

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 Desarrollo
Agropecuario y Recursos Hidráulicos
(SEDARH)



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	5
1. ANTECEDENTES.....	7
2. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.....	11
3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE GESTIÓN.....	15
4. COMITÉ INSTITUCIONAL.....	21
5. FUENTES DE CONSULTA.....	23

Personas que participaron en las asesorías y en la elaboración del informe:

Ezequiel Animas S., director Administrativo.

Ing. Claudia Janette Cadena, directora de Informática.

Roberto Treviño Andrés, subdirector.

Gabriel Rodríguez Magdaleno, subdirector.

Elena Macías Cazares, jefa de departamento.

Antonio Cordero Carrera, encargado de programa.

Ricardo Quevedo R., supervisor general.

Con asesoría de las consultoras del IMES: maestra Ma. de Lourdes García Acevedo y maestra Azucena Ávila Vásquez.

PRESENTACIÓN

El presente informe da cuenta de los avances que la SEDARH ha obtenido en la implementación de su Plan Estratégico para incorporar el Programa de Cultura Institucional (PCI) con Perspectiva de Género en la institución, agrupados en tres grandes ejes: 1) Estructura institucional; 2) Procesos institucionales; y, 3) Normatividad.

Consta de los siguientes apartados: antecedentes, avances por cada eje del PCI, mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación, y Comité institucional.

1. ANTECEDENTES

Se realizó un diagnóstico y se aplicó una encuesta al personal de la institución en octubre de 2011, la cual abordó temas como clima organizacional, conocimiento sobre perspectiva de género, y previsión del impacto de su actuación en las políticas públicas. Además, se realizó un análisis de indicadores de la institución, como el número de capacitaciones que se ofrecen, tabuladores de sueldo, encuesta de clima laboral, etcétera.

Dichas actividades permitieron contar con un panorama de la situación que vive la institución con respecto a los temas tratados en el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

A partir de las situaciones encontradas, que no son acordes con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, se construyeron los objetivos, estrategias y acciones que se considera puede realizar la dependencia a corto y mediano plazo.

- Promover la instrumentación del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado de San Luis Potosí.
- Contribuir en las acciones y tareas relacionadas con el PCI con perspectiva de género.
- Dar seguimiento, evaluar y reportar a las autoridades de la dependencia, y al IMES, los avances en la instrumentación del PCI con perspectiva de género.

A partir de septiembre de 2012, la SEDARH participó en el proceso de acompañamiento por parte de consultoras del IMES, el cual consistió en tres asesorías:

La primera asesoría se llevó a cabo el 12 de septiembre, tuvo como objetivo dar seguimiento a las actividades realizadas en cumplimiento del Plan Estratégico para Incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

La segunda asesoría se realizó el 2 de octubre, su objetivo fue la elaboración de mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación.

La tercera asesoría se llevó a cabo el 9 de noviembre, durante la misma se abordó la conformación y funcionamiento del Comité institucional.

Asimismo, la SEDARH participó como integrante del Comité Interinstitucional, tanto en la primera reunión de trabajo del comité como en la instalación del mismo, los días 13 y 16 de noviembre, respectivamente.





2. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.

Eje 1. Estructura institucional.

- Se integraron al personal directivo tres mujeres, quienes ocupan los puestos de directora y subdirectora de Informática, así como subdirectora de extensionismo rural.
- Se solicitó, por oficio al personal directivo de la dependencia, que al convocar a diversos cursos de capacitación se autorice la asistencia tanto a mujeres y hombres.
- La recomendación al titular y al personal directivo sobre la contratación de personal en las diferentes áreas de la dependencia en igualdad de condiciones de género.
- Se desagregó la información por género en diversos sistemas y bases de datos, a fin de facilitar su uso y consulta.

Eje 2. Procesos institucionales.

- Se solicitó al área de Comunicación Social la utilización del lenguaje neutro e incluyente en los artículos de difusión así como en los materiales publicitarios, utilizando imágenes tanto de productores como de productoras del campo.

Eje 3. Normatividad.

- Se propuso, por oficio a la Secretaría General de Gobierno, la adecuación y cambio por un lenguaje neutro de algunos artículos del *Reglamento Interior* de la dependencia que contienen un lenguaje masculinizado.

Acciones logradas en la SEDARH respecto a la Equidad de Genero

✓ Se logro que en materiales de difusión se integrara el lenguaje neutro e incluyente y la imagen de la mujer del campo.



✓ Se desgare la información por genero en diversos sistemas y bases de datos a fin de facilitar el uso y consulta.

✓ Se integraron al personal Directivo 3 mujeres ocupando los cargos de Directora y Subdirectora de Informática así como de Subdirectora de Extensionismo Rural.

Acciones a implementar en el 2013

- Instalación oficial del Comité de Perspectiva de Género de la SEDARH.
- Elaboración y autorización por parte del comité de su Reglamento.
- Se realizará una campaña de sensibilización y difusión con el personal de la dependencia para el uso de lenguaje incluyente en las actividades laborales.
- Se integrara a la página web de la SEDARH un vinculo con el sitio web www.pci-genero-slp.org.
- Inclusión en 52 portales (oficiales) municipales, de un vinculo con el sitio web www.pci-genero-slp.org, lo cual permitirá que también estos municipios puedan hacer consultas sobre la información que se publica respecto al Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en todo el estado.

Los portales municipales son el resultado de un convenio suscrito entre los ayuntamientos, la SEDARH y la SAGARPA dentro del programa SNIDRUS, que tiene como finalidad ofrecer a los municipios, de forma gratuita, el alojamiento sin costo en un servidor de la SEDARH de un portal municipal en donde se difunda la información agropecuaria de cada municipio; dichos portales son administrados por la SEDARH y, en lo individual, personal de cada ayuntamiento publica información turística, cultural y la información pública de oficio de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información. Los ayuntamientos faltantes no cuentan con convenio suscrito ya que por su cuenta difunden su información en un portal propio.

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE GESTIÓN.

Eje 1. Estructura institucional.

Objetivo general:

- Tratar de implementar medidas, ante las instancias correspondientes, para que las mujeres desempeñen funciones con las mismas condiciones laborales y salariales que los hombres.

Objetivo específico:

- Incrementar la presencia de mujeres en todos los puestos de trabajo.

Estrategias:

- Sugerir a las instancias que contratan que tomen medidas para dar mayor oportunidad a las mujeres
- Ofrecer cursos a las mujeres sobre los temas del sector agropecuario.
- Llevar a cabo un análisis de las prestaciones para que exista igualdad entre mujeres y hombres.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Gestionar ante las instancias correspondientes la implementación de mecanismos que permitan la igualdad de género en la plantilla de personal.	Revisión de la plantilla de personal.	Mujeres por niveles y categorías. Base: Mujeres 51. Confianza: Mujeres 5. Total: Mujeres 56.	Enero 2012. Mujeres/Hombres Base: Mujeres 51 / Hombres 103. Mujeres/Hombres Confianza: Mujeres 5 / Hombres 38. Mujeres/Hombres Honorarios: Mujeres 0 / Hombres 1. Mujeres/Hombres Total: Mujeres 56 / Hombres 142.	Número de mujeres en cargos de dirección. / Total de personas en cargos directivos por cada dirección. Final de 2012: tres mujeres ocupando los cargos de directora y subdirectora de Informática así como de subdirectora de extensionismo rural.
Gestionar cursos ante la Facultad de Agronomía de la UASLP, y ante otras universidades, en línea, diplomados presenciales y semipresenciales.	Registrar los cursos tanto de Oficialía Mayor como los impartidos o gestionados por cada área. Nota: Se considera que la capacitación hacia el interior de la dependencia, en primera instancia, deberá de realizarse por personal especializado en la materia, IMES, especialistas, dado que al habilitar al propio personal sobre el tema si bien cumpliría con el requisito, la percepción de los participantes en cuanto al capacitador le restaría credibilidad a los contenidos y al expositor.	Cursos impartidos. Participantes en los cursos.	Enero de 2012. 0 Cursos. 0 Participantes.	Cursos con perspectiva de género / Total de cursos impartidos X 100 Mujeres participantes en los cursos. / Total de asistentes de la SEDARH X 100.
Gestionar ante las instancias correspondientes el que exista igualdad en las prestaciones, previo estudio a realizarse con los demás estados del país.	Esperar a que se apruebe la Ley Federal del Trabajo y a partir de ese momento elaborar el indicador de evaluación.	La Oficialía Mayor del Gobierno del Estado es la instancia facultada para definir y acordar lo relativo a las prestaciones de los trabajadores, derivado de los acuerdos a los que se llegue con los sindicatos de los trabajadores del gobierno del estado.		

Eje 2. Procesos institucionales.

Objetivo general:

- Que el requisito de contratación de personal se haga sin distinción de sexo.

Objetivos específicos:

- Crear conciencia entre todo el personal para que se trate por igual a mujeres y hombres.
- Manejar un lenguaje incluyente en la comunicación: en boletines, página web, e-mail, etcétera.
- Capacitar al personal en temas de género.
- Desagregar la información por sexo, edad y etnia.

Estrategias:

- Revisar los perfiles de puestos que se envían a la Oficialía Mayor.
- Programar cursos sobre equidad de género para el personal.
- Usar lenguaje no sexista
- Apoyar a la Oficialía Mayor con la promoción de cursos de género, y gestionar ante las dependencias cursos de género.
- Efectuar un estudio de la información que se maneja en la SEDARH, para desagregar la información.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Elaborar los perfiles de puestos para que puedan ingresar de manera equitativa mujeres y hombres.	La Oficialía Mayor determina el perfil de los puestos.			
<p>Coordinarse con la Oficialía Mayor para tratar de tener capacitación, lo antes posible, sobre el tema de equidad de género.</p> <p>Realización de un curso para uso de lenguaje no sexista; modificar los documentos de la dependencia (oficios, página web, etcétera) para usar lenguaje incluyente.</p>	<p>Relación de oficios, trípticos, documentos para revisar lo que se modificará con la inclusión del lenguaje incluyente</p> <p>Se dará seguimiento a las gestiones para impartición de curso.</p>	<p>Documentos con lenguaje incluyente.</p> <p>Personas capacitadas en uso de lenguaje no sexista.</p>	<p>Documentos con lenguaje incluyente a partir de enero 2012. Cero.</p> <p>Nota: Sí existen materiales con lenguaje incluyente sin embargo no se han podido contabilizar ya que la información se encuentra dispersa entre quienes han elaborado dichos materiales.</p> <p>En el 2013 se promoverá, hacia el interior de la dependencia, una política mediante la cual se tenga el control de los materiales y cursos que se imparten.</p>	<p>Documentos con lenguaje incluyente. / Total de documentos de la SEDARH X 100.</p> <p>Personas capacitadas en uso de lenguaje no sexista. / Total de la plantilla SEDARH X 100.</p> <p>(Sólo los que integran y participan en la elaboración del presente Programa).</p> <p>En el 2013 se promoverá, hacia el interior de la dependencia, una política mediante la cual se tenga el control de los materiales y cursos que se imparten.</p>
Organizar los cursos, así como el lugar en donde se llevarán a cabo, y promover la asistencia de mujeres y hombres a éstos.				Se solicitó, por oficio al personal directivo de la dependencia, que al convocar a diversos cursos de capacitación se autorice la asistencia tanto a mujeres y hombres.
Revisar y adecuar las bases de datos para que contengan la información de sexo, edad y etnia.	Análisis de la información desagregada por sexo, edad y por etnia.	Información desagregada	(Se reporta que los sistemas de información, respecto de los programas de coejercicio SEDARH-SAGARPA, ya contienen el dato desagregado de hombres-mujeres, por lo que pudiera obtenerse información de cuántos hombres o mujeres han solicitado apoyos.)	Información desagregada por sexo. / Total de información de la SEDARH X 100.

Eje 3. Normatividad.

Objetivo:

- Proponer a la Dirección Jurídica de la Secretaría General de Gobierno la revisión del *Reglamento Interior* para la posible adecuación de los términos en lenguaje neutro.

Estrategia:

- La Dirección de Organización y Métodos, de la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado, ha hecho hincapié en su metodología en que se utilicen términos neutros como parte de las políticas en la elaboración de manuales de organización y procedimientos.
- Una vez que se realice la revisión del *Reglamento Interior*, se propondrá la modificación del lenguaje contemplando la equidad de género.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
La SEDARH se encuentra en proceso de análisis en cuanto al ajuste de áreas, de su esquema funcional, en cuanto se defina se realizará la propuesta de reforma al Reglamento Interior.	(Ya se hizo la propuesta, se enviará a la Secretaría General.) Se propuso, por oficio a la Secretaría General de Gobierno, la adecuación de algunos artículos del Reglamento Interior de la dependencia que contienen un lenguaje masculinizado por un lenguaje neutro.	Normatividad con lenguaje incluyente.	Cero.	Normatividad con lenguaje incluyente. / Total de instrumentos normativos de la SEDAH X 100.

4. COMITÉ INSTITUCIONAL

En la SEDAHS se formará un comité institucional para dar seguimiento a la instrumentación del PCI con perspectiva de género, para lo cual se considera estará integrado por:

- El titular de la dependencia.
Representante.
- El director administrativo.
Representante.
- El director de normatividad.
Representante
- Y las áreas invitadas de la dependencia, según corresponda, con voz pero sin voto.

Una vez que se realice la instalación oficial del comité, se procederá a la divulgación de los nombres del órgano colegiado. Se contempla que la propuesta de reglamento del mismo estará lista para enero del siguiente año y se procederá a la instalación del comité.

5. FUENTES DE CONSULTA

Dirección Administrativa de la SEDARH.

Portal de transparencia de la SEDARH (www.sedarh.gob.mx).

Unidad de Información Pública de la SEDARH.

Plan Estratégico para instrumentar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género de la SEDARH.