

INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

Informes y reportes
de cumplimiento del Programa de
Cultura Institucional con Perspectiva
de Género del Instituto de Atención a Migrantes
del Gobierno del Estado de San Luis Potosí
(INAMES)



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
1. ANTECEDENTES.....	5
2. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.....	7
3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.....	10
4. COMITÉ INSTITUCIONAL.....	13

Participaron en las asesorías y en la elaboración del informe de avances:

- Laura Isabel Campos López, responsable de la Unidad de Atención a Migrantes.
- Elida Palacios Cortés, Prensa.

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

PRESENTACIÓN.

El presente informe da cuenta de los avances que el Instituto de Atención a Migrantes del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, ha obtenido en la instrumentación de su Plan Estratégico para incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, en tres grandes ejes: estructura institucional, procesos institucionales y normatividad.

Consta de antecedentes, avances por cada eje del PCI, mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación, y comité institucional.

1. ANTECEDENTES.

El Instituto de Atención a Migrantes del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (INAMES), se encuentra participando en el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género que se instrumenta en la entidad.

En 2011, con apoyo de consultoras IMES, se llevaron a cabo tres asesorías en donde se elaboró el Plan Estratégico para incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la dependencia.

Con el firme propósito de cumplir los objetivos del diagnóstico de esta dependencia, en el año 2012 se llevaron a cabo tres asesorías con consultoras del IMES.

La primera y segunda asesoría se llevaron a cabo el día 8 de octubre, en donde se dio seguimiento a las actividades realizadas por el instituto en cumplimiento de su Plan Estratégico, y se elaboraron mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación con los cuales se puedan medir los avances obtenidos.



La tercera asesoría se realizó el 12 de noviembre, el objetivo de la misma fue la creación del Comité institucional, por lo que se reflexionó sobre las tareas que éste deberá desempeñar en aras de contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres.



El 13 de noviembre, junto con personal de otras 23 dependencias, se participó en la primera reunión del Comité interinstitucional, fecha en la cual presentamos también los avances del instituto en cumplimiento de nuestro Plan Estratégico.



Finalmente, el 16 de noviembre, las personas designadas por el INAMES para formar parte del Comité interinstitucional, estuvimos presentes en la toma de protesta de dicho comité.

2. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.

Eje 1. Estructura institucional.

De acuerdo con el diagnóstico elaborado en 2011, en el INAMES no hay brechas de desigualdad de género, ya que los puestos de mando los desempeñan mujeres.

Eje 2. Procesos institucionales.

Comunicación, objetivo: utilizar lenguaje incluyente e imágenes equilibradas de hombres y mujeres.

- Se entregó al personal que labora en el INAMES, mediante memorándum, el manual 10 recomendaciones para el uso de lenguaje no sexista del lenguaje, para tenerlo como material de consulta al realizar las funciones que se desempeñan en cada una de las áreas.
- Se ha incorporado lenguaje incluyente en entrevistas realizadas por la titular de este instituto a diferentes medios de comunicación en los temas de población migrante.
- Se ha incorporado lenguaje incluyente en la elaboración de oficios de este instituto.
- Se ha incorporado lenguaje incluyente al dirigirse a quien acude a este instituto para solicitar información.

Capacitación y promoción laboral, objetivo: formar al personal en el tema de género y migración.

- Cabe hacer mención que personal de este instituto no desconoce el tema de género y masculinidades, ya que 13% se ha capacitado, de acuerdo con el Diagnóstico situacional de capacitación en temas de género y masculinidades, generado en septiembre de 2011, por Enfoque de Igualdad A.C.
- Además, personal de este instituto ha sido convocado por la Secretaría Técnica del Consejo Estatal de Población para acudir a talleres referente al tema.
- Así mismo, se encuentra pendiente gestionar y recibir capacitación en el tema específico de género y migración.

Información desagregada por sexo, objetivo: generar información desagregada por sexo.

- Este instituto se ha dado a la tarea de diseñar una base de datos en un programa con la información de todos y cada uno de los casos generados en el año 2012, de manera desagregada por sexo.
- Así mismo, cuenta con un avance de 50% en la información que genera y reporta esta dependencia:
 - ✧ Ex trabajadores migratorios que se atienden a diario.
 - ✧ Repatriación de cuerpos.
 - ✧ Repatriación de personas deportadas del extranjero.
 - ✧ Asuntos jurídicos que se tramitan para la localización de personas en Estados Unidos de América.
 - ✧ Trámite de pensión alimenticia, que por vía de buenos oficios se canaliza en este instituto.
 - ✧ Asuntos jurídicos relacionados con la detención de connacionales en el extranjero, específicamente en Estados Unidos de América.
 - ✧ Asuntos jurídicos que se relacionan, de manera general, con asesoría jurídica, para lo cual no existe un tema en específico.

- ✧ Respecto de lo anterior, cabe manifestar que de todos los casos que genera el instituto, se elaboran informes mensuales, que por cuestiones de normatividad en la Ley de Transparencia, es determinada como información reservada, sin embargo es posible determinar el sexo de la persona que solicitó la intervención o el apoyo del instituto.

Eje 3. Normatividad.

Objetivo:

- Proponer la modificación del lenguaje masculinizado en las leyes.

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.

Por lo que respecta a este tema, es menester mencionar que únicamente se cuenta con la ley que crea al Instituto de Atención a Migrantes del Estado de San Luis Potosí, mediante decreto 172, de fecha 13 de julio del año 2004; de igual forma se cuenta con el Reglamento interno del Instituto de Atención a Migrantes del Estado, de fecha 19 de junio del año 2008, siendo éstas las principales leyes y reglamentos con los que cuenta la dependencia. No omito señalar que hay un sin fin de leyes y reglamentos con los que se encuentra relacionado el instituto, para nombrar uno, la Ley de Migración, la cual es de índole federal, pero en estricto sentido, y como se señala en el eje tres de normatividad, los dos que se mencionan son con los que cuenta la dependencia.

De la lectura de los mismos se puede decir que no se aprecia algún precepto o indicación directa en ambos cuerpos de leyes que contravengan de manera llana y explícita los principios de igualdad de género.

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.

Eje 2. Procesos institucionales.

Objetivo:

- Utilizar lenguaje incluyente e imágenes equilibradas de hombres y mujeres.

Estrategias:

- Difundir el manual *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
1. Elaborar carteles que difundan y promuevan el uso de lenguaje incluyente.	Registro de los medios de comunicación del INAMES.	Medios de comunicación con lenguaje incluyente e imágenes equilibradas por sexo.	Enero de 2012, cero.	Medios con lenguaje incluyente e imágenes equilibradas. / Total de medios de comunicación X100.
2. Subir las actividades al portal del INAMES para su consulta y difusión.				
3. Imprimir el manual <i>10 recomendaciones para uso no sexista del lenguaje</i> y ponerlo a disposición del público (revistero del INAMES).	Oficio de uso del manual, firmado por todo el personal.	Personas que usan lenguaje incluyente.	Una.	Personas que usan lenguaje incluyente. / Total del personal del INAMES X100.
4. Incorporar lenguaje incluyente en el material de difusión que produce el INAMES.				

Objetivo:

- Gestionar cursos de capacitación en género y migración.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<p>Investigar qué dependencias y personas expertas trabajan el tema.</p> <p>Reunir material bibliográfico sobre el tema.</p> <p>Realizar las gestiones necesarias ante las dependencias para llevar a cabo la capacitación.</p> <p>Organizar los cursos de capacitación en el tema de género y migración.</p>	<p>Registro de oficios de gestión y lista de asistencia a las pláticas realizadas o copia de constancia del ponente.</p>	<p>Número de pláticas sobre género y migración.</p>	<p>Enero de 2012, cero.</p>	<p>Pláticas de género y migración. / Total de actividades de formación X100.</p>

Objetivo:

- Generar información desagregada.

Estrategia:

- Diseñar bases de datos para desagregar la información.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<p>Gestionar cursos de capacitación para el manejo de bases de datos.</p> <p>Manejar en red bases de datos con información desagregada.</p> <p>Capacitar al personal para el manejo de la información desagregada.</p> <p>Analizar la información desagregada para la toma de decisiones de la propia dependencia: convenios, solicitudes políticas de atención a la población migrante.</p>	<p>Revisión de la base de datos con información desagregada.</p>	<p>Información desagregada por sexo</p>	<p>Enero de 2012, cero.</p>	<p>Información desagregada por sexo. / Total de rubros de información que registra el INAMES X100.</p>

Eje 3. Normatividad.

Objetivo:

- Proponer la modificación del lenguaje masculinizado en las leyes.

Estrategia:

- Analizar las leyes a partir de la normatividad, en el marco de los derechos humanos de las mujeres (Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, y Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de San Luis Potosí).

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<p>Hacer la propuesta de cada una de las leyes utilizando lenguaje incluyente.</p> <p>Enviar la propuesta a la instancia correspondiente para que se reforme.</p> <p>Turnar la propuesta a las instancias correspondientes.</p>	<p>Revisión de los manuales de procedimientos y del Reglamento interno.</p>	<p>Manual de organización y procedimientos con lenguaje incluyente</p>	<p>Enero de 2012, cero.</p>	<p>Manual de organización y procedimientos con lenguaje incluyente. / Total de procedimientos (6) y manual de organización X100.</p>

4. COMITÉ INSTITUCIONAL.

En el INAMES se formará un comité para dar seguimiento a la instrumentación del PCI con perspectiva de género. Al momento no se ha definido quiénes lo integrarán, pero se considerará al personal que ha estado participando en el proceso de seguimiento de este instrumento de política pública.

Los compromisos de este comité serán:

- Gestionar y organizar cursos de capacitación.
- Promover, difundir e informar al personal sobre materiales, cursos, medidas y acciones relacionadas con la igualdad de género.
- Hacer recomendaciones y sugerencias a las autoridades o al personal de la dependencia para evitar prácticas sexistas y discriminatorias.
- Verificar que las acciones programadas para instrumentación del PCI con PEG, se desarrollen en tiempo y forma.
- Elaborar y sugerir el material, notas y fotografías sobre los avances en la instrumentación del PCI con PEG, que puedan subirse al sitio web sobre cultura institucional con perspectiva de género.
- Aplicar los indicadores de evaluación para determinar el nivel de avance de la dependencia en la instrumentación del PCI con PEG.
- Elaborar reportes al titular de este instituto y del IMES.
- Proponer al titular del INAMES acuerdos de funcionamiento con personal asignado al comité.
- Proponer al titular del INAMES periodicidad de reuniones.