

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
Social y Regional del Estado de San Luis Potosí
(SEDESORE)



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

I. ANTECEDENTES.....	5
II. DIAGNÓSTICO 2011	9
III. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.....	11
IV. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN	15
V. COMITÉ INSTITUCIONAL.....	19
FUENTES DE CONSULTA	21

Participaron en las asesorías y en la elaboración del presente informe:

Blanca Aurora Ríos Fernández, directora administrativa.

Mario Salas Inda, subdirector administrativo.

Jacinto Alberto Larraga Escobedo, subdirector jurídico.

María del Rocío Herrera Pérez, jefa de departamento.

Ma. Esther Córdova Almazán, jefa de departamento.

Rosa María Salas Campos, jefa de departamento.

Mirna Ivonne Ramírez Gamiño, jefa de sección.

Gabriela Morales Quilantán, diseñadora.

Con asesoría de las consultoras del Instituto de las mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES), maestras Ma. de Lourdes García Acevedo y Azucena Ávila Vásquez.

I. ANTECEDENTES

En cumplimiento con lo establecido en la fracción X, del artículo 11, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, y de acuerdo con el Plan Estratégico para la incorporación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, diseñado y presentado en el año 2011 por la Secretaría de Desarrollo Social y Regional, se elabora el presente documento para la presentación de los avances y logros en la implementación de dicho programa.

El documento presenta las estrategias, mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación y avances en el proceso.

Asimismo, esta dependencia se suma a los esfuerzos conjuntos que buscan contribuir a la eliminación de las prácticas sexistas y discriminatorias para alguno de los géneros y reducir las brechas de desigualdad de género.

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, en su artículo 8, fracción II, determina: “Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública estatal y municipal.”

Considerando lo anterior, el personal de la Secretaría de Desarrollo Social y Regional recibió, durante el año 2011, tres asesorías impartidas durante los meses de septiembre a noviembre, para presentar el Plan Estratégico e implementar el mismo.

En este sentido, y dando seguimiento al desarrollo de las actividades y estrategias establecidas, las personas involucradas

participaron en tres asesorías para la ejecución y presentación de los avances logrados hasta 2012.

La primera asesoría se llevó a cabo el 18 de septiembre y su objetivo fue dar seguimiento a las actividades realizadas en cumplimiento del Plan Estratégico para Incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la SEDESORE; la segunda se realizó el 4 de octubre y su objetivo fue la creación de mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación; y la tercera asesoría se llevó a cabo el 6 de noviembre y durante la misma se trabajó en torno a la creación del Comité institucional.

Finalmente, el 13 y 16 de noviembre, la SEDESORE participó tanto en la primera reunión del Comité Interinstitucional para dar seguimiento al Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, como en la toma de protesta del mismo, respectivamente.





II. DIAGNÓSTICO 2011

Eje 1. Estructura institucional.

- De acuerdo con el análisis de la plantilla de personal en 2011, del total de 143 personas, 54% está compuesto por hombres y 46% por mujeres.
- En puestos directivos 60% estaba representado por hombres y 40% por mujeres.
- No se detectó brecha de desigualdad en la distribución salarial, por sexo, según el tipo de contratación, dado que no se distinguen problemas en las responsabilidades y salarios.
- No se detectaron diferencias en prestaciones entre hombres y mujeres, a excepción de cuidados maternos.

Eje 2. Procesos institucionales.

- En el año 2011 no se detectaron problemas de mecanismos y requisitos para la selección de personal, en virtud de que este proceso lo ejecuta la Oficialía Mayor.
- Asimismo, se detectó que tanto hombres como mujeres perciben en la secretaría un ambiente de respeto favorable a la igualdad.
- La ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí es poco conocida al interior de la dependencia.
- En el lenguaje gráfico de las publicaciones, se detectaron imágenes y lenguaje sexista, por lo que la dependencia adquirió el compromiso de adecuarlo en la medida de lo posible, a fin de favorecer el lenguaje incluyente.

- En el ámbito de la capacitación y la promoción laboral se detectó un porcentaje equilibrado y, en consecuencia, no existe problema de desigualdad; se determinó promocionar e incentivar al personal a la capacitación.
- El análisis sobre el manejo de la información desagregada por sexo mostró que la Ley de Transparencia está redactada en un lenguaje neutral, por lo que es imposible desagregar información que genere contradicciones entre ésta y lo que señala la ley local.
- También es conveniente comentar que en SEDESORE los padrones de beneficiarios ya están desagregados por sexo.

Eje 3. Normatividad.

En lo que se refiere al análisis del reglamento y de los manuales, a la luz de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí:

- No se detectó ningún concepto que contravenga los derechos de mujeres y hombres, el lenguaje aplicado al reglamento interno es el adecuado, ya que utiliza lenguaje neutro.
- En lo referente a los manuales se detectó la falta de lenguaje neutro en un mínimo porcentaje, por lo que se iniciaron las correcciones, lo cual ha evolucionado satisfactoriamente.

Objetivos:

- Promover una cultura institucional de equidad de género en la dependencia.
- Transformar la visión de las y los trabajadores de la secretaría, incorporando el enfoque de género en su vida laboral.
- Cambiar la percepción y la concepción de los roles de trabajo por sexo, a roles de trabajo con enfoque de género.
- Difundir el conocimiento del marco legal orientado a establecer la igualdad de género así como a erradicar la violencia.

III. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI

Eje 1. Estructura institucional.

Estrategia:

Cuidados paternos y familiares. Derivado de la inquietud para fortalecer el tema de igualdad en la secretaría, se determinó establecer un diagnóstico para lo cual se diseñó una encuesta aplicable a las y los trabajadores.

Modelo de evaluación que es aplicado para esta estrategia:

SECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL Y REGIONAL ALDAMA No. 340, ESQUINA CON ITURBIDE TELEFONO (444) 814-50-88																			
Nombre	Estado civil	Su conyugue trabaja		Tiene hijos		Cuántos		Cuántos años tienen		Viven sus padres		Cuántos años tienen		Viven sus padres con usted		Tiene hermanos		Cuántos	
		Sí	No	Sí	No	H	M	H	M	Sí	No	P	M	P	M	Sí	No	H	M

Eje 2. Procesos institucionales.

Estrategia:

Impartición de talleres para el desarrollo humano. Con el propósito de promover el enfoque de género, se pretende iniciar con la impartición de talleres para el desarrollo humano, para lo cual se investiga con instituciones y se propone gestionar ante la Oficialía Mayor el establecimiento de acuerdos con instituciones competentes en el tema.

Estrategia:

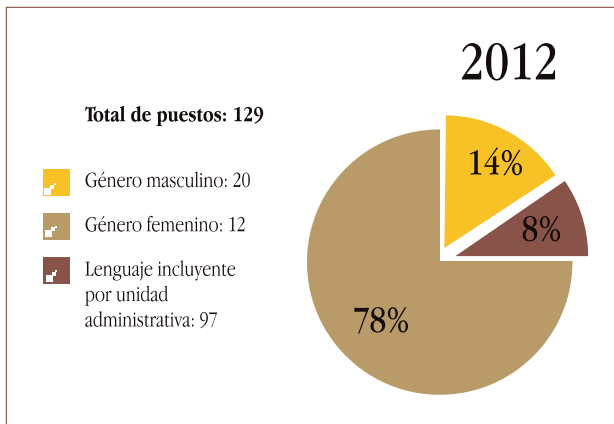
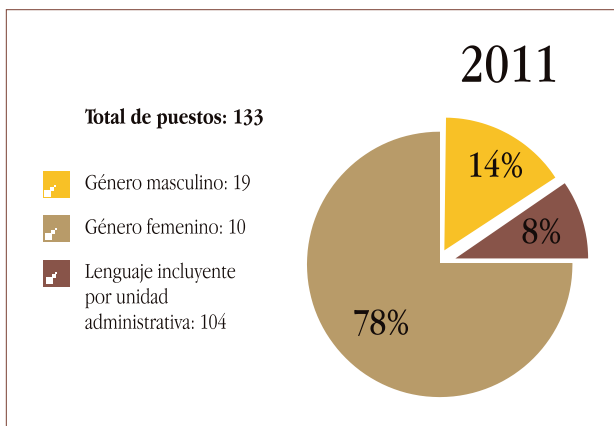
Imágenes equilibras y lenguaje incluyente. Se toma en consideración el hacer las sugerencias pertinentes ante la Coordinación General de Comunicación Social, previo acuerdo con el titular de la secretaría, para cuidar el equilibrio de las publicaciones y favorecer el lenguaje incluyente.

Eje 3. Normatividad.

Estrategia:

Aplicación de lenguaje incluyente en los manuales de organización y de procedimientos. Son evaluados los manuales de organización, ya que éstos son muestra clara de la aplicación correcta del lenguaje incluyente.

Análisis de la aplicación de la perspectiva de género en la descripción de funciones, por total de puestos, en los manuales de organización (comparativo 2011-2012).

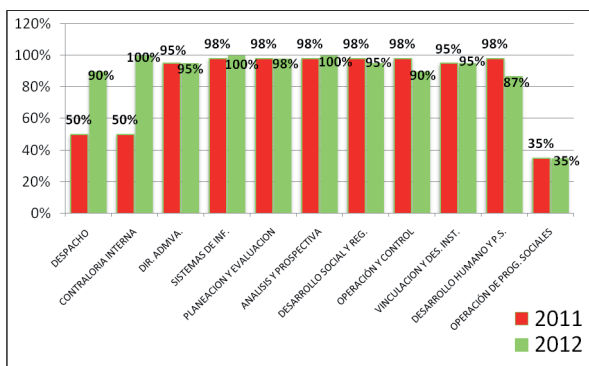


Si bien se observa una disminución porcentual en la aplicación del lenguaje incluyente en la descripción de funciones por unidad o área, esto varía de acuerdo con el total de puestos entre 2011 y 2012, así como con las actualizaciones por cambio de titular o comisiones internas de personal.

Eje 3. Normatividad.

Estrategia:

Aplicación de lenguaje incluyente en los manuales de organización y de procedimientos. Porcentaje de avances de la aplicación de la perspectiva de género en la descripción de funciones (gráfica comparativa por unidad administrativa y por año).



IV. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN

Eje 1. Estructura institucional.

Estrategia:

- En el tema de cuidados paternos, en cuanto a la distribución de prestaciones, por sexo, según el tipo de contratación, queda el interés de revisar, de acuerdo con la dependencia, los alcances de dicha inquietud para fortalecer el tema equitativo de los cuidados familiares de los y las trabajadoras de la dependencia.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
	Resultados de la encuesta.	Hombres susceptibles de recibir derecho paterno.	Enero de 2012.	Total de hombres que son susceptibles de tener el derecho paterno. / Total de hombres que hay en la Secretaría X 100.
		Hombres y mujeres que requieren permisos para cuidados familiares.	Cero.	Total de mujeres y total de hombres que requieren permisos para cuidados familiares. / Total de personal de base y confianza X 100.

Eje 2. Procesos institucionales.

Objetivos:

- Transformar la visión de los trabajadores de la secretaría incorporando el enfoque de género en su vida laboral. Cambiar la percepción y la concepción de los roles de trabajo, por sexo, a roles de trabajo con enfoque de género.
- Trabajar en conjunto con la Coordinación de Comunicación Social para obtener imágenes para las publicaciones, boletines y discursos, con un lenguaje incluyente de los dos géneros.
- Difundir el conocimiento del marco legal orientado a establecer la igualdad de género así como a erradicar la violencia

Estrategias:

- Privilegiar la impartición de talleres para el desarrollo humano, como una forma primordial del enfoque de género.
- Abordar la igualdad de género integrando la visión de la masculinidad en la formación de nuevas relaciones.
- Llegar a un acuerdo con la Coordinación General de Comunicación Social con la intención de evitar imágenes tendenciosas y cuidar el equilibrio de éstas en las publicaciones.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<p>1 Investigar qué instituciones académicas o de gobierno contemplan este tema.</p> <p>2. Gestionar ante la Oficialía Mayor el establecimiento de convenios o acuerdos con las instituciones competentes en el tema.</p> <p>3. Promover al interior de la SEDESORE la participación de las y los trabajadores en los talleres diseñados para este fin por parte de las instituciones con las que se llegó a un acuerdo o convenio.</p> <p>4. Organizar los talleres en colaboración con el organismo que los va a impartir.</p>	<p>Registro de las gestiones realizadas en materia de capacitación.</p> <p>Registros del área de capacitación.</p>	<p>Cursos de género y desarrollo humano impartidos.</p> <p>Hombres y mujeres capacitados en género.</p>	<p>Enero de 2012.</p> <p>Cero.</p> <p>Cero.</p>	<p>Cursos de género gestionados. / Cursos impartidos X 100.</p> <p>Total de hombres y mujeres capacitadas en género. / Total de personas capacitadas X 100.</p> <p>Total de personal capacitado en género. / Total de personal de SEDESORE X 100.</p>
<p>Capacitación y promoción laboral.</p> <p>Información desagregada por sexo.</p>	<p>Registro de los medios y los instrumentos de comunicación.</p> <p>Verificación de las bases de datos.</p>	<p>Instrumentos y medios de comunicación con lenguaje incluyente.</p> <p>Información desagregada por sexo.</p>	<p>Cero.</p> <p>Cero.</p>	<p>Instrumentos y medios de comunicación con lenguaje incluyente. / Total de instrumentos y medios de comunicación X 100.</p> <p>Rubros con información desagregada por sexo. / Rubros de información de SEDESORE X 100.</p>

Eje 3. Normatividad.

Estrategia:

- 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.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
	(La normatividad está enfocada en cuestión de programas. En el caso de los reglamentos internos no hay lenguaje sexista. Respecto de los manuales de procedimientos, se está en proceso de actualización.) Relación de manuales de organización y de procedimientos de la secretaría.	Descripción de funciones con lenguaje incluyente por puesto.	Enero de 2011. 91.3%.	Total de funciones con lenguaje incluyente. / Total de funciones del manual de procedimientos de la secretaría X 100.

V. COMITÉ INSTITUCIONAL.

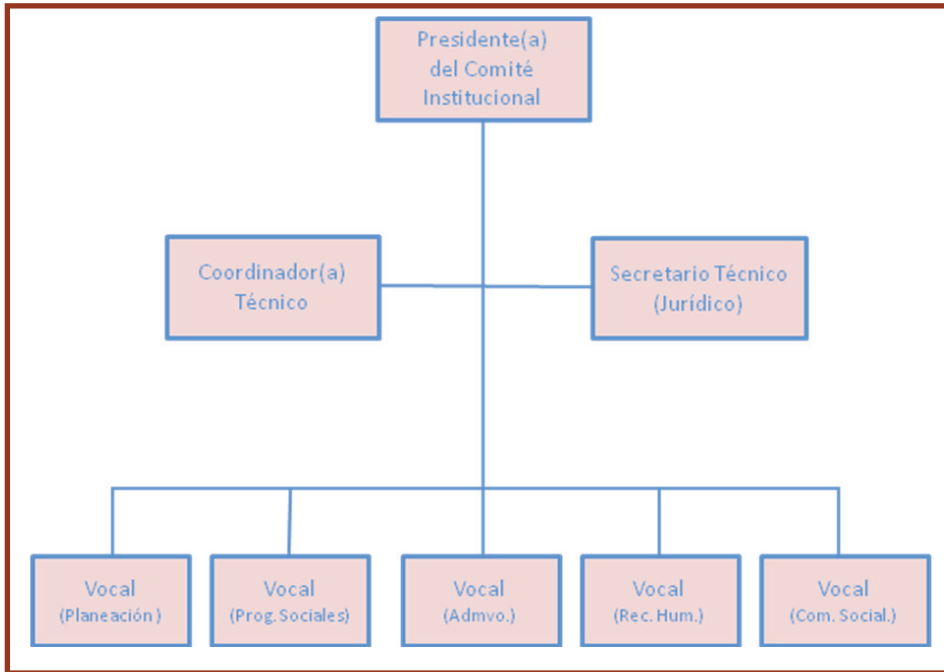
La transversalidad de la perspectiva de género, como una de las herramientas sugeridas por organismos internacionales para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas, tiene como una de sus características el que las personas involucradas sean quienes realicen las acciones que se encaminen a la eliminación de las desigualdades entre los géneros.

Considerando lo anterior se estructurará el Comité Institucional que tendrá como objetivos:

- Promover la instrumentación del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado de S.L.P.
- 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.

En la SEDESORE se está analizando quién debe integrar este comité y se espera que en enero de 2012 se concrete su formación.

Estructura organizacional



Tareas:

- Hacer recomendaciones y sugerencias a autoridades o personal para evitar prácticas sexistas y discriminatorias.
- Verificar las acciones programadas para la instrumentación del PCI con perspectiva de género.
- Elaborar y sugerir el material, notas y/o fotografías sobre los avances en la instrumentación del PCI, que pueden subir al sitio web sobre cultura institucional con perspectiva de género.
- Aplicar los indicadores de evaluación para determinar el nivel de avance de la dependencia.
- Efectuar reuniones mensuales para la instrumentación de acuerdos y reportes de avances.
- Elaborar reportes para las autoridades de la dependencia y para el IMES.
- Gestionar y organizar cursos de capacitación con perspectiva de género.

FUENTES DE CONSULTA

Leyes:

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

Documentos:

Plan Estratégico para incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Secretaría de Desarrollo Social y Regional.