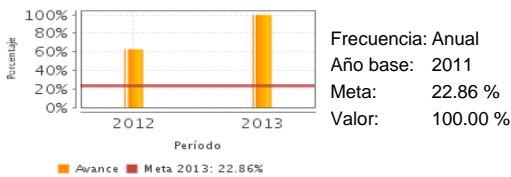


**Descripción del Programa:**

El objetivo del programa es Impulsar a las Delegaciones Estatales para que apliquen las líneas de acción del Plan de Cultura Institucional con perspectiva de género, con la finalidad de contribuir a mejorar la Cultura Institucional mediante un enfoque de igualdad, respeto a los derechos humanos y la no discriminación entre servidores y servidoras del ISSSTE.

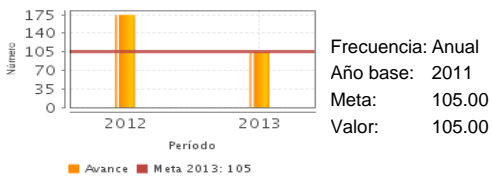
**Resultados**

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



Frecuencia: Anual  
Año base: 2011  
Meta: 22.86 %  
Valor: 100.00 %

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



Frecuencia: Anual  
Año base: 2011  
Meta: 105.00  
Valor: 105.00

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

El porcentaje de Delegaciones Estatales con Plan de Cultura Institucional (PCI, tiene por objeto garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres en la Administración Pública Federal) con perspectiva de género alcanzó un valor de 437.5 por ciento respecto a la meta 2013, debido al impulso extraordinario realizado para la instrumentación del PCI en las 35 delegaciones del ISSSTE derivado de la relevancia de la perspectiva de género en el Plan Nacional de Desarrollo y en el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018; el indicador creció 59.2 por ciento respecto a 2012. Por su parte, el número de líneas de acción del PCI con perspectiva de género obtuvo un cumplimiento de 100 por ciento respecto a la meta derivado de que dichas delegaciones implementaron diversas líneas de acción de sus respectivos PCI, de acuerdo a los ejes de clima laboral; corresponsabilidad y hostigamiento, así como acoso sexual.

**Cobertura**

**Definición de Población Objetivo:**

Es el 2.5% del total de trabajadoras y trabajadores del ISSSTE.

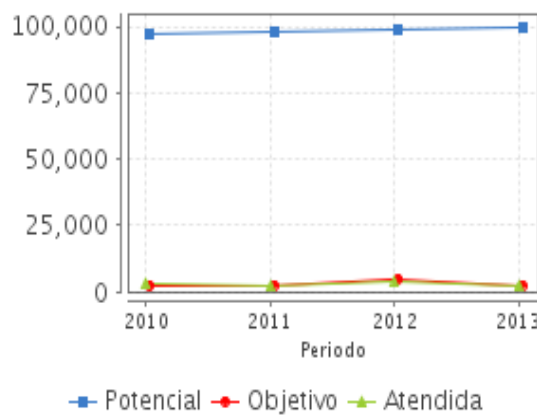
**Cobertura**

Entidades atendidas	17
Municipios atendidos	-
Localidades atendidas	-
Hombres atendidos	620
Mujeres atendidas	1,770

**Cuantificación de Poblaciones**

Unidad de Medida PA	Valor 2013
Personas asistentes a eventos educativos	
Población Potencial (PP)	100,005
Población Objetivo (PO)	2,500
Población Atendida (PA)	2,390
Población Atendida/ Población Objetivo	95.60 %

**Evolución de la Cobertura**



**Análisis de la Cobertura**

En la Ficha de Monitoreo 2012, se utilizó una proporción del 5% de la población potencial para calcular la población objetivo (4,935 personas). Para la Ficha de Monitoreo 2013, se realizó una adecuación calculando el 2.5% de la población potencial, de tal forma que la población objetivo fue de 2,468 personas, considerando factores externos que pudiesen incidir en los alcances, tales como: el cambio de administración sexenal programas de trabajo y la asignación de recursos. Así, entre 2010 y 2013 la cobertura promedio fue de 112.0% considerando que la población objetivo de los años 2010 al 2013 corresponde al 2.5% de la población potencial.

**Análisis del Sector**

**Presupuesto Ejercido Programa vs. Ramo**



**Presupuesto Ejercido \***

Año	Presupuesto del Programa (MDP) (1)	Presupuesto del Ramo (MDP) (2)	% = (1)/(2)
2008	ND	132,138.72	ND
2009	24.56	148,327.84	0.02 %
2010	34.60	157,695.35	0.02 %
2011	39.44	174,241.63	0.02 %
2012	21.73	175,590.25	0.01 %
2013	20.83	182,456.07	0.01 %

Año de inicio del Programa: 2008

**Análisis del Sector**

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018  
Objetivo transversal 6: Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional.  
Estrategia 6.7 Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género.  
Línea de acción 6.7.1 Garantizar la aplicación integral de Programa de Cultura Institucional.

\* Valores a precios constantes promedio de 2012, actualizados con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC)  
MDP: Millones de Pesos

**Fortalezas y/o Oportunidades**

1. Cuenta con documentos normativos internos que especifican su objetivo y su alineación con los objetivos nacionales.
2. El registro de las metas y avances del programa está sistematizado.
3. Existencia de Enlaces de Equidad en las delegaciones estatales y regionales, áreas centrales y órganos desconcentrados. Los y las Enlaces representan agentes de cambio que favorecen el diseño e implementación de acciones encaminadas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de competencia del Instituto.
4. Existencia de lineamientos generales de aplicación Nacional facilita la ejecución del programa.

**Debilidades y/o Amenazas**

1. Alineación con el PND 2013-2018 indefinida en 2013, ya que tanto el Programa Sectorial de Salud, como el Institucional, se encontraban en proceso de elaboración. No obstante de existir un Programa de Trabajo Institucional, lo anterior representaba una amenaza al no contar con información oportuna sectorial para el establecimiento de las acciones del programa que contribuyen a alcanzar los objetivos nacionales de esta nueva administración pública.
2. Sustitución del personal designado como Enlace de Equidad.
3. Modificación a la normatividad sectorial en materia de igualdad que implique mayor costo de las acciones realizadas, sin un incremento paralelo de la disponibilidad presupuestal.
4. Ausencia de evaluaciones y estudios externos que den cuenta de los resultados del programa.

**Recomendaciones**

1. Es necesario establecer la vinculación respectiva del programa con los objetivos nacionales y sectoriales.
2. Implantar mecanismos efectivos que procuren reducir la rotación del personal (las y los enlaces de equidad que son representados por funcionarias/funcionarios públicos cuyas funciones y/o atribuciones son diferentes a la promoción de la igualdad) responsable y faciliten el óptimo aprovechamiento del recurso humano.
3. Utilizar la información devaluaciones y estudios externos para ilustrar la importancia y las necesidades del programa, con el fin de posibilitar su asignación de recursos.

**Cambios a normatividad en el ejercicio fiscal actual**

1. No se registraron cambios en el marco normativo del programa en 2014, que modificaran el programa presupuestario, tales como: Ley del ISSSTE y Normas Oficiales Mexicanas.

**Cambios en el marco normativo de la integración de los Programas Sectoriales 2013-2018**

1. El programa presupuestario no sufrió modificaciones en su normatividad al realizar la integración de los Programas Sectoriales y del Programa Institucional, los cuales estarán vigentes durante el periodo 2013-2018 para coadyuvar a la consecución de las Metas Nacionales establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

**Datos de Contacto****Datos de Unidad Administrativa***(Responsable del programa o acción)*

Nombre:Laura Liselotte Correa de la Torre

Teléfono:51409617 red 13349

Correo electrónico:laura.correa@issste.gob.mx

**Datos de Unidad de Evaluación***(Responsable de la elaboración de la Ficha)*

Nombre:Lic Antonio de Cabo Gómez

Teléfono:51409617 red 15203

Correo electrónico:antonio.decabo@issste.gob.mx

**Datos de Contacto CONEVAL***(Coordinación de las Fichas de Monitoreo y Evaluación)*

Thania de la Garza Navarrete tgarza@coneval.gob.mx 54817245

Manuel Triano Enríquez mtriano@coneval.gob.mx 54817239

Érika Ávila Mérida eavila@coneval.gob.mx 54817289

ND - No Disponible

SD - Sin Dato

NA - No Aplica

Clave presupuestaria E036