

Descripción  
del Programa

Resultados

01

Cobertura

02

Análisis del Sector

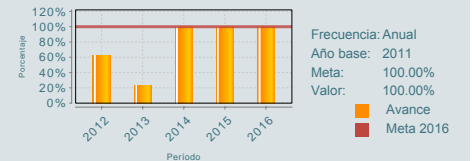
03

El programa tiene como fin promover una cultura institucional basada en la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de estrategias y acciones de sensibilización, capacitación y difusión (pláticas, cursos, talleres, campañas entre otros), en beneficio de las trabajadoras y trabajadores del ISSSTE. Entre los temas abordados destacan construcción social del género, lenguaje incluyente, derechos sexuales y reproductivos, prevención de la violencia contra las mujeres y del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, masculinidad, trata de personas y responsabilidad legal de las/los servidores públicos.

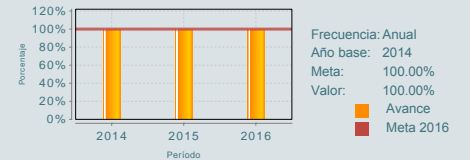
## ¿Cuáles son los resultados del programa y cómo los mide?

El programa Presupuestario (Pp) E036 no cuenta con evaluaciones externas, mide sus resultados a través de los Indicadores de la MIR. En 2016, a nivel de Fin el indicador de "Porcentaje de Delegaciones Estatales y Regionales con Plan de Cultura Institucional con perspectiva de género (PCI)" registró un avance del 100% respecto a lo programado, lo que implica que en las 35 Delegaciones Estatales y Regionales del Instituto se promueven actividades en cumplimiento de su PCI. A nivel de Propósito, el indicador de "Porcentaje de líneas de acción del PCI realizadas en las Delegaciones", logró un avance del 100%. Ambos indicadores son de gestión, no miden los resultados que se pretenden generar con la intervención en la población beneficiaria, asimismo no se cumple de manera cabal la lógica vertical de los indicadores.

Porcentaje de Delegaciones Estatales y Regionales con Plan de Cultura Institucional con perspectiva de género (PCI) incorporado.



Porcentaje de líneas de acción del Plan de Cultura Institucional con perspectiva de género realizadas en la Delegaciones Estatales y Regionales.



### Definición de Población Objetivo:

Es el 5% del total de trabajadoras y trabajadores del Instituto.

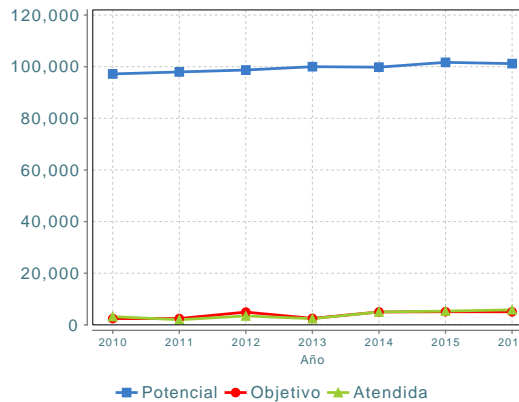
#### Cobertura

Entidades atendidas	24
Municipios atendidos	36
Localidades	ND
Hombres atendidos	1,426
Mujeres atendidas	4,380

Cuantificación de Poblaciones	
Unidad de Medida PA	Personas
<b>Valor 2016</b>	
Población Potencial (PP)	101,196
Población Objetivo (PO)	5,059
Población Atendida (PA)	5,806

Población Atendida/ Población Objetivo: 114.77 %

#### Evolución de la Cobertura



#### Análisis de la Cobertura

En 2016, se capacitó a 5,806 servidoras y servidores públicos de las distintas Unidades Administrativas del ISSSTE en 24 entidades federativas, 4,380 mujeres y 1,426 hombres, lo que representa un aumento de 8.9% respecto de la población atendida en 2015. La población potencial está conformada por el total de trabajadoras y trabajadores adscritos al Instituto, la población objetivo se define como el 5% del total de la población potencial, se determina con base a los datos históricos de cobertura y recursos asignados. Finalmente, la población atendida es la suma de personas asistentes a eventos educativos. Durante el periodo de análisis (2010-2016) la población atendida aumentó en 7.8% promedio anual. La relación de población atendida versus población objetivo en 2016 fue de 114.77%.

### Análisis del Sector

El programa E036 se encuentra alineado al Programa Sectorial de Gobernación 2013-2018, con el Objetivo 3 "Garantizar el respeto y protección de los derechos humanos, reducir la discriminación y la violencia contra mujeres" y está vinculado al Indicador 3.2, el cual es de frecuencia quinquenal y se tiene previsto reporta el avance en 2018. En 2016, el presupuesto real ejercido por el programa fue de 17.23 MDP, respecto a 2015 representa una disminución del 56.8% y significa el 0.01% del presupuesto ejercido total por el Instituto.

### Indicador Sectorial

Prevalencia de la violencia contra las mujeres.

Unidad de Medida:

Porcentaje

Línea de Base:

62.80

Año Base:

2013

Meta 2016:

ND

Porcentaje

### Presupuesto Ejercido \*

Año	Presupuesto del Programa (MDP) (1)	Presupuesto del Ramo (MDP) (2)	% = (1)/(2)
2011	39.43	174,241.64	0.02 %
2012	21.73	175,590.25	0.01 %
2013	20.82	182,456.07	0.01 %
2014	23.64	187,565.79	0.01 %
2015	39.84	203,585.47	0.02 %
2016	17.23	213,827.70	0.01 %

Año de inicio del programa: 2008

## Fortalezas y/o Oportunidades

1.O. El programa Equidad de Género cuenta con fundamentos jurídicos y normativos tanto nacionales como internacionales, así como con documentos normativos internos que especifican su objetivo y dan sustento a su creación. 2.F. Desde 2014, el Instituto asumió compromisos para coordinar acciones dirigidas a promover la igualdad de género y la no discriminación, lo anterior se encuentra plasmado en su Estatuto Orgánico. Asimismo, cuenta con el Centro de Estudios y de Apoyo para la Mujer (CEAM), lo que ha permitido mayores avances en sensibilización de trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. 3.F. La existencia de Enlaces de Equidad dentro de las áreas de trabajo permiten acercar y promover las actividades en temas de igualdad, no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia. 4.F. Habilitación del micrositio [www.issste.gob.mx/CEAM/](http://www.issste.gob.mx/CEAM/) portal accesible y funcional para personal, derechohabiente y público en general, que brinda información confiable, útil y actualizada, y difunde los servicios que brinda el CEAM.

## Debilidades y/o Amenazas

1.D. La movilidad constante del personal designado como Enlace de Equidad en las diferentes Unidades Administrativas del ISSSTE, retrasa las actividades en materia de igualdad y no discriminación y pone en riesgo el logro de metas. 2.A. No contar con mecanismos que visibilicen los resultados del Pp E-036, ante un escenario de astringencia presupuestal pone en riesgo los recursos que el programa recibe.

01

## Recomendaciones

1. Se sugiere establecer una estrategia de cobertura en el mediano y largo plazo, en función de la problemática que atiende el Pp y del análisis de las poblaciones. 2. Se recomienda revisar la MIR con el fin de cumplir la lógica vertical y horizontal de los indicadores, lo que invariablemente implica el diseño de nuevos indicadores que en efecto midan los resultados atribuibles a la operación del Pp E036. 3. Se sugiere establecer criterios sobre el perfil que deben cubrir los Enlaces de Equidad, así como concientizar personal asignado en el cargo sobre el papel determinante que pueden ejercer para el logro de los objetivos y metas del programa.

02

## Acciones que el programa realiza para mejorar derivado de las evaluaciones

Avances en las acciones de mejora comprometidas en años anteriores

Aspectos comprometidos en 2017

*El programa no comprometió Aspectos de Mejora en años anteriores al 2017 o éstos ya se encuentran concluidos.*

*El programa no comprometió Aspectos de Mejora en el 2017*

03

## Avances del programa en el ejercicio fiscal actual (2017)

1. No se detectaron cambios en la MIR, ni en la normatividad del programa.

### Datos de Contacto



**Datos de Unidad Administrativa**

(Responsable del programa o acción)

Nombre: María del Consuelo Varela Espinosa, Jefe

Teléfono: 555140961713336

Email: [mcvarela@issste.gob.mx](mailto:mcvarela@issste.gob.mx)



**Datos de Unidad de Evaluación**

(Responsable de la elaboración de la Ficha)

Nombre: María Alejandra Cervantes Zavala

Teléfono: 555140961715237

Email: [alejandra.cervantesz@issste.gob.mx](mailto:alejandra.cervantesz@issste.gob.mx)



**Datos de Contacto CONEVAL**

(Coordinación de las Fichas de Monitoreo y Evaluación)

Thania de la Garza Navarrete [tgarza@coneval.org.mx](mailto:tgarza@coneval.org.mx) 54817245

Liv Lafontaine Navarro [llafontaine@coneval.org.mx](mailto:llafontaine@coneval.org.mx) 54817239

Jesús Pacheco Vera [jpacheco@coneval.org.mx](mailto:jpacheco@coneval.org.mx) 54817311