 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.

Indicador: Porcentaje de Unidades Administrativas del Instituto que incorporan estrategias transversales en materia de equidad de género en sus actividades

El Instituto cuenta con la Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que ampara a 57 sitios o Unidades Administrativas del ISSSTE, las cuales cumplen con la incorporación de estrategias transversales en materia de equidad de género en sus actividades, acción que contribuyó para obtener la certificación.

Con esto, el avance en el cumplimiento de la meta programada fue del 100 %.

Indicador: Porcentaje de estrategias implementadas de forma transversal en materia de equidad de género instrumentadas en las Unidades Administrativas del Instituto

Este año, se implantaron las siguientes estrategias:

1. Fortalecer el marco normativo e institucional que promueva una cultura de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación
2. Atender y dar seguimiento a casos de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Violencia de Género
3. Atender y dar seguimiento a casos de Acoso Laboral y Discriminación
4. Impulsar acciones que favorezcan la lactancia materna como un derecho de las mujeres, fomentando la nutrición y la vida saludable de sus hijas y/o hijos
5. Impulsar el conocimiento de la NOM 046-SSA2-2005 (atención a las mujeres y las niñas víctimas de violencia familiar y sexual) para su adecuada observancia en las Unidades Médicas
6. Promover la corresponsabilidad en los cuidados entre mujeres y hombres
7. Prevenir la violencia de género
8. Impulsar los servicios de aborto seguro
9. Fortalecer la prevención, detección y tratamiento de la salud de la mujer
10. Prevenir la Violencia Obstétrica

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

Con la implementación de estas estrategias, se obtuvo el 100 % del cumplimiento respecto a la meta programada.
--

Obstáculos y oportunidades durante la operación
--

Algunas áreas de oportunidad son:

- Incrementar el número de Personas Consejeras para que cada Unidad Administrativa cuenta con por lo menos una trabajadora o trabajador que realice estas funciones
- Fortalecer el conocimiento y la aplicación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en la Administración Pública Federal
- Estrechar y fortalecer los lazos de colaboración existentes entre las Personas Consejeras, Comités de Ética, el Órgano Interno de Control y el Departamento de Programas de Equidad
- Contar con recursos humanos con perfil profesional en Leyes que colabore en el Departamento de Programas de Equidad
- Diversificar y fortalecer la capacitación dirigida a los Enlaces de Equidad de Género