

INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

Informes y reportes
de cumplimiento del Programa de
Cultura Institucional con Perspectiva
de Género de la Secretaría de Finanzas
del estado de San Luis Potosí



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí



GOBIERNO
FEDERAL

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras del presente trabajo. Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos de los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes.

Noviembre de 2012

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	4
I. ANTECEDENTES.....	6
II. AVANCES EN EL PCI DE SECRETARÍA DE FINANZAS.	8
III. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.	10
IV. COMITÉ INSTITUCIONAL AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE FINANZAS.	15
V. FUENTES DE CONSULTA.....	16

El personal que participó en las asesorías con consultoras del IMES:

- María Fernanda García Ducoulombier, directora de Imagen y Comunicación Integral.
- Hilda María Arody Sánchez Trejo, diseñadora gráfica, Dirección de Imagen y Comunicación Integral.
- Liliana Ramírez Martínez, subdirectora administrativa, Dirección Administrativa.
- María del Socorro Ramírez Pastrana, jefa del departamento de Recursos Humanos, Dirección Administrativa.
- Juan Manuel Rosales Moreno, supervisor general de Evaluación de Políticas Públicas, Dirección General de Planeación y Presupuesto.
- Leonel Octavio Molina, abogado especializado, Unidad Jurídica.
- Estrella Janeth Chávez Yáñez, abogada, Unidad Jurídica.

Con la asesoría de las consultoras del IMES, maestras Ma. de Lourdes García Acevedo y Azucena Ávila Vásquez.

PRESENTACIÓN.

La Secretaría de Finanzas presenta los avances, al mes de noviembre de 2012, del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Secretaría de Finanzas.

En este documento se incorporan los objetivos, estrategias y acciones con los que desde esta secretaría proponemos dar respuesta a las inquietudes encontradas en sondeo realizado entre todo su personal en 2011, que fue complementado con el que en su momento presentó el equipo de consultoras del IMES.

Para el desarrollo y seguimiento de este programa se cuenta con la valiosa colaboración del Comité institucional, establecido para tal efecto. Asimismo, los objetivos, estrategias y acciones específicas se armonizan con la vigente Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, a fin de que puedan ejecutarse al interior de nuestra secretaría a mediano plazo.

Cabe hacer mención de que, para el correcto seguimiento de este programa, se identifican una serie de dificultades referentes a distintos temas conexos con los recursos humanos. Derivado de ello, hacemos la acotación que la atención formal de esta problemática recae normativamente en la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado por tanto, es atribución de esa dependencia atender las propuestas que desde esta secretaría se generen en todos los supuestos relativos al personal que labora en ésta y en todo el gobierno estatal.

Sin embargo, para obtener el éxito deseado en aquellos objetivos, estrategias y acciones relacionados con esta temática, se

generan los acercamientos pertinentes con dicha dependencia, a fin de que las propuestas elaboradas se sometan a su valoración y posterior validación con la finalidad de implementarlas, para que contribuyan en la solución de la problemática detectada y en beneficio de la consolidación de una política de equidad de género hacia el interior de la administración pública estatal.

Finalmente, tenemos el firme propósito y convicción de empujar su promoción y aplicación a fin de generar las condiciones propicias que contribuyan a obtener la igualdad de todas y todos los que laboramos al interior de esta dependencia y, asimismo, contribuir de manera entusiasta a que esta nueva cultura permee en todo el gobierno del estado de San Luis Potosí.

C.P.C. Jesús Conde Mejía.
Secretario de Finanzas.

I. ANTECEDENTES.

A partir de 2011, en la Secretaría de Finanzas se integró una unidad que coordinó la implementación de la propuesta del Programa de Cultura Institucional (PCI) con Perspectiva de Género al interior de la dependencia, misma que trabajó en la elaboración del Diagnóstico y el Plan Estratégico para incorporar el PCI con perspectiva de género en la Secretaría de Finanzas. Cabe destacar que, en todo momento, el equipo de trabajo fue asistido por un grupo de consultoras del IMES, quienes apoyaron en su seguimiento mediante tres asesorías realizadas durante los meses septiembre a noviembre, para su correcto desarrollo y elaboración.

En 2012 se participó en el proceso de Acompañamiento Especializado, el cual constó de tres asesorías. La primera asesoría se llevó a cabo el 14 de septiembre, tuvo como objetivo dar seguimiento a las acciones realizadas en cumplimiento del Plan Estratégico, analizar su viabilidad y buscar mecanismos para su implementación.



La segunda asesoría se llevó a cabo el 2 de octubre, el objetivo de la misma fue la elaboración de mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación.



La tercera y última asesoría se llevó a cabo el 9 de noviembre, su objetivo fue la integración y funcionamiento del comité institucional.



Se participó en la primera reunión del Comité interinstitucional, realizada el 13 de noviembre, así como en la toma de protesta del mismo, acontecida el 16 de noviembre.

II. AVANCES EN EL PCI DE LA SECRETARÍA DE FINANZAS.

A continuación se presentan los avances, al mes de noviembre de 2012, destacando aquellos puntos como ejes en su implementación dentro de esta secretaría.

Eje 1. Estructura institucional.

- *Hombres y mujeres en puestos directivos.* Se realizó una encuesta para detectar las necesidades de capacitación. Los resultados fueron analizados y enviados a la Oficialía Mayor (OM) para su aprobación en la implementación. Está pendiente de incluir en el Programa anual de capacitación de la OM los cursos propuestos por esta Secretaría de Finanzas.
- Se realizan reuniones enfocadas a detectar y atender las necesidades de capacitación de la Secretaría de Finanzas, así como la gestión de recursos para tal fin ante OM.
- *Distribución de prestaciones, por sexo, según tipo de contratación.* En coordinación con la Dirección de Recursos Humanos se elaboró un formato dirigido al personal masculino para identificar quiénes requieren del permiso por cuidados paternos. Se está trabajando en el análisis y concentrado de las respuestas.

Eje 2. Procesos institucionales.

- *Trato.* Se están promoviendo cambios en el uso del lenguaje, tanto en los avisos dirigidos al personal que labora en esta secretaría, como en las hojas de registro de la ciudadanía que acude a realizar algún trámite o servicio.

- Se ha realizado el envío de correo electrónico con el siguiente contenido, al personal que labora en esta secretaría, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, y *Manual de Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*.
- *Comunicación*. Inició la difusión quincenal en las distintas áreas públicas de esta secretaría de conceptos del uso de lenguaje no sexista incluido en los documentos mencionados.

Eje 3. Normatividad.

- Análisis del reglamento y manuales de procedimientos a la luz de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.
- Con el visto bueno de la OM, se realizará la adecuación a los reglamentos con lenguaje incluyente. En este punto cabe aclarar que existe un documento denominado *Guía para la elaboración de manuales de organización y procedimientos*, elaborado por la Dirección de Organización y Métodos de la Oficialía Mayor. En esta guía se indican los lineamientos aplicables a todas las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Estatal, como el lenguaje a utilizar, gramática, redacción, formatos, etcétera. Desde nuestra opinión, con base en esta guía se debería valorar la pertinencia de definir con claridad los lineamientos para la utilización del lenguaje, para promover la igualdad de género y la no discriminación, por lo que se implementarán acciones de coordinación con esa dependencia a fin de que nuestro reglamento cuente con un lenguaje incluyente y con equidad.

III. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.

En las matrices correspondientes con cada eje se incluyen los mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación para cada uno de los compromisos asumidos al interior de esta secretaría, a fin de dar cumplimiento a nuestro Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Eje 1. Estructura institucional.

Objetivo general:

- Instrumentar medidas tendientes al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Elevar el porcentaje de mujeres en mandos directivos dentro de la dependencia.
- Generar medidas de igualdad en el otorgamiento de derechos maternos y paternos.

Estrategia:

- Capacitar a mujeres en temas relacionados con las funciones directivas, por ejemplo liderazgo, administración pública o finanzas públicas, según las necesidades de las áreas.
- Elaborar una propuesta de *otorgamiento* para igualar los derechos paternos a los derechos maternos.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Hacer una detección de las necesidades de capacitación que se requieren para cada una de las áreas.	Registro de recursos humanos en torno a las necesidades de capacitación.	1. Porcentaje de mujeres y hombres que solicitaron cursos de género.	Enero de 2012. Cero.	Total de mujeres y hombres que piden cursos de género. / Total de personas que respondieron la detección de necesidades de capacitación X 100.
Elaborar un programa anual de capacitación de acuerdo con los requerimientos de cada uno de los puestos directivos.	Iniciar algún tipo de registro que concentre los cursos de capacitación.	2. Porcentaje capacitado de hombres y mujeres, en mandos medios y superiores.	Cero.	Total de mujeres de base y mandos medios capacitadas. / Total de personal de base y mandos medios X 100. Total de hombres de base y mandos medios capacitados. / Total de personal de base y mandos medios X 100.
Gestionar ante la Oficialía Mayor la ejecución del Programa anual de capacitación, mencionado anteriormente.		3. Porcentaje de éxito de cursos impartidos en temas relacionados con igualdad y perspectiva de género.	Cero.	Cursos impartidos. / Total de cursos gestionados X 100.
Hacer un censo en la Secretaría de Finanzas para saber cuántos hombres serían susceptibles de beneficiarse de las prestaciones por paternidad.	Revisión del censo para realizar la propuesta de derechos por paternidad.	Porcentaje del personal masculino que labora en la Secretaría de Finanzas beneficiado con el otorgamiento del derecho paterno.	Cero.	Personal masculino con derechos paternos otorgados. / Total del personal masculino que labora en la Secretaría de Finanzas que puede beneficiarse del derecho paterno X 100.
Hacer la propuesta de <i>otorgamiento</i> para igualar los derechos paternos a los derechos maternos.	Realización de la propuesta y revisión conjunta con la OM para la presentación de la reforma a la ley mencionada, al H. Congreso del Estado.			
Hacer una propuesta de reforma a la Ley de los servidores públicos.				
Hacer llegar la propuesta a las autoridades correspondientes.				

Eje 2. Procesos institucionales.

Objetivo general:

- Contar con procedimientos institucionales redactados con lenguaje incluyente.

Objetivos específicos:

- Lograr que la comunicación de la dependencia, tanto interna como externa, utilice lenguaje incluyente e imágenes equilibradas entre hombres y mujeres.
- Contar con datos desagregados por sexo, edad y etnia dentro de los padrones que maneja la dependencia.

Estrategia:

- Vincular las áreas de comunicación y administración para dirigir y difundir información relacionada con la igualdad de género.
- Actualizar y sistematizar las bases de datos con las que cuenta la Secretaría de Finanzas para adecuar su uso en el análisis estratégico de temas relacionados a la equidad y perspectiva de género

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Difundir la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.	Registro y seguimiento de las acciones de difusión.	1. Porcentaje de avance en las acciones de difusión de la normatividad relativa a la igualdad de género.	Cero	1. Total de acciones realizadas. / Total de acciones propuestas X 100.
Capacitar al personal de mandos directivos en perspectiva de género.	Registros y seguimiento de las acciones de capacitación a mandos directivos.	2. Porcentaje del personal directivo capacitado en temas relacionados con equidad y perspectiva de género.	Cero.	2. Personal de mandos medios y superiores que labora en la Secretaría de Finanzas capacitado en temas de perspectiva de género. / Total de mandos medios y superiores que laboran en la Secretaría de Finanzas X 100.
Crear periódicos murales para difundir las leyes y los nuevos lineamientos del uso del lenguaje incluyente y/o neutro.				
Actualizar los sistemas para adecuarlos a la nueva información requerida y fortalecer la sistematización de la información para su uso posterior.	Coordinación entre todas las áreas de la secretaría involucradas con el manejo de bases de datos para revisar aquella información que pueda ser desagregada bajo criterios de igualdad y perspectiva de género.	Porcentaje de avance de las bases de datos desagregadas bajo criterios de igualdad y perspectiva de género.	Cero.	Bases de datos desagregados bajo criterios de igualdad y perspectiva de género. / Total de bases de datos existentes en la dependencia que se pueden desagregar bajo criterios de igualdad y perspectiva de género X 100.

Eje 3. Normatividad.

Objetivo general:

- Armonizar la normatividad que rige la actuación de la secretaría con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí, de acuerdo con las facultades de la secretaría.

Objetivo específico:

- Armonizar la normatividad con un lenguaje no sexista.

Estrategia:

- Revisar el Reglamento interno de la Secretaría de Finanzas para adecuarlo a la normatividad vigente aplicable en materia de perspectiva de género.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Elaborar una propuesta de adecuación del Reglamento interno para que utilice lenguaje incluyente.	Reuniones de trabajo y seguimiento entre los integrantes del Comité de Seguimiento al interior de la secretaría y las áreas involucradas con la revisión y adecuación del Reglamento interno.	Porcentaje de avance en la revisión y actualización del Reglamento interno de la Secretaría de Finanzas.	Cero.	Avance registrado en el periodo. / Avance registrado en el periodo anterior X 100.

IV. COMITÉ INSTITUCIONAL AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE FINANZAS.

Con el propósito de dar seguimiento a las acciones para instrumentar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, se formará un comité interno que estará integrado por las personas que han participado en el proceso de acompañamiento con las consultoras del IMES, a saber:

- María Fernanda García Ducoulombier, directora de Imagen y Comunicación Integral.
- Hilda María Arody Sánchez Trejo, diseñadora gráfica/, Dirección de Imagen y Comunicación Integral.
- Liliana Ramírez Martínez, subdirectora administrativa, Dirección Administrativa.
- María del Socorro Ramírez Pastrana, jefa del departamento de Recursos Humanos, Dirección Administrativa.
- Juan Manuel Rosales Moreno, supervisor general de Evaluación de Políticas Públicas, Dirección General de Planeación y Presupuesto.
- Leonel Octavio Molina, abogado especializado, Unidad Jurídica.
- Estrella Janeth Chávez Yáñez, abogada, Unidad Jurídica.

V. FUENTES DE CONSULTA.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí.
- Gobierno del Estado de San Luis Potosí. Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí. Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de Gobierno del Estado de San Luis Potosí, México, noviembre de 2010.
- Gobierno del Estado de San Luis Potosí. Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015, San Luis Potosí, México.
- Gobierno del Estado de San Luis Potosí. Programa Sectorial de Administración Pública 2010-2015, San Luis Potosí, México.
- Gobierno del Estado de San Luis Potosí. Programa Sectorial de Mujeres, Pro igualdad 2010-2015, San Luis Potosí, México.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública*, México, noviembre 2002.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, México, octubre de 2009.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, *Periódico Oficial del Estado*, México, 7 de agosto de 2007.
- Ley de los trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, *Periódico Oficial del Estado*, México, 8 de enero de 1996.
- Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí. *Periódico Oficial del*

Estado, México, 14 de agosto de 2003. Última reforma, 5 de septiembre de 2009.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, *Periódico Oficial del Estado*, México, 24 de octubre de 1997. Última reforma, 24 de junio de 2009.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, *Periódico Oficial del Estado*, México, 19 de septiembre de 2009.

Poder Ejecutivo del Estado. Secretaría de Finanzas.
Reglamento Interior. *Periódico Oficial del Estado*, México, 7 de mayo de 2005. Última reforma, 17 de Junio de 2006.

Presidencia de la República. *Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012*. México.