

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 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)
- Convocatoria para las personas servidoras públicas que deseen fungir como persona consejera
- Día de la maternidad libre y voluntaria
- Día mundial por los derechos del nacimiento y el parto respetado

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:

- 25 de cada mes Día naranja"
- Acoso sexual
- Amor propio
- Atención inmediata a víctimas de violencia sexual
- Autoestima enfocado en la autopercepción de la mujer
- Autonomía económica para la mujer
- Campaña naranja (Alto a la violencia)
- Cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual
- Cine debate "Talentos ocultos"
- ¿Cómo prevenir la violencia contra niñas, adolescentes y mujeres?
- Conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual
- Consecuencias de la violencia en la vida de las mujeres
- Cultura igualitaria, libre de violencias, con pertinencia cultural y desde el marco de derechos humanos
- Derecho a la lactancia materna
- Derecho a la salud materna
- Derechos humanos e igualdad entre hombres y mujeres y marco jurídico
- Derechos humanos y cultura de paz en el ámbito laboral
- Día Internacional de la Mujer
- El papel de las mujeres jóvenes para erradicar el machismo
- Empoderamiento de la mujer
- Estándares para la atención de personas víctimas de delitos sexuales
- Feminismos de coloniales en México
- Formas de violencia en el ámbito laboral

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

- Grupo de reflexión entre mujeres, sensibilización con respecto a la violencia de género
- Grupo de reflexión entre mujeres, sensibilización con respecto a la violencia de género / Sesión: La violencia contra las mujeres como un problema social, experiencias de violencia en la familia de origen y en la actual (1era.)
- Hostigamiento laboral
- Hostigamiento y acoso sexual
- Identificación de víctimas
- Igualdad de derechos entre hombres y mujeres
- Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
- Igualdad laboral y no discriminación
- Impacto del embarazo de una violación
- Inclusión y exclusión
- Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- La Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación / Por una cultura de igualdad laboral y no discriminación
- Las mujeres como protagonistas de derechos humanos
- Lenguaje incluyente y no sexista
- Licencia de paternidad
- Liderazgo de las mujeres
- Masculinidades positivas y derechos humanos
- Maternidad en el ambiente laboral
- Medidas de prevención para mujeres violentadas
- Norma Oficial Mexicana 046-SSA2-2005 Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención
- Plática: Identificación de los diferentes tipos de violencia (Violentómetro)
- Plática informativa sobre "Aborto seguro"
- Plática: La igualdad de género y empoderamiento
- Plática: Norma Mexicana Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015
- Plática Prevención de la violencia
- Política de igualdad laboral y no discriminación
- Prevención de la violencia contra las mujeres
- Prevención de violencias contra las mujeres
- Prevención y atención al acoso sexual
- Promoción de la Norma Oficial Mexicana 046-SSA2-2005
- Pronunciamento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual
- Protocolo de atención al hostigamiento y acoso sexual
- ¿Qué es la discriminación de género? Causa, características, ejemplos y soluciones
- Ruta de atención de primer contacto a mujeres víctimas de violencia
- Círculo de lectura con equidad de género / Canciones: "Arroz con leche, Corrido de Rosita Alvarez y Las que no tienen papá"
- Relaciones de pareja libres de violencia
- Salud mental en la mujer y violencia intrafamiliar
- Sistema Nacional de Cuidados con perspectiva de género

Avance y explicación sobre los resultados alcanzados

- Súmate al protocolo
- Taller de Depresión con perspectiva de género
- Taller de Sensibilización, concientización y expresión del Día Internacional de la Mujer
- Tipos de violencia de género
- Violencia de género
- Violencia en la mujer
- Violencia laboral y de género
- Violencia obstétrica, en el marco de la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer
- Violencia por razones de género
- 2do. Círculo de lectura con Equidad de Género / Poema "Hombres Necios" de Sor Juana Inés de la Cruz
- 3er. Círculo de lectura con Equidad de Género / Poema: "Hombres Necios" de Sor Juana Inés de la Cruz

Con las pláticas impartidas al momento se alcanzó un avance del 100.50 % respecto a la meta programada acumulada para el segundo trimestre y su desarrollo fue como a continuación se describe:

| Entidad Federativa | Número de actividades | Mujeres | Hombres | Total |
|---------------------|-----------------------|---------|---------|-------|
| Aguascalientes | 1 | 43 | 3 | 46 |
| Baja California | 4 | 68 | 12 | 80 |
| Baja California Sur | 3 | 45 | 35 | 80 |
| Campeche | 5 | 84 | 51 | 135 |
| CDMX | 192 | 3215 | 953 | 4168 |
| Chiapas | 4 | 33 | 18 | 51 |
| Chihuahua | 6 | 99 | 19 | 118 |
| Coahuila | 2 | 27 | 2 | 29 |
| Colima | 3 | 28 | 17 | 45 |
| Durango | 13 | 179 | 146 | 325 |
| Estado de México | 29 | 349 | 137 | 486 |
| Guanajuato | 2 | 36 | 8 | 44 |
| Hidalgo | 6 | 105 | 22 | 127 |
| Jalisco | 6 | 113 | 19 | 132 |
| Michoacán | 4 | 67 | 28 | 95 |
| Morelos | 4 | 76 | 31 | 107 |
| Nayarit | 2 | 40 | 5 | 45 |
| Nuevo León | 5 | 82 | 17 | 99 |
| Oaxaca | 10 | 167 | 17 | 184 |
| Puebla | 29 | 370 | 171 | 541 |
| Querétaro | 4 | 57 | 42 | 99 |
| San Luis Potosí | 5 | 71 | 17 | 88 |
| Sinaloa | 12 | 209 | 25 | 234 |

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 | Número de actividades | Mujeres | Hombres | Total |
|--------------------|-----------------------|---------|---------|-------|
| Sonora | 3 | 59 | 24 | 83 |
| Tabasco | 2 | 43 | 5 | 48 |
| Tamaulipas | 2 | 26 | 24 | 50 |
| Tlaxcala | 10 | 203 | 54 | 257 |
| Veracruz | 28 | 303 | 157 | 460 |
| Yucatán | 5 | 64 | 52 | 116 |
| Zacatecas | 1 | 19 | 1 | 20 |
| TOTAL | 402 | 6280 | 2112 | 8392 |

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

Indicador anual

Obstáculos y oportunidades durante la operación

Un área de oportunidad es el realizar visitas a todas las Representaciones del Instituto para incentivar, acompañar y aclarar dudas sobre la implementación del programa en las unidades médicas y administrativas adscritas a esa Representación.