

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 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 diseñados tuvieron el objetivo de 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, su difusión fue a través de las redes sociales, el correo electrónico del Instituto e impresos colocados en las instalaciones del ISSSTE en Buenavista.

Con los materiales difundidos se alcanzó el avance del 100 % respecto a la meta programada al trimestre y las temáticas fueron las siguientes:

- Campaña Naranja
- Conversatorio Cosmovisión de las mujeres indígenas
- Conmemoración del Día Internacional de la Mujer 8 de marzo No más violencia (banner y lonas)

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, coordinaron y /o difundieron actividades de sensibilización que se desarrollaron tanto de manera presencial como en su modalidad virtual con los siguientes temas:

- Amor propio
- Autonomía económica para la mujer
- Campaña naranja (Alto a la violencia)
- Cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual
- Conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual
- Cultura igualitaria, libre de violencias, con pertinencia cultural y desde el marco de derechos humanos
- Día Internacional de la Mujer
- El papel de las mujeres jóvenes para erradicar el machismo
- Estándares para la atención de personas víctimas de delitos sexuales
- Grupo de reflexión entre mujeres, sensibilización con respecto a la violencia de género
- Hostigamiento y acoso sexual
- Igualdad de derechos entre hombres y mujeres
- Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
- Impacto del embarazo de una violación
- Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Las mujeres como protagonistas de derechos humanos
- Lenguaje incluyente y no sexista
- Liderazgo de las mujeres
- Masculinidades positivas y derechos humanos
- Norma Oficial Mexicana 046-SSA2-2005 Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención
- Plática informativa sobre "Aborto seguro"
- Política de igualdad laboral y no discriminación
- Prevención de la violencia contra las mujeres
- Prevención de violencias contra 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

- Promoción de la Norma Oficial Mexicana 046-SSA2-2005
- Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual
- Protocolo de atención al hostigamiento y acoso sexual
- Relaciones de pareja libres de violencia
- Salud mental en la mujer y violencia intrafamiliar
- Súmate al protocolo
- Tipos de violencia de género
- Violencia obstétrica, en el marco de la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer

Con las pláticas impartidas al momento se alcanzó un avance del 109.83 % respecto a la meta programada para el primer trimestre y su desarrollo fue como a continuación se describe:

| Entidad Federativa | Núm Act. | Muj | Hom | Total |
|--|----------|------|-----|-------|
| Aguascalientes | 1 | 43 | 3 | 46 |
| Baja California | 2 | 21 | 3 | 24 |
| Campeche | 2 | 38 | 17 | 55 |
| Chihuahua | 3 | 42 | 8 | 50 |
| Departamento de Programas de Equidad | 9 | 1127 | 323 | 1450 |
| Durango | 2 | 39 | 12 | 51 |
| Escuela Nacional de Enfermería e Investigación | 1 | 12 | 4 | 16 |
| Estado de México | 13 | 75 | 39 | 114 |
| Hidalgo | 1 | 24 | 1 | 25 |
| Hospital General Dr. Santiago Ramón y Cajal | 1 | 7 | 18 | 25 |
| Hospital Regional "Dr. Manuel Cárdenas de la Vega" | 1 | 21 | | 21 |
| Hospital Regional "Gral. Ignacio Zaragoza" | 1 | 21 | 4 | 25 |
| Hospital Regional "Mérida" | 1 | 13 | 12 | 25 |

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

| Entidad Federativa | Núm Act. | Muj | Hom | Total |
|---|------------|-------------|------------|-------------|
| Hospital Regional Dr. Valentín Gómez Farías | 1 | 24 | | 24 |
| Michoacán | 1 | 21 | 9 | 30 |
| Morelos | 1 | 19 | 11 | 30 |
| Nayarit | 1 | 26 | 4 | 30 |
| Nuevo León | 2 | 21 | 9 | 30 |
| Oaxaca | 5 | 92 | 10 | 102 |
| Pensionisste | 1 | 9 | 6 | 15 |
| Puebla | 9 | 83 | 37 | 120 |
| Querétaro | 2 | 36 | 24 | 60 |
| San Luis Potosí | 2 | 26 | 8 | 34 |
| Sinaloa | 2 | 19 | 11 | 30 |
| Sonora | 1 | 22 | 8 | 30 |
| Tabasco | 1 | 21 | 4 | 25 |
| Tlaxcala | 1 | 20 | 5 | 25 |
| Yucatán | 2 | 26 | 15 | 41 |
| Zona Norte | 1 | 9 | 2 | 11 |
| Zona Oriente | 16 | 150 | 50 | 200 |
| Zona Poniente | 1 | 15 | | 15 |
| Zona Sur | 45 | 337 | 144 | 481 |
| Colima | 1 | 9 | 6 | 15 |
| Zacatecas | 1 | 19 | 1 | 20 |
| TOTALES | 135 | 2487 | 808 | 3295 |

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

Indicador anual

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 |
|--|
| <p>Uno de los obstáculos que se enfrentan durante la ejecución del Programa de Equidad es el poco personal destinado para la operación del mismo y las grandes cargas de trabajo que implica un programa de esta naturales.</p> <p>Un reto es el poder contar con por lo menos una Persona Consejera por Representación del ISSSTE</p> |