

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

Equidad de Género

Auditoría de Desempeño: 2024-1-19GYN-07-0159-2025

Modalidad: Presencial

Núm. de Auditoría: 159

Criterios de Selección

Esta auditoría se seleccionó con base en los criterios establecidos por la Auditoría Superior de la Federación para la integración del Programa Anual de Auditorías para la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2024 en consideración de lo dispuesto en el Plan Estratégico de la ASF.

Objetivo

Fiscalizar el cumplimiento de objetivos y metas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en la equidad de género.

Alcance

El alcance temporal incluyó la evaluación de los resultados de 2024 y como referencia el periodo 2020-2023; el alcance temático de la auditoría comprendió el análisis del diseño del Pp E036, la difusión en materia de equidad de género; la capacitación en materia de equidad de género; la contribución al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres, mediante la equidad de género, la economía en la aplicación de los recursos del programa y la evaluación del control interno.

Antecedentes

En 1953, se reformó el artículo 34 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), para reconocer la igualdad de derechos de la mujer frente al hombre, con lo que se les otorgó ciudadanía plena y derechos políticos para ser votadas y electas en todas las elecciones populares.¹ En 1975, la ONU realizó en México la Primera Conferencia Internacional de la Mujer, con lo que se instituyó el Año Internacional de la Mujer e inició un decenio con el lema “Igualdad, desarrollo y paz”.

¹ **Conmemoramos que hace 65 años se reformó la Constitución para otorgarle ciudadanía plena y derechos políticos a las mujeres** [en línea]. Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal [consulta: 12 de diciembre de 2024], disponible en: <https://www.gob.mx/inafed/articulos/conmemoramos-que-hace-65-anos-se-reformo-la-constitucion-para-reconocer-la-igualdad-de-derechos-para-las-mujeres#:~:text=El%2017%20de%20octubre%20de,la%20mujer%20frente%20al%20hombre.>

En 1980, México firmó la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”, instrumento que establece las bases de la lucha contra la discriminación de la mujer y protege los derechos de las niñas para preservar su dignidad y bienestar y promueve políticas públicas con oportunidades de igualdad.² Asimismo, se aplicó el Programa Nacional de la Incorporación de la Mujer al Desarrollo de México, a cargo del Consejo Nacional de Población (CONAPO). En 1981, México se adhirió a la Convención Americana sobre Derechos Humanos para reafirmar el compromiso de que todas las personas fueran iguales ante la ley y sin discriminación.³

En 1998, la Secretaría de Gobernación estableció la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer, como órgano administrativo desconcentrado para consolidar el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000.⁴ En el marco de las acciones y compromisos emprendidos por el Estado Mexicano para lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, y propiciar mecanismos e instrumentos que favorecieran una cultura de igualdad y equidad, no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, desde 1999, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) aplica estrategias tendientes a mejorar las condiciones de vida de este grupo de población.⁵

En 2001, a fin de lograr un alcance exponencial y replicador en las actividades del instituto en las 32 entidades federativas, se conformó el Grupo de Enlaces de Equidad de Género cuyas actividades se centraron en la difusión e información, así como en la sensibilización y capacitación en materia de igualdad, no discriminación y la promoción del acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.⁶ Asimismo, se expidió la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y entró en funciones el Instituto Nacional de las Mujeres, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, que entre sus funciones destaca la promoción de la igualdad de género para el fortalecimiento de la democracia.

En 2008, el Programa presupuestario E036 “Equidad de Género” inició operaciones con el objetivo general de 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, por

² **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer** [en línea]. Suprema Corte de Justicia de la Nación [consulta: 13 de diciembre de 2024], disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw>.

³ **Convención Americana sobre Derechos Humanos** [en línea]. Comisión Nacional de los Derechos Humanos [consulta: 13 de diciembre de 2024], disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf.

⁴ **Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres** [en línea]. Instituto Nacional de las Mujeres [consulta: 13 de diciembre de 2024], disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101163.pdf.

⁵ **Centro de Estudios de Apoyo para la Mujer** [en línea]. Centro de Estudios de Apoyo a la Mujer [consulta: 13 de diciembre de 2024], disponible en: <https://www.gob.mx/issste/acciones-y-programas/centro-de-estudios-de-apoyo-para-la-mujer-ceam>.

⁶ **Igualdad de Género** [en línea]. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado [consulta: 13 de diciembre de 2024], disponible en: <https://www.gob.mx/issste/acciones-y-programas/igualdad-de-genero-385842>.

medio de estrategias y acciones de sensibilización, capacitación y difusión mediante pláticas, cursos, talleres y campañas.

En 2013, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, con el propósito de fortalecer las acciones del programa de equidad se institucionalizó el Centro de Estudios y Apoyo para a la Mujer (CEAM), ⁷ el cual tiene entre sus objetivos específicos mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras.

Para 2014, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Estatuto Orgánico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que establece como atribuciones de la Secretaría General la de coordinar las acciones dirigidas a promover la igualdad de género y la no discriminación, en forma transversal y en los términos del Plan Nacional de Desarrollo en todos los seguros, prestaciones y servicios que proporcione el instituto en todas sus unidades administrativas; así como la coordinación y operación del CEAM. ⁸

En 2024, el propósito del Programa presupuestario (Pp) E036 “Equidad de Género” fue que Trabajadoras y trabajadores del ISSSTE incorporen en su quehacer institucional una cultura de igualdad y respeto a los derechos de las mujeres. ⁹ Asimismo, el Pp se incluyó en el anexo 13 “Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres” del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2024, por lo que con su fiscalización se contribuirá a verificar el cumplimiento de los objetivos del programa y las metas de gasto para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Resultados

1. Diseño del Programa presupuestario E036 “Equidad de Género”

En cuanto al diseño del Programa presupuestario (Pp), se identificó en el marco normativo aplicable a la operación del Pp E036 “Equidad de Género” que contó con atribuciones para operar el programa, en términos de la difusión y capacitación en materia de equidad de género; la contribución al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres, y la incorporación de una cultura de igualdad y respeto a los derechos de las mujeres en el quehacer institucional de las y los trabajadores del instituto.

Sin embargo, se identificaron diferencias conceptuales entre la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) del Pp E036 “Equidad de Género” y la normativa, ya que en la MIR señala

⁷ **Igualdad de Género** [en línea]. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado [consulta: 13 de diciembre de 2024], disponible en: <https://www.gob.mx/issste/acciones-y-programas/igualdad-de-genero-385842>.

⁸ **Centro de Estudios de Apoyo para la Mujer** [En línea]. Centro de Estudios de Apoyo a la Mujer [consulta: 13 de diciembre de 2024], disponible en: <https://www.gob.mx/issste/acciones-y-programas/centro-de-estudios-de-apoyo-para-la-mujer-ceam>.

⁹ **Equidad de Género** [En línea]. Secretaría de Hacienda y Crédito Público [consulta: 16 de diciembre de 2024], disponible en: <https://nptp.hacienda.gob.mx/programas/jsp/programas/fichaPrograma.jsp?id=51E036>.

la difusión y capacitación, así como la cultura en materia de “igualdad, no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia”, así como el “fortalecimiento de la igualdad y derecho de las mujeres”, mientras que en la normativa incorpora la cultura de “participación social, respeto y protección de los derechos humanos, que incluya trato digno, igualdad, equidad, no discriminación y combate a la violencia”, así como “la transversalidad de la perspectiva de género”, lo que puede implicar que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) requiera homologar sus actividades realizadas con el área de intervención del Pp E036 “Equidad de Género”, a partir del diagnóstico que justificó la creación del programa.

Al respecto, el ISSSTE señaló que “no dispuso del diagnóstico del programa presupuestal, ya que no les habían realizado observaciones”; asimismo, que “en 2024, no se contó con una metodología para determinar la población potencial y objetivo del programa E036 por lo cual la población considerada fue el número de personas que laboran en el instituto, mientras que, la población objetivo es el número de personas trabajadoras que recibirán información en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, es importante señalar que se está trabajando en el diagnóstico del programa en el cual se va a incorporar la metodología para determinar la población potencial y objetivo”.

Por lo anterior, se identificó un área de mejora para que el ISSSTE elabore el diagnóstico del Pp E036 “Equidad de Género”, con el propósito de definir el problema central o necesidad a la que responde el Pp, determine su evolución en el tiempo y espacio; las causas que lo originaron y sus efectos; identifique el área de intervención, y determine las características de la población o área de enfoque relativas a la población potencial y objetivo que pretende atender, a fin de justificar la operación del Pp E036 mediante una ordenación racional y sistemática de acciones.

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, evidenció que diseñó una metodología para elaborar el diagnóstico del Programa presupuestario E036 “Equidad de Género” y un cronograma de actividades, en el que se determinaron los responsables de su elaboración, revisión y aprobación, así como los plazos para su atención durante 2025. Asimismo, remitió avance del proyecto del diagnóstico del Pp E036 “Equidad de Género”, así como la evidencia de la gestión realizada para su elaboración y revisión; además, se constató que el instituto identificó el problema público que pretende atender el Pp, las causas que lo originaron y sus efectos; las características de la población potencial y objetivo, así como la Matriz de Indicadores para Resultados, en términos de la equidad de género, con lo que se solventa lo observado.

En cuanto a la alineación del programa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en 2024, el ISSSTE vinculó el Pp E036 “Equidad de Género” con el objetivo “5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y sus metas “1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo” y “2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos

público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación” de los ODS, y determinó que su contribución es directa.

Además, el ISSSTE informó que en “los Lineamientos PPEF ¹⁰ 2021 y ‘Los lineamientos para la integración de la Cuenta Pública 2021’ no se establece un procedimiento para informar sobre los resultados o acciones realizadas respecto de la contribución a los ODS, por lo anterior, la entonces Dirección Normativa de Prospectiva y Planeación Institucional (DNPPI), mediante oficios [...] solicitó a la Secretaría de Salud la designación de un enlace para coordinar las contribuciones a los ODS en el marco del Consejo Nacional de la Agenda 2030, sin que tuviera respuesta a dicho requerimiento”.

Asimismo, el instituto señaló que, en 2020, la Unidad de Evaluación del Desempeño (UED) de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante correo electrónico, solicitó “revisar y en su caso, realizar ajustes a las vinculaciones de sus Programas presupuestarios (Pp) con los Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS) que se realizaron en el ejercicio fiscal anterior [...]. Como resultado de esa solicitud, la Subdirección de Programación y Presupuestación de la entonces Dirección Normativa de Administración y Finanzas del ISSSTE, solicitó a la Jefatura de Servicios de Planeación y Programación Institucional de la entonces Dirección Normativa de Prospectiva y Planeación Institucional (DNPPI), proporcionar la ratificación de la vinculación de los Pp en los que participa el ISSSTE, con los ODS vigentes a 2020, o bien, los ajustes a la misma”; sin embargo, no contó con evidencia de que se hayan realizado modificaciones a la vinculación y del procedimiento de análisis realizado para su vinculación.

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, acreditó que estableció un mecanismo de control para disponer del proceso de análisis en dos fases, consistente en una metodología para determinar la vinculación del Programa presupuestario E036 “Equidad de Género” con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sus metas y submetas, así como determinar su tipo de contribución para los ejercicios fiscales 2025-2026, para lo cual diseñó y evidenció un cronograma de actividades, en el que se determinaron los responsables, etapas y plazos para su atención. Al respecto, remitió la evidencia documental de la gestión realizada para la formalización de la metodología y del programa de trabajo propuesto, con lo que se solventa lo observado.

Respecto del cumplimiento de las metas de los indicadores aprobados en el PEF 2024 y su relación con el PND y los programas sectoriales e institucionales, se identificó lo siguiente:

¹⁰ Proyecto del Presupuesto de Egresos de la Federación.

ALINEACIÓN DE LA MIR DEL PP E036 CON LA PLANEACIÓN NACIONAL Y SECTORIAL, 2019-2024

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024	
Eje II.	Política Social
Programa Institucional 2019-2024 del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	
Objetivo prioritario 1.	Garantizar el derecho a la salud física, mental y social de los derechohabientes, con base en el modelo de Atención Primaria de Salud Integral, mediante el otorgamiento de servicios de salud oportunos, accesibles, de calidad y con equidad a lo largo del ciclo de vida.
Matriz de Indicadores de Resultados PP E036	
Objetivo nivel Fin:	Contribuir al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres.

FUENTE: Elaborado con base en el **Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024**; el **Programa Institucional 2019-2024 del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado**, y la **Matriz de Indicadores para Resultados del Programa Presupuestario E036 “Equidad de Género” 2024**.

En 2024, el ISSSTE alineó el Pp E036 “Equidad de Género” al eje II “Política Social” del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2024 que, en el subapartado “Salud para toda la población”, estableció que el sistema de salud público enfrenta problemas de insuficiencia e ineficiencia que limitan la cobertura de los servicios; respecto del quehacer gubernamental, éste impulsará la igualdad efectiva de derechos. Asimismo, reportó su alineación con el Programa Institucional 2019-2024 del ISSSTE en su objetivo prioritario 1 “Garantizar el derecho a la salud física, mental y social de los derechohabientes, con base en el modelo de Atención Primaria de Salud Integral, mediante el otorgamiento de servicios de salud oportunos, accesibles, de calidad y con equidad a lo largo del ciclo de vida”; sin embargo, el instituto estableció en la MIR del Pp E036 “Equidad de Género”, para el ejercicio fiscal 2024, el objetivo de nivel de Fin “Contribuir al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres”, el cual no se vinculó con el objetivo de nivel superior, ya que no incorporó la garantía del derecho a la salud física, mental y social de los derechohabientes.

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, evidenció que estableció de un procedimiento para rediseñar la Matriz de Indicadores para Resultados del Programa presupuestario E036 “Equidad de Género”, con base en la normativa aplicable, y un cronograma de actividades, en el que se determinaron los responsables de su elaboración, revisión y autorización, así como los plazos para su atención durante 2025. Asimismo, remitió la evidencia documental de la gestión realizada para la elaboración y revisión del proyecto de la Matriz de Indicadores para Resultados para el ejercicio fiscal 2026, en la que se identificó que incluyó los objetivos de nivel de Fin, Propósito, Componente y Actividad siguientes: “Contribuir a la igualdad sustantiva y derechos de las mujeres”, “Trabajadores del ISSSTE reciben información en materia de equidad, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia”, “Pláticas, talleres, conferencias, cursos y mesas redondas dirigidas a trabajadores del ISSSTE en temas de equidad, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia”, “Difusión dirigida al personal del ISSSTE realizada”, “Gestión de pláticas, talleres, conferencias, cursos y mesas redondas en temas de equidad, no discriminación de género y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de los enlaces de Equidad de Género” y “Elaboración de materiales de difusión en temas de equidad, no discriminación

de género y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia”, así como elementos que corrigen las debilidades identificadas en su análisis. Asimismo, se identificó que el objetivo propuesto para el nivel de Fin se vinculó con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, con lo que se solventa lo observado.

Respecto de la clasificación del Pp E036, correspondió a la modalidad E “Prestación de Servicios Públicos”, ya que sus actividades sustantivas se relacionaron con servicios de difusión y capacitación en materia de equidad de género, las cuales se incorporaron en la MIR 2024 del programa.

Con la finalidad de analizar la lógica vertical y horizontal de la MIR 2024 del Pp E036 “Equidad de Género”, se revisó su estructura y contenido de 2024, en la que se identificó que se incluyeron 6 objetivos: 1 para el nivel de Fin, 1 de Propósito, 2 de Componente y 2 de Actividad, cuya clasificación fue la siguiente:

- 2 (33.3%) estratégicos definidos para la medición de los objetivos a nivel de Fin y Propósito del programa.
- 4 (66.7%) de gestión definidos para la medición de los objetivos a nivel de Componente y Actividad.

Respecto de la lógica vertical de la MIR 2024 del Pp E036 “Equidad de Género”, se identificaron áreas de mejora para verificar la causa-efecto existente entre los cuatro niveles, debido a que el objetivo de nivel de Fin presenta inconsistencias en su definición, al establecer la contribución al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres, el cual no se menciona en el objetivo de nivel superior; además, no incorpora la garantía del derecho a la salud física, mental y social de los derechohabientes, con base en el modelo de Atención Primaria de Salud Integral.

En cuanto a la lógica horizontal de la MIR del Pp E036 “Equidad de Género”, se identificó consistencia entre el tipo, dimensión y frecuencia de los indicadores; asimismo, se estableció una relación lógica entre la denominación de los indicadores y su método de cálculo; sin embargo, en los indicadores de los niveles de Fin, Propósito y Actividad se presentaron inconsistencias entre los nombres de los indicadores y sus objetivos, debido a que no se incorporaron todos los elementos que se señalan en los objetivos que miden, utilizando de manera indistinta los términos “equidad de género”, “igualdad de género” y “equidad en materia de igualdad”. Además, en el indicador “Porcentaje de trabajadores que recibieron información en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizadas en las Unidades Médicas y Administrativas del Instituto” se registró como unidad de medida a “Personas” cuando el método de cálculo corresponde a un porcentaje.

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, evidenció que aplicó un procedimiento para rediseñar la Matriz de Indicadores para Resultados del Programa presupuestario E036 “Equidad de Género”,

con base en la normativa aplicable, y un cronograma de actividades, en el que se determinaron los responsables de su elaboración, revisión y autorización, así como los plazos para su atención durante 2025. Asimismo, remitió la evidencia documental de la gestión realizada para la elaboración y revisión del proyecto de la Matriz de Indicadores para Resultados para el ejercicio fiscal 2026, el cual corrige las debilidades identificadas en su diseño, con lo que se solventa lo observado.

2. Difusión en materia de equidad de género

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), mediante su Departamento de Programas de Equidad de la Jefatura de Servicios de Derechos Humanos y Participación Social de la Subdirección de Atención al Derechohabiente, señaló que la difusión en materia de igualdad, no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, en 2024, consistió en “diseños que fueron difundidos a través del correo electrónico institucional y redes sociales del instituto”.

Al respecto, el ISSSTE, por medio del Programa Anual de Trabajo 2024 del Departamento de Programas de Equidad, programó la elaboración de contenidos de materiales de difusión de temas alusivos a promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Como resultado de lo anterior, el instituto realizó y publicó materiales de difusión de enero a diciembre, como se muestra a continuación:


MATERIALES DE DIFUSIÓN REALIZADOS Y PUBLICADOS POR EL ISSSTE,
MEDIANTE EL PP E036 “EQUIDAD DE GÉNERO”, 2024

Número	Título	Tipo de material	Medio de difusión	Mes de publicación
1	Nuevas masculinidades.	Digital	Correo electrónico	Enero
2	Eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas.	Digital	Correo electrónico	Febrero
3	Convocatoria para las personas servidoras públicas que deseen fungir como persona consejera.	Digital	Correo electrónico	Febrero Marzo
4	Conversatorio: Cosmovisión de las mujeres indígenas.	Digital	Correo electrónico	Febrero Marzo
5	Eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas.	Digital	Correo electrónico	Marzo
6	Conmemoración del Día Internacional de la Mujer Conversatorio Cosmovisión de las mujeres indígenas.	Físico	Banners	Marzo
7	Conmemoración del Día Internacional de la Mujer 8 de marzo No más violencia.	Físico	Banners	Marzo
8	Conmemoración del Día Internacional de la Mujer 8 de marzo No más violencia.	Físico	Lonas	Marzo
9	25 de abril Eliminación de la violencia contra las mujeres.	Digital	Correo electrónico	Abril
10	Día de la maternidad libre y voluntaria.	Digital	Correo electrónico	Mayo
11	25 de mayo No es ayuda ni apoyo, es responsabilidad.	Digital	Correo electrónico	Mayo

Número	Título	Tipo de material	Medio de difusión	Mes de publicación
12	7 de junio Día mundial por los derechos del nacimiento y el parto respetado.	Digital	Correo electrónico	Junio
13	21 de junio Día internacional por la educación no sexista.	Digital	Correo electrónico	Junio
14	25 de julio No es ayuda ni apoyo, es responsabilidad.	Digital	Correo electrónico	Julio
15	Semana Mundial de la Lactancia Materna Calendario de conferencias.	Digital	Correo electrónico	Julio Agosto
16	Día Mundial contra la Trata de Personas.	Digital	Correo electrónico	Julio
17	Conferencia: Violencia de género en los espacios laborales.	Digital	Correo electrónico	Agosto
18	Eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas.	Digital	Correo electrónico	Agosto
19	Plática "Política pública y modelo de atención al aborto seguro".	Digital	Correo electrónico	Septiembre
20	25 de septiembre Eliminación de la violencia contra las mujeres	Digital	Correo electrónico	Septiembre
21	Conversatorio: Cáncer de mamá no es = a muerte.	Digital	Correo electrónico	Octubre
22	25 de octubre Eliminación de la violencia contra las mujeres.	Digital	Correo electrónico	Octubre
23	Calendario de actividades en Conmemoración de los 16 Días de Activismo Contra la Violencia de Género.	Digital	Correo electrónico	Noviembre Diciembre
24	Plática "Sociología de la violencia en la práctica médica".	Digital	Correo electrónico	Noviembre
25	Ceremonia de inauguración de los 16 Días de Activismo Contra la Violencia de Género.	Digital	Correo electrónico	Noviembre
26	Capacitación: Atención a casos de violencia con perspectiva de género Comités de Ética y Personas Consejeras.	Digital	Correo electrónico	Noviembre
27	Obra de teatro "Pedir la luna".	Digital	Correo electrónico	Diciembre
28	25 de noviembre Eliminación de la violencia contra las mujeres.	Digital	Correo electrónico	Noviembre
29	Conferencia: Sentencias con perspectiva de género en materia administrativa.	Digital	Correo electrónico	Noviembre Diciembre
30	Plática "Perfil de los hombres potencialmente violentos".	Digital	Correo electrónico	Diciembre
31	Semana Mundial de la Lactancia Materna.	Digital	Correo electrónico	Agosto
32	Semana Mundial de la Lactancia Materna Sabías qué.	Digital	Correo electrónico	Agosto
33	Semana Mundial de la Lactancia Materna Certificación en la NMX 025.	Digital	Correo electrónico	Agosto
34	Banner semana mundial de la lactancia.	Físico	Banners	Agosto
35	Plática: Derechos humanos con perspectiva de género y enfoque interseccional a personas con discapacidad 16 días de activismo.	Digital	Correo electrónico	Noviembre
36	Performance "Calladita te ves más bonita".	Digital	Correo electrónico	Noviembre
37	Plática: La perspectiva de género para prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres.	Digital	Correo electrónico	Noviembre Diciembre

Número	Título	Tipo de material	Medio de difusión	Mes de publicación
38	Mesa redonda "La prevención de la violencia institucional hacia las mujeres adultas mayores".	Digital	Correo electrónico	Diciembre
39	Libreta promocional.	Físico	Libreta	Diciembre
40	Flujograma de atención a la violación sexual en las unidades de salud.	Físico	Póster	Diciembre

FUENTE: Elaborado con base en la información proporcionada por el ISSSTE.

 Materiales de difusión realizados por el ISSSTE que fueron publicados en sus redes sociales (Facebook y X, antes Twitter).

En 2024, el ISSSTE diseñó 40 materiales de difusión, de los cuales 34 fueron en formato digital y correspondieron a mailings,¹¹ y 6 en formato físico, consistentes en banners,¹² lonas, posters y libretas promocionales, en temas relacionados con la igualdad, la no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, con el objetivo de promover una cultura de participación social, respeto y protección de los derechos humanos, que incluya trato digno, igualdad, equidad, no discriminación y combate a la violencia, mediante el desarrollo de mecanismos de difusión.

El instituto realizó la difusión de los 40 materiales, mediante correo electrónico institucional, banners, lonas y mensajería en sus unidades administrativas a los trabajadores de las unidades médicas y administrativas del instituto y los derechohabientes; sin embargo, el ISSSTE desconoció el alcance de los materiales de difusión, debido a que no dispuso del número y representatividad de los trabajadores y derechohabientes que se beneficiaron con la publicación de los materiales de difusión en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, por lo que la entidad presentó un área de oportunidad para establecer mecanismos que aseguren que sus sistemas de información sean de calidad, suficientes y se diseñen bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, a fin de cuantificar a la población beneficiada con los materiales difundidos.

Además, el instituto informó que del total de materiales de difusión elaborados en formato digital, 10 se compartieron en las redes sociales del ISSSTE (Facebook y X, antes Twitter), relacionados con los temas de eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas; la maternidad libre y voluntaria; los derechos del nacimiento y el parto respetado; la educación sexista, y la trata de personas, los cuales estuvieron a disposición del público en general.

Con la finalidad de evaluar sus resultados, el ISSSTE estableció los indicadores de nivel de Componente "Porcentaje de trabajadores que recibieron información en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizadas

¹¹ El mailing es una estrategia de marketing que consiste en enviar correos electrónicos con un contenido que destaca por su diseño y forma alargada, para promocionar productos y servicios.

¹² El banner se refiere a una pancarta publicitaria realizada en formato físico.

en las Unidades Médicas y Administrativas del Instituto” y de nivel de Actividad “Porcentaje de materiales de difusión elaborados sobre el tema de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizados” en la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) 2024 del Programa presupuestario E036 “Equidad de Género”, cuyos resultados se presentan a continuación:

INDICADORES EN MATERIA DE DIFUSIÓN DEL PP E036 “EQUIDAD DE GÉNERO”, 2024

Indicador	Objetivo	Método de cálculo	Unidad de Medida	Meta anual		
				Programada	Realizada	Cumplimiento (%)
COMPONENTE						
Porcentaje de trabajadores que recibieron información en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizadas en las Unidades Médicas y Administrativas del Instituto.	Acciones de difusión e información en materia de igualdad, no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia dirigidas al personal realizadas en Unidades Médicas y Administrativas.	(Número de trabajadores que recibieron información en materia de igualdad, no discriminación y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia realizadas en las Unidades Médicas y Administrativas al período / Total de trabajadores que recibieron información en materia de igualdad, no discriminación y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en las Unidades Médicas y Administrativas, programados para el cierre del ejercicio) x 100	Personas	18,000	18,000	100.0
ACTIVIDAD						
Porcentaje de materiales de difusión elaborados sobre el tema de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizados.	Material y recursos didácticos elaborados que favorezcan los procesos de sensibilización y capacitación en materia de igualdad, no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia.	(Número de materiales de difusión sobre el tema de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia elaborados al periodo / Total de materiales de difusión sobre el tema de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia programados al año) *100	Porcentaje	30	30	100.0

FUENTE: Elaborado con base en la MIR del Pp E036 “Equidad de Género” del cuarto trimestre de los Informes sobre la Situación Económica, las Finanzas Públicas y la Deuda Pública del ejercicio fiscal 2024, así como con información proporcionada por el ISSSTE.

Respecto del indicador de nivel de Componente denominado “Porcentaje de trabajadores que recibieron información en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizadas en las Unidades Médicas y Administrativas

del Instituto”, el ISSSTE reportó una meta programada y realizada de 18,000 trabajadores que recibieron información en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia; sin embargo, la entidad no proporcionó la evidencia documental que sustente ese resultado, ni comprobó que fueron beneficiarios de los 40 materiales elaborados por el instituto en 2024; además, en la meta se requiere establecer la unidad en términos de porcentaje, como se señaló en el resultado núm. 1 Diseño del Programa presupuestario E036 “Equidad de Género”.

En el indicador de nivel de Actividad denominado “Porcentaje de materiales de difusión elaborados sobre el tema de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizados” el instituto reportó una meta programada y realizada de 30 materiales de difusión, cifra que difiere de los 40 materiales de difusión en formato físico y digital elaborados en 2024 y reportados en sus registros internos, sin que la entidad justificara las causas de la diferencia.

Por lo anterior, el ISSSTE requiere establecer mecanismos de control que le permitan asegurar que la información generada cuente con los elementos de calidad y suficiencia y que sus sistemas de información y comunicación se diseñen e instrumenten bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, a fin de contar con la evidencia documental del avance del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, relacionados con la difusión de materiales en materia de igualdad, la no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, así como reportar los resultados de sus indicadores en términos de la unidad de medida en correspondencia con su método de cálculo.

En relación con los sistemas de información y comunicación diseñados bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, el ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, evidenció el diseño de mecanismos de control para garantizar que las actividades en materia de difusión realizadas por los responsables del Pp E036 “Equidad de Género” se reporten en su totalidad en la Matriz de Indicadores para Resultados del ejercicio fiscal correspondiente y determinar la cobertura de los materiales de difusión elaborados en materia de equidad, la no discriminación por razón de género y del acceso a las mujeres a una vida libre de violencia. Además, de un cronograma de actividades, en el que se determinaron los responsables de su elaboración, revisión y autorización, así como los plazos para su atención durante 2025. Del análisis de los documentos proporcionados por el instituto, se identificó que referente a los materiales de difusión en formato digital, se estableció el compromiso de solicitar de manera mensual a la Unidad de Comunicación Social un reporte de la difusión realizada en las redes sociales oficiales del instituto y la realizada por medio del correo electrónico institucional en ese periodo. De manera bimestral, se solicitará un reporte en el que se establezca el nombre de la red social, fecha de publicación en las redes sociales oficiales del ISSSTE o fecha de difusión por medio del correo electrónico institucional en ese periodo, así como sus alcances. Respecto de los materiales de difusión en formato físico, se estableció que su envío y entrega a las Unidades Administrativas y Unidades Médicas del ISSSTE se realizará mediante oficio y se les solicitará la confirmación de entrega de los materiales de difusión para la población objetivo, a fin de disponer de la evidencia documental

correspondiente. Finalmente, se formalizó el compromiso de organizar reuniones de trabajo de manera trimestral entre la Jefatura de Servicios de Derechos Humanos y Participación Social y el Departamento de Programas de Equidad de Género, con el objetivo de revisar que los medios de verificación de los indicadores del Pp E036 “Equidad de Género” reportados en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (PASH) coincidan con los indicadores incorporados en la MIR y, además, asegurarse que se corresponda con la totalidad de las actividades de difusión realizadas en el marco del Pp. Al respecto, remitió la evidencia documental de la gestión realizada para el establecimiento de los mecanismos de control en materia de difusión, con lo que se solventa lo observado.

3. Capacitación en materia de equidad de género

El ISSSTE, mediante el Departamento de Programas de Equidad de la Jefatura de Servicios de Derechos Humanos y Participación Social de la Subdirección de Atención al Derechohabiente, señaló que la capacitación permite “que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes”.

En 2024, el ISSSTE, mediante el Programa Anual de Trabajo del Departamento de Programas de Equidad 2024, programó actividades de capacitación en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, como se muestra a continuación:

CAPACITACIÓN PROGRAMADA DEL DEPARTAMENTO DE PROGRAMAS DE EQUIDAD, 2024					
Número	Nombre	Tipo	Mes	Modalidad	Población objetivo
1	Lenguaje incluyente y no sexista.	Plática de sensibilización	Enero	Virtual	Enlaces de Igualdad de Género, personas trabajadoras del ISSSTE y derechohabiente.
2	Conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual.	Plática de Sensibilización	Febrero	Virtual	
3	Conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual.	Plática de Sensibilización	Febrero	Virtual	
4	Conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual y metodología de trabajo del DPE.	Plática de Sensibilización	Marzo	Presencial	Enlaces de Igualdad de Género, personas trabajadoras del ISSSTE e Integrantes del Comité de Ética.
5	Conversatorio “Cosmovisión de las mujeres Indígenas”.	Conversatorio	Marzo	Híbrido	Enlaces de Igualdad de Género, personas trabajadoras del ISSSTE y derechohabiente.
6	Hostigamiento sexual y acoso sexual.	Conferencia	Marzo	Presencial	Personas trabajadoras.
7	La violencia nace desde las emociones.	Conferencia	Marzo	Presencial	Estudiantes.
8	Conversatorio “El papel de las mujeres jóvenes en para ir rompiendo machismos”.	Conversatorio	Marzo	Presencial	

Informe Individual del Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2024

Número	Nombre	Tipo	Mes	Modalidad	Población objetivo
9	Súmate al protocolo.	Curso	Marzo	Virtual	Aspirantes a Personas Consejeras, Enlaces de Igualdad de Género.
10	Sexualidad femenina. Mitos y realidades sobre el placer de las mujeres.	Plática de Sensibilización	Marzo	Virtual	Personas trabajadoras y derechohabientes.
11	Atención a casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.	Curso	Abril	Virtual	Aspirantes a Personas Consejeras y Enlaces de Igualdad de Género.
12	Conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual y metodología de trabajo del DPE.	Plática de Sensibilización	Abril	Presencial	Enlaces de Igualdad de Género, personas trabajadoras del ISSSTE e Integrantes del Comité de Ética.
13	Las luchas de las mujeres en la conquista por sus derechos: "Su trascendencia histórica y vigencia actual" .	Plática de sensibilización	Mayo	Virtual	Enlaces de Igualdad de Género, personas trabajadoras del ISSSTE y derechohabientes.
14	Alineación al Protocolo de Atención a Presuntas Víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal.	Curso	Mayo	Virtual	Personas consejeras.
15	Conductas relacionadas con el hostigamiento sexual y el acoso sexual y metodología de trabajo del DPE.	Plática de Sensibilización	Mayo	Presencial	Enlaces de Igualdad de Género, personas trabajadoras del ISSSTE e Integrantes del Comité de Ética.
16	Violencia Obstétrica.	Plática de sensibilización	Junio	Virtual	Enlaces de Igualdad de Género, personas trabajadoras del ISSSTE y derechohabientes.
17	Mujeres líderes y el techo de cristal.	Plática de sensibilización	Junio	Virtual	
18	Atención a víctimas.	Taller	Julio	Virtual	
19	Masculinidades hegemónicas.	Plática de sensibilización	Julio	Virtual	
20	Atención a víctimas.	Taller	Agosto	Virtual	
21	Liderazgo y empoderamiento de las mujeres.	Plática	Agosto	Virtual	
22	Violencia de género en los espacios Laborales.	Conferencia	Septiembre	Virtual	
23	Aborto seguro.	Conferencia	Septiembre	Virtual	
24	Cáncer de mama.	Plática de sensibilización	Octubre	Virtual	
25	Hostigamiento sexual y acoso sexual.	Conferencia	Octubre	Virtual	
26	NOM 046 Violencia Familiar y Sexual.	Conferencia	Noviembre	Virtual	
27	Salud sexual y reproductiva con perspectiva de género.	Plática de sensibilización	Noviembre	Virtual	
28	Menstruación digna.	Plática de sensibilización	Diciembre	Virtual	

FUENTE: Elaborado con base en la información proporcionada por el ISSSTE.

En 2024, el ISSSTE programó 28 actividades de capacitación, de las que 21 fueron en la modalidad virtual, 6 en presencial y 1 híbrida, consistentes en pláticas de sensibilización, conversatorios, conferencias, cursos, pláticas y talleres en temas relacionados con lenguaje incluyente y no sexista; hostigamiento y el acoso sexual; violencia de género, familiar, sexual y obstetra; sexualidad femenina; masculinidades; empoderamiento de las mujeres; aborto seguro; cáncer de mama, y menstruación digna, dirigidas a Enlaces de Igualdad de Género, personas trabajadoras del instituto, derechohabientes, estudiantes y personas consejeras. Sin embargo, no dispuso de un diagnóstico de necesidades de capacitación para determinar si las actividades de capacitación programadas correspondieron con las requeridas por la población objetivo, por lo que no acreditó la suficiencia de la capacitación gestionada; además, no proporcionó la evidencia documental de las actividades de capacitación realizadas en 2024, por lo que no acreditó que promovió una cultura de participación social, respeto y protección de los derechos humanos, que incluya trato digno, igualdad, equidad, no discriminación y combate a la violencia, mediante el desarrollo de mecanismos de capacitación.

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, evidenció que diseñó y aplicó una metodología para elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación y un cronograma de actividades en el que se determinaron los responsables de su elaboración y revisión, así como los plazos para su atención durante 2025. Asimismo, remitió la evidencia documental de la aplicación de la metodología que incluyó la gestión realizada para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación para el ejercicio fiscal 2026, en la que se verificó que se estableció comunicación con los enlaces de equidad de género, mediante correo electrónico del 22 de mayo de 2025, a fin de conocer los temas de interés en materia de equidad de género, no discriminación en razón de género y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, lo anterior, para programar la oferta educativa para el ejercicio fiscal 2026; asimismo, se identificó que el ISSSTE utilizó como insumo para el diagnóstico de necesidades de capacitación el reporte de las atenciones que otorgó el Departamento de Programas de Equidad a presuntas víctimas por violencia para focalizar las actividades de capacitación en los rubros donde se presentan más denuncias y promover una cultura de participación social, respeto y protección de los derechos humanos, que incluya trato digno, igualdad, equidad, no discriminación y combate a la violencia, con lo que se solventa lo observado.

El instituto informó que “existe una figura institucional que significa una estrategia para poder garantizar que la información relacionada con igualdad de género y no violencia llegue a cada una de las representaciones y el personal que labora en ellas”, denominados Enlaces de Igualdad de Género,¹³ quienes, como resultado de la capacitación recibida en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, replican la información en sus respectivas áreas de competencia, mediante

¹³ El ISSSTE señaló que “El personal que funge como enlace es voluntario, es decir, no recibe un sueldo por desempeñar las actividades, y el número de éstos en cada representación varía debido a que la designación de los enlaces es a título personal de los titulares”.

pláticas dirigidas a los trabajadores y derechohabientes. Al respecto, informó que, en el ámbito nacional, dispuso de los enlaces siguientes:

ENLACES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO NACIONAL DEL PP E036 "EQUIDAD DE GÉNERO", 2024					
Núm.	Representación / Área central	Número de enlaces	Núm.	Representación / Área central	Número de enlaces
1	Aguascalientes	2	22	San Luis Potosí	6
2	Baja California	6	23	Sinaloa	11
3	Campeche	2	24	Sonora	4
4	Chiapas	4	25	Tabasco	6
5	Chihuahua	1	26	Tamaulipas	7
6	Coahuila	5	27	Tlaxcala	4
7	Colima	2	28	Veracruz	11
8	Durango	2	29	Yucatán	4
9	Estado de México	12	30	Zacatecas	6
10	Guanajuato	5	31	Zona Norte	4
11	Guerrero	6	32	Zona Oriente	6
12	Hidalgo	8	33	Zona Poniente	4
13	Jalisco	8	34	Zona Sur	40
14	Michoacán	9	35	Escuela de Dietética y Nutrición	1
15	Morelos	4	36	Dirección de Prestaciones Económicas, Sociales y Culturales	1
16	Nayarit	1	37	Dirección de Administración y Finanzas	1
17	Nuevo León	2	38	Órgano Interno de Control	1
18	Oaxaca	9	39	Escuela de Enfermería	1
19	Puebla	8	40	Unidad de Comunicación Social	2
20	Querétaro	2	41	SUPERISSSTE	1
21	Quintana Roo	1	42	PENSIONISSSTE	2
Total de Enlaces de Igualdad de Género			222		

FUENTE: Elaborado con base en información proporcionada por el ISSSTE.

Para 2024, la entidad fiscalizada registró 222 Enlaces de Igualdad de Género en sus 42 representaciones y áreas centrales; sin embargo, el instituto no dispuso de la información que acredite la capacitación otorgada en el marco del Programa presupuestario (Pp) E036 "Equidad de Género" y las pláticas que realizaron los enlaces para replicar la información recibida, por lo que presentó un área de oportunidad para disponer de la evidencia documental correspondiente.

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, evidenció que estableció, como mecanismo de control, una metodología que incluye la programación del envío de convocatorias e invitaciones a los enlaces de equidad de género para participar en las capacitaciones, así como documentar su participación por medio de formularios, listas de asistencia y evidencia gráfica; de la integración de una carpeta física o digital con el registro y evidencia documental de cada

una de las capacitaciones otorgadas a los enlaces de equidad de género, a cargo del Departamento de Programas de Equidad, y de la realización de reuniones de trabajo trimestrales para verificar su correcta integración, a cargo de la Jefatura de Servicios de Derechos Humanos y Participación Social; además, un cronograma de actividades en el que se determinaron los responsables de su elaboración, revisión y autorización, así como los plazos para su atención durante 2025.

Al respecto, la Subdirección de Atención al Derechohabiente, mediante oficio del 15 de mayo de 2025, comunicó a las áreas responsables del Pp E036 la metodología y el programa de trabajo para su cumplimiento, a fin de obtener información de calidad y con criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad de las actividades de capacitación realizadas en materia de equidad de género, la no discriminación por razón de género y del acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, con lo que se solventa lo observado.

Como parte de la evaluación de resultados en materia de capacitación, el ISSSTE estableció los indicadores de nivel de Componente “Porcentaje de pláticas de sensibilización y formación en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizadas” y de Actividad “Porcentaje de Enlaces de Igualdad de Género capacitados” de la MIR 2024 del Pp E036 “Equidad de Género”, como se muestra a continuación:

INDICADORES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN DEL PP E036 “EQUIDAD DE GÉNERO”, 2024

INDICADORES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN DEL TITULO "EQUIDAD DE GÉNERO", 2024						
Indicador	Objetivo	Método de cálculo	Unidad de medida	Meta anual		
				Programada	Realizada	Cumplimiento (%)
COMPONENTE						
Porcentaje de pláticas de sensibilización y formación en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizadas.	Acciones de sensibilización y formación (cursos, talleres, pláticas, conferencias, etc.) en materia de igualdad, no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia dirigidos a trabajadoras, trabajadores y población derechohabiente realizados en Unidades Administrativas.	(Número de pláticas de sensibilización y formación en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizadas al periodo t / Total pláticas de sensibilización y formación en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia programadas al año) *100	Porcentaje	750	750	100.0

Indicador	Objetivo	Método de cálculo	Unidad de medida	Meta anual		
				Programada	Realizada	Cumplimiento (%)
ACTIVIDAD						
Porcentaje de Enlaces de Igualdad de Género capacitados.	Enlaces de Equidad en materia de igualdad, no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia capacitados.	(Número de Enlaces de Igualdad de Género que fueron capacitados al periodo/Número total de Enlaces de Igualdad de Género programados para recibir capacitación al año) X 100	Porcentaje	222	222	100.0

FUENTE: Elaborado con base en la Matriz de Indicadores para Resultados del Pp E036 “Equidad de Género” del cuarto trimestre de los Informes sobre la Situación Económica, las Finanzas Públicas y la Deuda Pública del ejercicio fiscal 2024, así como con la información proporcionada por el ISSSTE.

Respecto del indicador de nivel de Componente denominado “Porcentaje de pláticas de sensibilización y formación en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia realizadas”, el ISSSTE reportó que, en 2024, impartió 750 pláticas de sensibilización y formación en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia; sin embargo, no dispuso de la documentación soporte que acredite sus resultados.

En el indicador de nivel de Actividad denominado “Porcentaje de Enlaces de Igualdad de Género capacitados” el instituto reportó que capacitó a 222 enlaces, cifra que coincide con los enlaces registrados en 2024; sin embargo, la entidad no proporcionó la evidencia documental de la capacitación otorgada, por lo que no acreditó la suficiencia de la capacitación gestionada.

Por lo anterior, el ISSSTE requiere establecer mecanismos de control para asegurar que la información generada cuente con los elementos de calidad suficientes y que sus sistemas de información y comunicación se diseñen e instrumenten bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad, a fin de disponer de la evidencia documental en materia de capacitación que acredite el cumplimiento de sus indicadores de nivel de Componente y de Actividad.

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, evidenció la programación de cuatro reuniones de trabajo de manera trimestral entre la Jefatura de Servicios de Derechos Humanos y Participación Social y el Departamento de Programas de Equidad de Género, con el objetivo de revisar que los medios de verificación de los indicadores del Pp E036 “Equidad de Género” reportados en el Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (PASH) coincidan con los indicadores incorporados en la MIR y, además, asegurarse que corresponda con la totalidad de las actividades realizadas en el marco del programa presupuestario, con lo que se solventa lo observado.

4. Contribuir al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres, mediante la equidad de género

El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), mediante el Departamento de Programas de Equidad de la Jefatura de Servicios de Derechos Humanos y Participación Social de la Subdirección de Atención al Derechohabiente, informó que con la finalidad de promover una cultura de participación social, respeto y protección de los derechos humanos, mediante la transversalidad de la perspectiva de género, la equidad y la igualdad, en 2024, impartió “actividades de sensibilización, capacitación y difusión que promovieron derechos de las mujeres, la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, nuevas masculinidades y tipos de violencia de género”.

Al respecto, en 2024, incorporó en la MIR del Pp E036 el indicador de nivel de Propósito “Porcentaje de estrategias transversales en materia de equidad de género instrumentadas en las Unidades Administrativas del Instituto”, en la que reportó un avance del 100.0% como resultado de que “se instrumentaron las estrategias transversales siguientes: 1) Atención a Presuntas Víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual; 2) Igualdad Sustantiva, la cual se logró con la obtención de la certificación oro en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación;¹⁴ 3) Promover una Cultura de Igualdad, misma que se realizó a través de campañas de difusión como ‘Día naranja y nuevas masculinidades’, ‘Semana Mundial de la Lactancia Materna’; 4) Prevención de la Violencia Contra las Mujeres en el Ámbito Laboral, que se trabajó mediante pláticas de sensibilización y capacitación en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y contó con la figura de Enlaces de Igualdad de Género en todo el país, quienes replicaron las actividades en todo el territorio nacional, y 5) Acceso a la Salud de las Mujeres con Perspectiva de Género, que se llevó a cabo a través de la promoción y difusión de temas como la NOM 046, violencia familiar y sexual contra las mujeres, violencia obstétrica y prevención del cáncer de mama”.

Con la finalidad de evaluar el avance en el indicador de nivel de Propósito, se analizó el número de estrategias transversales en materia de equidad de género instrumentadas en las Unidades Administrativas del ISSSTE, durante el periodo 2020-2024, como se muestra a continuación:

¹⁴ La Norma Mexicana NMX -R-025-SCFI-2015 establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

ESTRATEGIAS TRANSVERSALES EN MATERIA DE EQUITAD DE GÉNERO INSTRUMENTADAS
EN LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL ISSSTE, 2020-2024
(Unidades y porcentajes)

Concepto	2020	2021	2022	2023	2024
Número de estrategias	6	10	14	10	5
(a)					
Variación porcentual	n.a.	66.7	133.3	66.7	(16.7)
(b)= (((a año de cálculo)-(a año base))*100)/(a año base)					

FUENTE: Elaborado con información proporcionada por el ISSSTE.
n.a. No aplicable.

Para 2024, el ISSSTE reportó 5 estrategias transversales instrumentadas, una menos respecto de 2020, que correspondió al año base, en el que reportó 6 estrategias transversales en materia de equidad de género instrumentadas en las unidades administrativas del ISSSTE, las cuales mostraron un incremento del 66.7% (10 estrategias) en 2021, posteriormente un aumento del 133.3% (14 estrategias) en 2022 y del 66.7% (10 estrategias) en 2023; sin embargo, para 2024 se redujo al 16.7% (5 estrategias), debido a que, durante el periodo 2020-2024, las estrategias transversales en materia de equidad de género se unificaron para alinearse con otros programas del instituto; careció de la evidencia documental de su fusión y aplicación en 2024, por lo que no acreditó que sus trabajadores incorporaran en su quehacer institucional una cultura de igualdad y respeto a los derechos de las mujeres, para promover en el instituto una cultura de participación social, respeto y protección de los derechos humanos.

Asimismo, el instituto con el objetivo de medir su contribución al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres, estableció en la MIR del Pp E036 “Equidad de Género” el indicador “Porcentaje de Unidades Administrativas del Instituto que incorporan estrategias transversales en materia de equidad de género en sus actividades”, en el que registró un avance del 100.0% para 2024 debido a que “se logró la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual avala a 57 unidades administrativas del Instituto”. El avance del programa respecto del número de unidades administrativas del instituto que incorporaron estrategias transversales en materia de equidad de género en sus actividades, durante el periodo 2020-2024, se muestra a continuación:

UNIDADES ADMINISTRATIVAS DEL INSTITUTO QUE INCORPORAN ESTRATEGIAS TRANSVERSALES
EN MATERIA DE EQUITAD DE GÉNERO EN SUS ACTIVIDADES, 2020-2024
(Unidades y porcentajes)

Concepto	2020	2021	2022	2023	2024
Unidades Administrativas del Instituto que incorporan estrategias transversales en materia de equidad de género en sus actividades	41	55	57	57	57
(a)					
Variación porcentual	n.a.	34.1	39.0	39.0	39.0
(b)= (((a año de cálculo)-(a año base))*100)/(a año base)					
FUENTE:	Elaborado con base en información proporcionada por el ISSSTE.				
n.a.	No aplicable.				

Para 2024, el ISSSTE reportó que en sus 57 unidades administrativas se incorporaron estrategias transversales en materia de equidad de género, 16 más que en 2020, en el que reportó que 41 unidades administrativas del instituto incorporaron estrategias transversales en materia de equidad de género en sus actividades, posteriormente en 2021 reportó un incremento del 34.1% (55 unidades administrativas). Para 2022, registró un incremento del 39.0% (57 unidades administrativas) respecto de 2020, situación que se mantuvo para 2023 y 2024; sin embargo, careció de la evidencia documental de la aplicación de las estrategias transversales en materia de equidad de género en 2024 y de una evaluación de cómo las estrategias contribuyeron al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres en las unidades administrativas.

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, señaló que “en 2024, el Programa presupuestario E036 ‘Equidad de Género’ no contaba con un diagnóstico; la Matriz de Indicadores para Resultados no incorporaba en su totalidad los resultados del programa; los mecanismos de control implementados no contaban con elementos de calidad y suficiencia, a fin de reportar información suficiente y de calidad en los documentos de rendición de cuentas respecto del avance del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales relacionados con la contribución del programa; sin embargo, como resultado de la auditoría 159 ‘Equidad de Género’ se está realizando lo siguiente: diagnóstico del Programa presupuestario E036 ‘Equidad de Género’; rediseño de la Matriz de Indicadores para Resultados del Programa presupuestario E036 ‘Equidad de Género’ para el ejercicio fiscal 2026 e implementación de mecanismos de control, a fin de garantizar que la información generada en la operación del programa E036 ‘Equidad de Género, cuente con elementos de calidad y suficiencia, para reportar información suficiente y de calidad en los documentos de rendición de cuentas respecto del avance del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales relacionados con la contribución del programa”.

Al respecto, proporcionó la evidencia documental de los mecanismos de control instrumentados para la mejora del programa, como se señaló en los resultados 1, 2 y 3 del presente documento; además, señaló que “respecto de las estrategias transversales en

materia de equidad de género, en el proyecto de MIR del Pp E036 ‘Equidad de Género’ para el ejercicio fiscal 2026, se incorporó en los indicadores de nivel de Fin y Propósito la medición de las estrategias transversales implementadas en las Unidades Administrativas del ISSSTE, así como del número de trabajadores del ISSSTE que fueron informados mediante la difusión y las pláticas, talleres, conferencias, cursos y mesas redondas en materia de equidad, no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida de libre violencia, por lo que con la implementación de la metodología establecida para garantizar que la información generada en dichas actividades cuente con elementos de suficiencia y de calidad, permitirá que para los indicadores de Fin y de Propósito se reporte la información útil y confiable en los documentos de rendición de cuentas”, con lo que se solventa lo observado.

5. Economía en la aplicación del presupuesto aprobado al programa

El ISSSTE proporcionó la base de datos del presupuesto aprobado, modificado y ejercido del Programa presupuestario (Pp) E036 “Equidad de Género” para el ejercicio fiscal 2024, el cual se comparó con lo reportado en la Cuenta Pública 2024, como se detalla a continuación:

PRESUPUESTO APROBADO, MODIFICADO Y EJERCIDO DEL PP E036 “EQUIDAD DE GÉNERO, 2024
(Miles de pesos)

Capítulo del gasto	Registros internos			Cuenta Pública 2024		
	Presupuesto aprobado	Presupuesto modificado	Presupuesto ejercido	Presupuesto aprobado	Presupuesto modificado	Presupuesto ejercido
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
Total	1,501.1	1,368.9	1,368.9	1,501.1	1,368.9	1,368.9
2000	0.0	210.3	210.3	n.a.	n.a.	n.a.
3000	1,501.1	1,158.6	1,158.6	n.a.	n.a.	n.a.

FUENTE: Elaborado con base en información proporcionada por el ISSSTE y la Cuenta Pública 2024.
NOTA: Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal: 2000 “Materiales y suministros”, y 3000 “Servicios Generales”.
n.a. No aplicable.

De acuerdo con la Cuenta Pública 2024, el presupuesto aprobado para la operación del Pp E036 fue de 1,501.1 miles de pesos,¹⁵ el cual se correspondió con el monto de sus registros internos. Asimismo, el presupuesto modificado y ejercido reportado por el instituto fue de 1,368.9 miles de pesos, que coincide con la Cuenta Pública 2024. En el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, el ISSSTE proporcionó la adecuación presupuestaria número 2024-51-GYN-85 y la documentación

¹⁵ En el anexo 13 “Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres” del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal 2024 se incorporó el Pp E036 “Equidad de Género” y se precisó que el presupuesto del programa no suma en el total, por ser recursos propios.

soporte de la conciliación de cifras de los montos incluidos en la adecuación presupuestaria número 2024-51-GYN-84, con lo que acreditó las 8 adecuaciones presupuestarias, en las que se realizaron movimientos por 1,715.3 miles de pesos correspondientes a ampliaciones y por 1,847.5 miles de pesos referentes a reducciones, cuyo balance correspondió a una reducción de 132.2 miles de pesos, cifra que al aplicarse al presupuesto aprobado resultó en 1,368.9 miles de pesos, el cual se correspondió con el presupuesto modificado y ejercido reportado en sus registros internos y en la Cuenta Pública 2024, con lo que se solventa lo observado.

Respecto del presupuesto ejercido por el Pp E036 “Equidad de Género”, en el periodo 2020-2024, se registró una disminución del 54.5% en promedio anual; los montos ejercidos por año, se presentan a continuación:

PRESUPUESTO EJERCIDO Y POBLACIÓN POTENCIAL, OBJETIVO Y ATENDIDA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO
E036 “EQUIDAD DE GÉNERO”, 2020-2024
(Miles de pesos y personas)

Año	Presupuesto ejercido	Población potencial	Población objetivo	Población atendida
2020	31,876.5	n.d.	n.d.	n.d.
2021	50,408.3	n.d.	n.d.	n.d.
2022	798.4	n.d.	n.d.	n.d.
2023	1,257.2	107,239	16,000	28,701
2024	1,368.9	115,352	18,000	18,000

FUENTE: Elaborado con base en información proporcionada por el ISSSTE.

NOTA: El presupuesto ejercido para 2024 se corresponde con el monto registrado en la base de datos del presupuesto aprobado, modificado y ejercido del Programa presupuestario (Pp) E036 “Equidad de Género”.

n.d. No disponible.

En 2024 se definió a la población potencial del programa como el número de personas que laboran en el instituto y la población objetivo como el número de personas trabajadoras que reciben información en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia; en ese año, se reportó la atención del 100.0% de la población objetivo. De 2020 a 2022, el ISSSTE no dispuso de los registros de la población potencial, objetivo y atendida, ni de la información para determinar el avance en el fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres; además, no fue posible determinar la representatividad de la población atendida respecto de la población objetivo, ya que para ese periodo el instituto careció de la metodología para definirla.

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, señaló que “en 2024, el Programa presupuestario E036 ‘Equidad de Género’ no contaba con un diagnóstico; la Matriz de Indicadores para Resultados no incorporaba en su totalidad los resultados del programa; los mecanismos de control implementados no contaban con elementos de calidad y suficiencia, a fin de reportar información suficiente y de calidad en los documentos de rendición de cuentas respecto del

avance del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales relacionados con la contribución del programa; sin embargo, como resultado de la auditoría 159 'Equidad de Género' se está realizando lo siguiente: diagnóstico del Programa presupuestario E036 'Equidad de Género'; rediseño de la Matriz de Indicadores para Resultados del Programa presupuestario E036 'Equidad de Género' para el ejercicio fiscal 2026 e implementación de mecanismos de control, a fin de garantizar que la información generada en la operación del programa E036 'Equidad de Género' cuente con elementos de calidad y suficiencia, para reportar información suficiente y de calidad en los documentos de rendición de cuentas respecto del avance del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales relacionados con la contribución del programa"; al respecto, proporcionó la evidencia documental de los mecanismos de control instrumentados para la mejora del programa, como se señaló en los resultados 1, 2 y 3 del presente documento, con lo que se solventa lo observado.

6. Evaluación del control interno

En el Informe Anual del Estado que Guarda el Sistema de Control Interno Institucional (SCII) 2024, proporcionado por el ISSSTE, se reportó la evaluación a 18 procesos prioritarios seleccionados por las unidades administrativas, en la que se identificó un porcentaje de cumplimiento general de los elementos de control interno del 84.8%, con la existencia y suficiencia de evidencia documental en 28 de los 33 elementos de control analizados; no obstante, se reconocieron áreas de oportunidad y debilidades en las cinco normas de control interno, en las que destacó la Norma Cuarta "Información y Comunicación", ya que presentó un resultado menor del 20.0% de cumplimiento, por lo que el instituto se comprometió a establecer acciones de mejora orientadas a fomentar la rendición de cuentas, así como acciones específicas para atender las debilidades identificadas que se integraron al Programa de Trabajo de Control Interno (PTCI) 2025. Además, reportó los resultados relevantes alcanzados con la implementación de las 17 acciones de mejora establecidas en el PTCI 2024.

La ASF aplicó al ISSSTE el Cuestionario de Control Interno, referente a las cinco normas generales establecidas en el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno para analizar 53 aspectos de control interno: 13 (24.5%) corresponden al ambiente de control, 11 (20.8%) a la administración de riesgos, 17 (32.1%) a las actividades de control, 8 (15.1%) a la información y comunicación, y 4 (7.5%) a la supervisión y mejora continua, los resultados son los siguientes:

De los 13 aspectos revisados de la norma primera de control interno "Ambiente de control", el ISSSTE informó el cumplimiento de 9 (69.2%), ya que difundió el Código de Conducta en el cual se incorpora la visión y misión institucionales; comunicó a las áreas los objetivos y metas institucionales que resultaron de la planeación de mediano y corto plazo para su cumplimiento con el Programa Anual de Trabajo institucional; dispuso de 53 Comités de Ética con los que apoya las labores del Departamento de Programas de Equidad responsable del Pp E036 "Equidad de Género", y se aseguró de tener un entorno y clima organizacional de respeto e integridad mediante la aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura

Organizacional (ECCO). No obstante, se identificaron áreas de mejora en 4 (30.8%) aspectos, ya que no contó el seguimiento y evaluación de las áreas de mejora identificadas en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) y a la estructura organizacional del ISSSTE; además, de que no respondió las preguntas referentes al establecimiento de expectativas de competencia profesional sobre los puestos clave para el logro de objetivos y una estructura para responsabilizar al personal por sus funciones y obligaciones específicas.

De los 11 aspectos revisados para la norma segunda “Administración de riesgos”, el ISSSTE reportó el cumplimiento de 9 (81.8%), referentes a la definición de metas y objetivos; a las actividades de control interno; la metodología establecida en las etapas para la administración de riesgos; los procedimientos formales en donde se establecieron las obligaciones de los responsables de los procesos que intervienen en la administración y seguimiento de riesgos; incluyó, en la integración de la Matriz de Administración de Riesgos Institucional, elementos de valoración de los riesgos institucionales; contar con un programa de trabajo de administración de riesgos para 2024; establecimiento de medidas de control para identificar, evaluar y dar respuesta a los riesgos de corrupción, abusos y fraudes potenciales que pudieran afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Adicionalmente, previó y planeó medidas ante cambios significativos en las condiciones internas y externas al trabajar para obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. No obstante, se identificaron áreas de mejora en 2 (18.2%) aspectos, ya que no respondió a los cuestionamientos referentes a la incorporación de información de los procesos del Pp E036 “Equidad de Género” en los reportes de los Avances Trimestrales del Programa de Trabajo de Administración de Riesgos y el Reporte Anual del Comportamiento de los Riesgos de 2024, y sobre el análisis de los cambios identificados y a los riesgos asociados con éstos, para mantener un control interno apropiado, en los procesos del Pp E036 “Equidad de Género”.

De los 17 aspectos revisados de la norma tercera “Actividades de Control”, el ISSSTE señaló el cumplimiento de 14 (82.4%), ya que refiere del diseño de actividades de control en respuesta a los riesgos asociados con los objetivos institucionales, mediante la realización de talleres de autoevaluación entre las unidades administrativas; consideró la segregación de funciones en el diseño de las responsabilidades de las actividades de control; se seleccionaron y desarrollaron actividades de control que ayudaron a dar respuesta y reducir los riesgos de cada proceso utilizando las tecnologías de información y comunicación para alcanzar un mayor número de derechohabientes; definió las actividades de control en los procesos del Pp E036 “Equidad de Género”; operó los instrumentos y mecanismos para medir el avance, resultados y analizar las variaciones en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales en las sesiones ordinarias del Comité de Control y Desempeño Institucional.

En 2024, no se emitieron observaciones y recomendaciones en los procesos vinculados con el Pp E036, por lo que no estableció mecanismos para identificar su causa raíz, así como para atenderlas en tiempo y forma, y que se establecieron estándares de calidad, resultados, servicios o desempeño en la ejecución de los procesos de acuerdo con lo

establecido, para obtener la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. No obstante, se identificaron áreas de mejora en 3 (17.6%) aspectos, ya que no respondió a las preguntas referentes al cumplimiento de las políticas y disposiciones establecidas para la Estrategia Digital Nacional y a la revisión periódica de las políticas, procedimientos y actividades de control asociadas con mantener la relevancia y la eficacia en el logro de los objetivos del Pp E036 “Equidad de Género”; además, informó que cumplió con los estándares establecidos para obtener la Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, sin que especificara cuáles fueron los estándares implementados a los que hace referencia.

El ISSSTE reportó el cumplimiento de 5 (62.5%) de los 8 aspectos revisados para la norma cuarta de control interno correspondiente a “Información y comunicación”, ya que señaló que cumplió con los mecanismos establecidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para verificar la elaboración de informes respecto del logro del plan estratégico, objetivos y metas institucionales; contó con un mecanismo específico para el registro, análisis y atención oportuna y suficiente de quejas y denuncias; utilizó las líneas de reporte y autoridad establecidas para comunicar información de calidad en toda la institución y con las áreas vinculadas con el Pp E036 “Equidad de Género”, mediante el correo electrónico institucional, y utilizó las líneas de reporte para comunicar información de calidad a las partes externas, al informar la misma a la SHCP y al INMUJERES.

No obstante, se identificaron áreas de mejora en 3 (37.5%), ya que señaló que el Pp E036 “Equidad de Género” no ha sido incluido en la evaluación anual del Sistema de Control Interno Institucional, por lo que las áreas encargadas de su operación no disponen de un mecanismo para generar información relevante y de calidad, y que careció de un registro de recomendaciones o acuerdos emitidos por algún comité institucional; además de que no respondió a la pregunta referente a contar con un sistema de información para realizar el seguimiento y la toma de decisiones en los procesos del Pp E036. Asimismo, en los procedimientos de auditoría realizados, se identificó que el ISSSTE requiere establecer mecanismos de control para que la información tenga los elementos de calidad suficientes, y que los sistemas de información y comunicación que son utilizados para su gestión se elaboren con criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad respecto del avance del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales relacionados con la difusión y capacitación en materia de igualdad, la no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, así como de la contribución al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres, y la implementación de una cultura de igualdad y respeto a los derechos de las mujeres en el quehacer institucional del personal del instituto.

El ISSSTE informó el cumplimiento en 1 (25.0%) de los 4 aspectos revisados para la norma quinta de control interno correspondiente a la “supervisión y mejora continua”, ya que señaló que se realizaron las acciones correctivas y preventivas que contribuyeron a la eficiencia y eficacia de las operaciones, y se realizaron evaluaciones del control interno de los procesos sustantivos y administrativos. No obstante, se identificaron áreas de mejora en 3 (75.0%) aspectos, ya que señaló que obtuvo la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, mediante acciones que

contribuyeron a la eficiencia y eficacia en los procesos, sin que especificara las acciones realizadas, y no dio respuesta a los cuestionamientos referentes al establecimiento y utilización de bases de referencia como criterio en la evaluación del control interno, de los resultados de las auditorías para retroalimentar a los responsables y mejorar los procesos de las áreas encargadas del Pp E036 "Equidad de Género".

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, señaló que "el cuestionario de control remitido con anterioridad a la Auditoría Superior de la Federación, en algunos casos, no se justificó la respuesta, por lo tanto y, en atención a los términos de la recomendación 9 se remite la justificación de las preguntas 5, 9, 12, 13, 20, 24, 33, 36, 41, 42, 45, 47, 50, 51 y 52". Al respecto, se identificó que, en 2024, aplicó una encuesta de clima organizacional, en la que obtuvo la percepción que tienen las personas trabajadoras del ISSSTE sobre su ambiente de trabajo y la cultura institucional. Con base en los resultados, aplicó estrategias para atender las áreas de oportunidad identificadas, entre las que destacan la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, norma que reconoce a los centros de trabajo que realizan prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores, por medio de la integración, implementación y ejecución dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Señaló que realizó la evaluación de la estructura organizacional, por medio de la Subdirección de Personal de la Dirección de Administración y Finanzas, que analizó los perfiles de puestos, actualizó los profesiogramas y ajustó las plantillas del personal para atender las necesidades de las Unidades Administrativas y Médicas. Se establecieron expectativas de competencia profesional sobre los puestos clave para ayudar a los objetivos, en el marco del Pp E036, el Departamento de Programas de Equidad de Género se integró por una plantilla de personal que, para ocupar el puesto, atiende lo dispuesto por los profesiogramas, que establecen las funciones específicas y generales del puesto, así como el nivel de escolaridad; además, de que se establecieron sus funciones generales y específicas. Asimismo, señaló que no se han identificado problemáticas y temas prioritarios que ameriten un análisis específico de riesgos, por lo que no se incluyó en el Programa de Trabajo de Administración de Riesgos. Además, para 2024, las áreas encargadas del Pp E036 "Equidad de Género" cumplieron en tiempo y forma los objetivos y realiza la actualización del Manual de Organización General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para actualizar las funciones del área encargada del Pp E036 con el objetivo de mantener la relevancia y eficacia en sus procesos y objetivos.

En cuanto, a las políticas y disposiciones establecidas para la Estrategia Digital Nacional en los procesos de gobernanza, organización y de entrega, relacionados con la planeación, contratación y administración de bienes y servicios de tecnologías de la información, la Subdirección de Tecnologías de la Información de la Dirección de Administración y Finanzas realizó un diagnóstico de las necesidades del área encargada del Pp E036, con el objetivo de establecer mecanismos de control, generar información útil, de calidad y oportuna para la

rendición de cuentas. Respecto del establecimiento de mecanismos para generar información relevante y de calidad, argumentó que por medio del Programa Anual de Trabajo se definieron objetivos, actividades, proyectos y estrategias para gestionar y lograr los resultados de los indicadores de la MIR del Pp E036; Asimismo, cada indicador tiene como mecanismo de control la emisión de reportes e informes periódicos, para que la información sea relevante y de calidad.

Respecto de los acuerdos y compromisos aprobados por el Órgano de Gobierno, los comités institucionales y los grupos de alta dirección, el instituto precisó que durante las sesiones, del ejercicio 2024, no se generó ningún acuerdo o compromiso para dar seguimiento a la información presentada, ni señalamiento por parte de algún órgano fiscalizador; sin embargo, por medio del Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI) se aplicaron mejoras al Sistema de Control Interno para enfocar los riesgos, así como estrategias y acciones para mitigarlos. Además, como parte de las acciones correctivas y preventivas para contribuir a la eficiencia y eficacia de las operaciones, se actualiza la normativa aplicable al instituto y se desarrollan metodologías de trabajo para la atención del Pp E036, por lo anterior, el ISSSTE sustentó sus actividades en materia de control interno, con lo que se solventa lo observado.

Consecuencias Sociales

En 2024, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con la operación del Pp E036 “Equidad de Género”, difundió y capacitó en materia de equidad de género a su personal; no obstante, debió fortalecer sus mecanismos de control para contar con información de calidad, así como útil, confiable y oportuna para evaluar en qué medida sus 115,352 trabajadores incorporaron en su quehacer institucional una cultura de igualdad y respeto a los derechos de las mujeres y, con ello, promover en el instituto una cultura de participación social, respeto y protección de los derechos humanos y fortalecer la igualdad y derechos de las mujeres, mediante la equidad de género, en beneficio de las y los trabajadores del instituto y de su población derechohabiente.

Resumen de Resultados, Observaciones, Acciones y Recomendaciones

Se determinaron 6 resultados, de los cuales, 6 fueron solventados por la entidad fiscalizada antes de la emisión de este Informe.

Dictamen

El presente se emite el 27 de mayo de 2025, fecha de conclusión de los trabajos de la auditoría. Ésta se practicó sobre la información proporcionada por la entidad fiscalizada de cuya veracidad es responsable; fue planeada y desarrollada con el fin de fiscalizar el cumplimiento de objetivos y metas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en la equidad de género. Se aplicaron los procedimientos y las pruebas que se estimaron necesarios; en consecuencia, existe una base razonable para sustentar el presente dictamen.

El Programa Institucional 2019-2024 del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) se diseñó con el propósito de garantizar la continuidad en la provisión de seguridad social a la población derechohabiente en un marco de equidad, por lo que se identificó el asunto de interés público relativo a la equidad de género, que consiste en que los servicios que otorga el ISSSTE a su población derechohabiente presentan brechas de inequidad que provocan que los derechos de las personas se garanticen de forma desigual entre mujeres y hombres.

Para atender ese asunto de interés público, el ISSSTE ejecutó el Programa presupuestario E036 “Equidad de Género”, con un presupuesto ejercido de 1,368.9 miles de pesos reportado en la Cuenta Pública 2024, con el que debió difundir y capacitar en materia de equidad de género, a fin de que las trabajadoras y trabajadores del instituto incorporen en su quehacer institucional una cultura de igualdad y respeto a los derechos de las mujeres y fortalecer la igualdad y derechos de las mujeres.

Los resultados de la fiscalización mostraron que, en 2024, respecto del diseño del Pp E036, se identificó que el ISSSTE dispuso de las atribuciones para ejecutar el programa, en términos de la difusión y capacitación en materia de equidad de género; la contribución al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres, y la incorporación de una cultura de igualdad y respeto a los derechos de las mujeres en el quehacer institucional de las y los trabajadores del instituto; no obstante, se identificaron diferencias conceptuales entre la MIR del Pp y la normativa, debido a la falta de un diagnóstico del programa en el que se defina el problema central o necesidad a la que responde el Pp; determine su evolución en el tiempo y espacio; las causas que lo originaron y sus efectos; identifique el área de intervención, y determine las características de la población o área de enfoque relativas a la población potencial y objetivo que pretende atender, a fin de justificar la operación del Pp E036, mediante una ordenación racional y sistemática de acciones.

En cuanto a la alineación del programa con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el ISSSTE vinculó el Pp con el ODS 5 y determinó que su contribución fue directa; sin embargo, careció de la evidencia de la vinculación para 2024 y del procedimiento de análisis realizado para su vinculación. Referente al análisis de la MIR del Pp E036 “Equidad de Género”, se identificó que fue una herramienta útil para medir los resultados del programa; sin embargo, en la lógica vertical presentó áreas de mejora para verificar la causa-efecto existente entre los cuatro niveles incorporados en la MIR. Asimismo, en la lógica horizontal, se identificó que en los indicadores de nivel de Fin, Propósito y Actividad se observaron inconsistencias entre los nombres de los indicadores y sus objetivos, debido a que no se incorporaron todos los elementos que se señalan en los objetivos que miden, con el uso indistinto de los términos “equidad de género”, “igualdad de género” y “equidad en materia de igualdad”.

En cuanto a la difusión, el ISSSTE elaboró 40 materiales de difusión, en formato físico y digital, en temas de igualdad, la no discriminación y el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, los cuales fueron difundidos entre los trabajadores y derechohabientes del instituto mediante correo institucional, redes sociales y en espacios físicos de sus

instalaciones; no obstante, no dispuso del número y representatividad de los trabajadores y derechohabientes que se beneficiaron con su publicación; además, en la MIR del Pp E036 de 2024 reportó una programación y elaboración de 30 materiales, con lo que alcanzó un cumplimiento de 100.0%; sin embargo, esa cifra difiere en 10 diseños respecto de los 40 materiales de difusión registrados como elaborados.

Respecto de la capacitación, programó 28 actividades en materia de igualdad, no discriminación y de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia dirigidas a los Enlaces de Igualdad de Género, personas trabajadoras del instituto, derechohabientes, estudiantes y personas consejeras; sin embargo, careció de un diagnóstico de necesidades de capacitación para determinar si las actividades programadas correspondieron con las que requirió la población objetivo; además, no proporcionó la evidencia documental de las capacitaciones realizadas en 2024 ni de las pláticas de sensibilización impartidas por los 222 Enlaces de Igualdad de Género registrados por el instituto en ese año; asimismo, en la MIR del Pp E036 de 2024 reportó la realización de 750 pláticas de sensibilización y la capacitación de 222 enlaces capacitados con lo cual alcanzó un 100.0% de cumplimiento respecto de lo programado sin disponer de la documentación soporte de lo reportado.

En cuanto al ejercicio de los recursos, en 2024, reportó en sus registros internos un presupuesto aprobado para la ejecución del Pp E036 “Equidad de Género” de 1,501.1 miles de pesos y un presupuesto modificado y ejercido de 1,368.9 miles de pesos, cifras que corresponden con lo reportado en la Cuenta Pública 2024. En el periodo 2020-2024, el presupuesto ejercido registró una disminución del 54.5% en promedio anual. Para 2024, se reportó la atención del 100.0% de la población objetivo. De 2020 a 2022, el ISSSTE no dispuso de los registros de la población potencial, objetivo y atendida, ni de la información para determinar el avance en el fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres; además, no fue posible determinar la representatividad de la población atendida respecto de la población objetivo, ya que para ese periodo el instituto careció de la metodología para definirla.

En cuanto al control interno, el ISSSTE contó con un sistema que le proporcionó una seguridad razonable del cumplimiento de objetivos y metas, ya que en los 53 aspectos evaluados, correspondientes a las cinco normas generales de control interno, se determinó que dispuso de mecanismos de control interno.

Con la revisión se determinó que el ISSSTE, por medio del Pp E036 “Equidad de Género”, debió complementar sus mecanismos de control para contribuir al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres, mediante la equidad de género, ya que señaló que implementó cinco estrategias transversales en materia de equidad de género, las cuales se incorporaron en las 57 unidades administrativas del instituto; sin embargo, no contó con la evidencia documental de la implementación de las estrategias, ni evaluó en qué medida contribuyeron al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres en las unidades administrativas.

En conclusión, en 2024, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con la operación del Pp E036 “Equidad de Género”, difundió y capacitó en materia de equidad de género a su personal; no obstante, debió fortalecer sus mecanismos de control para determinar si sus trabajadores incorporaron en su quehacer institucional una cultura de igualdad y respeto a los derechos de las mujeres, para promover en el instituto una cultura de participación social, respeto y protección de los derechos humanos y fortalecer la igualdad y derechos de las mujeres, mediante la equidad de género, a fin de contar con información de calidad, así como útil, confiable y oportuna para evaluar en qué medida la difusión y capacitación en materia de equidad de género, así como la implementación de las estrategias transversales en materia de equidad de género contribuyeron al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres en las unidades administrativas.

El ISSSTE, en el transcurso de la auditoría y con motivo de la intervención de la Auditoría Superior de la Federación, evidenció que diseñó metodologías y procedimientos para elaborar el diagnóstico del Pp E036 “Equidad de Género”, a fin de delimitar el problema público que pretende atender el Pp, las causas que lo originaron y sus efectos, así como las características de la población potencial y objetivo; determinar su vinculación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y determinar su tipo de contribución para los ejercicios 2025-2026; rediseñar la Matriz de Indicadores para Resultados del programa; realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación para el ejercicio 2026, así como el establecimiento de mecanismos de control para la obtención de información de calidad y diseñada bajo criterios de utilidad, confiabilidad y oportunidad de las actividades realizadas en materia de equidad de género, a fin de determinar la cobertura del Pp y garantizar que la información que se genere y, en su caso, se reporte en los documentos de rendición de cuentas sea suficiente y de calidad para ejercicios subsecuentes, por lo que estableció cronogramas, en los que se determinaron los responsables y los plazos para su atención.

Servidores públicos que intervinieron en la auditoría:

Director de Área

Director General

Lic. Guillermo García Quevedo

Mtra. Brenda Vanessa López Gaona

Comentarios de la Entidad Fiscalizada

Es importante señalar que la documentación proporcionada por la entidad fiscalizada para aclarar o justificar los resultados y las observaciones presentadas en las reuniones, fue analizada con el fin de determinar la procedencia de eliminar, rectificar o ratificar los

resultados y las observaciones preliminares, determinados por la Auditoría Superior de la Federación que atiende los hallazgos de la auditoría y que se presentó a este órgano técnico de fiscalización para efectos de la elaboración definitiva del Informe de Auditoría.

El Informe de Auditoría puede consultarse en el Sistema Público de Consulta de Auditorías (SPCA).

Se realizó la valoración de la documentación e información proporcionada por la Entidad Fiscalizada y se determinó que se atienden los hallazgos de los resultados número 1, 2, 3, 4, 5 y 6, como se precisa en los apartados correspondientes de este informe.

Apéndices

Procedimientos de Auditoría Aplicados

1. Verificar que, en 2024, el Pp E036 "Equidad de Género" ajustó su estructura programática en términos de la equidad de género, así como el diseño de la MIR del Pp E036 con lo establecido en la Metodología de Marco Lógico y si le permitió al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado evaluar el cumplimiento de sus objetivos y metas.
2. Verificar que, en 2024, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado realizó acciones de difusión en materia de equidad de género.
3. Constatar que, en 2024, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado capacitó a los Enlaces de Equidad de Género en materia de equidad de género, mediante el Pp E036.
4. Evaluar en qué medida el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, con las acciones de difusión y capacitación contribuyó al fortalecimiento de la igualdad y derechos de las mujeres, mediante la equidad de género.
5. Verificar los registros del presupuesto aprobado, modificado y ejercido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, mediante el Pp E036, de acuerdo con la Cuenta Pública 2024.
6. Evaluar que, en 2024, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado cumplió con la normativa en materia de control interno y dispuso de controles para proporcionar una seguridad razonable en el cumplimiento de objetivos y metas del Pp E036.

Áreas Revisadas

La Subdirección de Atención al Derechohabiente del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.