

## Posición Institucional de la Ficha de Evaluación 2013 del Programa Equidad de Género (E-036)

### I. Comentarios generales

De conformidad en lo establecido en los artículos 74 y 78 de la Ley General de Desarrollo Social; el artículo 110 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; los títulos tercero y cuarto de los Lineamientos generales para la evaluación de los Programas Federales de la Administración Pública Federal; así como con lo indicado en el numeral 30 del Programa Anual de Evaluación (PAE) 2014, las Unidades de Evaluación o unidad homóloga de las dependencias y entidades a cargo de los programas presupuestarios incluidos en su Anexo 3, sección 3.2; deberán elaborar internamente una Ficha de Monitoreo y Evaluación.

En este contexto, con base en la información entregada por los servidores públicos de las Unidades Responsables de los Programas, la Subdirección de Planeación y Evaluación del Desempeño Institucional realizó la evaluación interna de los programas presupuestarios del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), con la finalidad de mostrar sus resultados, cobertura, vinculación con el sector, así como sus fortalezas, debilidades, retos y recomendaciones en el ejercicio fiscal 2013, para contribuir a la toma de decisiones.

En el presente documento se describe la postura institucional de la Unidad Responsable del Programa a la Ficha de Evaluación del año 2013, la cual es responsable de la operación del Programa a nivel nacional, y en su caso se señalan las posibles diferencias de criterio respecto de los resultados y afirmaciones contenidos en dicha Ficha, señalando en todos los casos las razones objetivas que las sustentan, desde el punto de vista institucional.

### II. Comentarios específicos

El Programa Equidad de Género (036) tiene como fin el de contribuir a incorporar políticas de igualdad de género y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional, mediante un enfoque de igualdad respeto a los derechos humanos y la no discriminación entre las trabajadoras y los trabajadores del ISSSTE.

Una de las estrategias para el logro del fin enunciado radica en impulsar que en las delegaciones estatales y regionales se lleven a cabo acciones que se enmarquen en el Programa de Cultura Institucional 2013-2015 propuesto por el Instituto Nacional de las Mujeres, y del cual las unidades administrativas elaboran un Plan de Cultura Institucional (PCI) en el que se identifican las estrategias y acciones a seguir.

Para la gestión y operación del PCI se cuenta en las delegaciones tanto estatales como regionales de la figura de Enlaces de Equidad, en la representación de un o una servidora pública responsable de la implementación de acciones lo que permiten tener un mayor alcance y cobertura, por lo que representan agentes de cambio en los procesos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.

Entre las acciones se encuentra el de proporcionar herramientas conceptuales y de información para generar una cultura de igualdad, no discriminación y acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, a través de la sensibilización y capacitación, favoreciendo con ello el fortalecimiento de capacidades en materia de igualdad de los y las trabajadoras.

Es importante destacar que cada una de las estrategias y acciones en los temas de referencia están alineados a la normatividad institucional, así como a los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, lo que permite actuar en concordancia y congruencia hacia la igualdad. En atención a ello se definen metas e indicadores contando con mecanismos de sistematización de la información que favorecen la rendición de cuentas y la transparencia.

Por lo que se refiere a las recomendaciones expresadas en la Ficha de Evaluación 2013, en relación a la vinculación con objetivos y programas sectoriales, es importante precisar que el Programa Equidad de Género (E036) está alineado con:

- a) Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, asimismo destaca que el mismo documento señala como eje transversal la perspectiva de género.
- b) Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. PROIGUALDAD 2013-2018, en el:
  - 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.

Por lo que hace a la rotación del personal, y de manera particular a quienes fungen como Enlace de Equidad, es conveniente señalar que la propia dinámica de la administración pública implica movilidad del capital humano, generando, en ocasiones, limitaciones en los alcances y cobertura, por lo que es necesario diseñar estrategias institucionalizadas que permitan dar continuidad a las estrategias y acciones emprendidas, así como el fortalecimiento de otros agentes de cambio internos.

La normatividad jurídica en materia de igualdad ha experimentado avances importantes, estableciendo cada vez nuevas o mayores responsabilidades para los agentes públicos, privados y sociales, siendo imperante su atención en el cumplimiento. En este sentido también pueden presentarse casos en los que reformas o modificaciones a la normatividad vigente, demanden cambios estructurales que deberán de estar acompañados, en la medida de lo posible, por recursos que garanticen su ejecución.

Por lo que hace, al uso de evaluaciones y estudios externos que permitan ilustrar la importancia y necesidades del programa, es conveniente señalar que el E036, si bien no ha sido objeto de estudios externos, el desarrollo e importancia del mismo está plenamente justificado y atiende a los compromisos del Estado Mexicano en la materia, contribuyendo con dependencias y entidades de la administración pública federal en la reducción de las brechas de desigualdad.

### III. Referencia a las fuentes de información utilizadas

Fuentes de información utilizadas para el análisis y emisión de la ficha de fortalezas y/o oportunidades, así como de debilidades y amenazas

- 1) Análisis de la normatividad nacional /internacional

- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. PROIGUALDAD 2013-2018 (Publicado en el DOF 30 de agosto de 2013)
  - Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
  - Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
  - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
  - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)
- 2) Informe de Avance de Resultados (cuatro trimestres de 2013) documento integrado a partir del Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público que integra el Instituto Nacional de las Mujeres en seguimiento al Presupuesto de Egresos de la Federación 2013, y del Anexo Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres.
  - 3) Análisis de la MIR del Programa E036.
  - 4) Registros de información y documentación disponible en la Jefatura de Departamento de Programas de Equidad.
    - a. Planes de Cultura Institucional
    - b. Documentos de designación de Enlaces de Equidad
    - c. Informes de actividades del programa E036
    - d. Identificación de áreas de oportunidad
  - 5) Programa de Cultura Institucional 2013-2015 (Inmujeres)

El proceso de integración de las fichas se realizó tomando en cuenta las fuentes de información formales, lo que permitió identificar el desarrollo de los procesos de sistematización de la información de la que se da cuenta en la Ficha de Evaluación.

Se realizó un análisis de los procesos de trabajo que se han venido realizando, identificando las áreas de oportunidad, destacando acciones en la que se pueda incidir.

#### **IV. Referencia de las unidades responsables que participaron en su elaboración**

Subdirección de Atención al Derechohabiente a través de la Jefatura de Servicios del Centro de Estudios y de Apoyo para la Mujer (CEAM).

Datos de contacto:

Laura Liselotte Correa de la Torre

Teléfono: 51 40 96 17 red 97721

Correo electrónico: [laura.correa@issste.gob.mx](mailto:laura.correa@issste.gob.mx)