

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 Ecología y
Gestión Ambiental del Estado de
San Luis Potosí
(SEGAM)



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.....	11
4. COMITÉ INSTITUCIONAL.....	16
FUENTES DE CONSULTA.....	19
ANEXO. Manual para la regulación del principio de equidad de género en materia de recursos humanos.....	20

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

María Manuela Kalixto Sánchez, directora de Auditoría y Supervisión.

Yolanda Ruiz Puebla, coordinadora de Archivo.

Alma Guadalupe Rodríguez Oros, jefa de Recursos Humanos.

Lizette Rosso Guajardo, subdirectora de Normatividad.

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

PRESENTACIÓN.

En la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental (SEGAM), se inició el acompañamiento especializado del Plan Estratégico para incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la institución, definiendo de esta manera las acciones afirmativas y medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Para lograr programas, proyectos y objetivos con enfoque de género se necesita determinar exactamente qué servicios produce el gobierno y el impacto de las políticas en los distintos grupos de población, por lo cual resulta necesario que quienes instrumentan las políticas tengan formación en perspectiva de género, por ello que se realizaron las gestiones para ofrecer cursos de capacitación en estos temas.

Para obtener mejores resultados de este programa se requiere que las acciones con perspectiva de género se instrumenten tanto dentro de la dependencia como en las acciones que realiza hacia afuera.

1. ANTECEDENTES.

El personal de la dependencia participó en la elaboración de un Plan Estratégico para la Instrumentación del PCI con Perspectiva de Género en 2011. En 2012 se dio continuidad a las asesorías con las consultoras del IMES en las que participaron integrantes de las áreas de personal, planeación, comunicación y jurídica.

En la primera asesoría, llevada a cabo el día 6 de septiembre de 2012, se revisaron los avances y acciones agendadas, la difusión de éstas, el análisis de factibilidad de cumplimiento y la asignación de responsabilidades al personal.



En la segunda asesoría, llevada a cabo el día 3 de octubre de 2012, se elaboraron los reportes de seguimiento y de resultados obtenidos hasta el momento, proponiendo indicadores de seguimiento y evaluación.



En la tercera asesoría, llevada a cabo el día 6 de noviembre de 2012, se revisó el contenido que debería tener el informe de actividades y la importancia de integrar un comité dentro de la dependencia para dar seguimiento a la instrumentación del PCI con perspectiva de género.



El 13 de noviembre la SEGAM participó como integrante en la primera reunión del Comité Interinstitucional, junto con personal de otras 23 dependencias, así como con personal del IMES.

El 16 de noviembre la SEGAM participó en la toma de protesta del Comité Interinstitucional.

2. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.

Eje 1. Estructura institucional.

Actividad 1. Evaluar los procedimientos de promoción laboral dentro de la dependencia para determinar cuándo se pueden aplicar acciones afirmativas y que se esté en posibilidades de que una mujer pueda ocupar un puesto directivo, de acuerdo con sus conocimientos, habilidades y aptitudes.

En la SEGAM actualmente dos mujeres ocupan la Dirección de Auditoría y Supervisión, y Educación Ambiental, respectivamente, una más la Subdirección de Normatividad, y hay seis jefas de departamento. Está en trámite la presentación de un oficio dirigido al secretario de la dependencia, con atención al director administrativo, que trata sobre una sugerencia de realizar una acción afirmativa que incida en las oportunidades de puestos directivos y nivel de trabajo para las mujeres.

Actividad 2. Realizar una investigación, con base en una encuesta dentro de la secretaría, para detectar las necesidades de capacitación.

Resultados de la encuesta realizada al personal de la secretaría.

SEGAM														
INDUCCION AL SERVICIO PUBLICO	3	1	1	2	9	9	5	1	3	2	2	2	4	44
RELACIONES LABORALES FUNCIONALES	4	3	4	3	10	8	3	2	1	1	1	1	2	43
INTRODUCCION A LOS PROCESOS DE CALIDAD	1	2	5	12	11	7	2	3	2	10	3	4	3	65
REDACCION 1	5	4	17	11	12	10	12	11	9	12	5	5	5	113
WINDOWS	9	8	10	10	1	3	6	4	8	3	6	8	7	83
WORD 1	10	9	9	4	7	5	7	5	6	5	7	7	10	86
EXCELL 1	6	10	7	5	3	4	8	6	5	6	8	9	8	85
POWER POINT	11	11	8	6	4	2	9	7	7	7	9	10	6	97
INTERNET	7	12	6	7	5	1	10	8	10	8	10	4	11	99
DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS	2	7	2	1	6	6	1	9	4	4	11	3	1	57
DESARROLLO SECRETARIAI	12	5	11	9	7	12	11	12	11	11	12	12	12	137
SENSIBILIZACION EN PERSPECTIVA DE GENERO	8	6	3	8	8	11	4	10	12	9	4	6	9	98

GERARQUICO	CURSO	PUNTUACION
1	INDUCCION AL SERVICIO PUBLICO	44
2	RELACIONES LABORALES FUNCIONALES	43
3	DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS	57
4	INTRODUCCION A LOS PROCESOS DE CALIDAD	65
5	WINDOWS	83
6	EXCELL 1	85
7	WORD 1	86
8	POWER POINT	97
9	SENSIBILIZACION EN PERSPECTIVA DE GENERO	98
10	INTERNET	99
11	REDACION 1	113
12	DESARROLLO SECRETARIAL	137

Actividad 3. Hacer un estudio en la SEGAM para verificar cuántos padres tienen hijos y si es posible que se les otorguen las prestaciones que tienen las madres trabajadoras.

De acuerdo con la planilla del personal, conformada por cincuenta mujeres y hombres, el resultado que se obtuvo fue que solamente cuatro hombres necesitan el permiso de cuidados paternos.

Actividad 4. Hacer una revisión de la normatividad junto con la dependencia normativa (Oficialía Mayor) y los sindicatos, relacionada con el posible otorgamiento de derechos paternos. En este caso no hay que esperar a que se apruebe la nueva Ley Federal del Trabajo, en donde se proponen cinco días de derechos paternos.

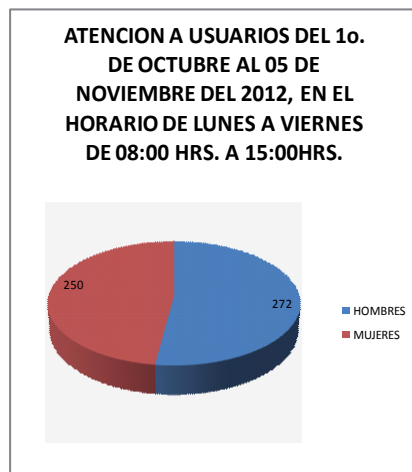
Eje 2. Procesos institucionales.

Actividad 5. Realizar las gestiones necesarias para ofrecer cursos de capacitación en estos temas. Se enviará oficio para las gestiones correspondientes a:

- La Oficialía mayor de Gobierno del Estado.
- Especialistas en género y educación para tener una plática sobre género.

- La Fundación Potosina contra el Cáncer en la Mujer para la impartición de un taller de detección oportuna de cáncer de mama en mujeres y hombres.

Actividad 6. Hacer un listado de la información que registra y reporta la dependencia y construir bases de datos para almacenarla en forma desagregada, por sexo, edad y etnia. Se implementó nuevamente el registro en la entrada de la SEGAM para posteriormente realizar el estudio de éste, de las y los usuarios y desagregar la información sobre cuántas mujeres y hombres acuden a la secretaría.



Eje 3. Normatividad.

Actividad 7. Elaborar un informe que contenga las recomendaciones para armonizar la normatividad con las leyes estatales y federales sobre igualdad y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, y revisar la normatividad ambiental estatal para evitar el vocabulario sexista.

La SEGAM realizó recomendaciones de uso de lenguaje neutro al artículo 3, fracciones IV, X, XVIII y XXIV, con el objetivo de que la normativa no esté con lenguaje masculinizado.

Actividad 8. Como acción afirmativa se realizó un *Manual para la regulación del principio de equidad de género en materia de recursos humanos*.

El manual tiene como objetivo promover la igualdad laboral entre mujeres y hombres al interior de la dependencia, a través de la implementación de diversas acciones afirmativas como por ejemplo el diseño y aplicación de lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación de mujeres y hombres (anexo).

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.

Eje 1. Estructura institucional.

Objetivos:

- Aumentar paulatinamente la presencia de mujeres en puestos directivos.
- Proponer ante la dependencia normativa (Oficialía Mayor) y los sindicatos, las medidas para contar con permisos paternos.
- Establecer mecanismos para determinar la igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- Implementar los mismos derechos en prestaciones maternas y paternas y lograr beneficios para padres y madres.
- Revisar y proponer el reglamento y hacer las propuestas de generalizar los nombramientos para que sean neutrales.

Estrategias:

- Proponer cursos de capacitación para mujeres sobre liderazgo, habilidades directivas y funciones de la secretaría enfocadas a los puestos directivos.
- Elaborar un estudio para analizar las posibilidades de otorgar permisos paternos, en coordinación con la dependencia normativa (Oficialía Mayor) y los sindicatos.
- Proponer al sindicato la obtención de becas para guarderías para padres y madres de familia.
- Hacer un análisis normativo de leyes e instrumentos internacionales.
- Implementar acciones que garanticen el ascenso de mujeres a cargos de mayor jerarquía.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Evaluar los procedimientos de promoción laboral dentro de la dependencia para determinar cuándo se pueden aplicar acciones afirmativas y que se esté en posibilidades de que una mujer pueda ocupar un puesto directivo, de acuerdo con sus conocimientos, habilidades y aptitudes.	Registros del área del personal.	Mujeres en cargos de decisión.	Enero de 2012, 1	Mujeres en cargos de mandos medios o superiores. / Total de cargos o puestos de mando medios o superiores X100.
Realizar una investigación, con base en una encuesta dentro de la secretaría, para detectar las necesidades de capacitación.		Capacitación en género.	Enero de 2012, cero.	Total de cursos en género solicitados. / Total de cursos solicitados X100.
Realizar una investigación documental en los diferentes organismos gubernamentales de nuestro país, en donde los padres de familia tengan derecho a los permisos paternos.	(Pendiente hasta ver qué sucede con la Reforma laboral)	Hombres susceptibles de tener derecho paterno.	4.	Hombres susceptibles de tener derechos paternos. / Total de hombres en la dependencia X100.
Hacer el estudio en la SEGAM para verificar cuántos padres tienen hijos y si es posible que se les otorguen las prestaciones que tienen las madres trabajadoras.	(Se realizará una encuesta.) Resultados de la encuesta.			

Eje 2. Procesos institucionales.

Objetivos:

- Eliminar criterios sexistas de la asignación de funciones.
- Crear conciencia entre el personal para eliminar el trato discriminatorio por cuestiones de género o en el que se reproducen los estereotipos de género.
- Modificar los términos de la redacción y usar lenguaje incluyente en boletines y comunicados de prensa.
- Incluir imágenes donde aparezcan los miembros de las familias (padre, madre, hijos e hijas) en campañas publicitarias en medios como radio, televisión, espectaculares, páginas web, lonas, pendones, etcétera.
- Crear métodos de capacitación laboral para la promoción del personal de la secretaría. Registrar y producir toda la información de la dependencia de forma desagregada por sexo, edad y etnia.

Estrategias:

- Revisar y analizar los perfiles de puestos de la dependencia y los criterios de asignación de funciones y determinar qué modificar para eliminar el sexismo.
- Capacitar al personal en perspectiva de género y derechos humanos.
- Crear un proyecto de campaña de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, donde se invite a participar a todos los sectores de la sociedad, instituciones públicas y privadas, y a todos los integrantes de las familias, en eventos dirigidos a cuidar y preservar nuestro medio ambiente.
- Que la Oficialía Mayor promueva el bono por profesionalización del personal de base sindicalizado, tanto para hombres como para mujeres.
- Promover la capacitación para el personal directivo, hombres y mujeres.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<p>Construir perfiles de puestos sin sesgo sexista.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar en qué casos los estereotipos de género determinan la asignación de tareas de forma específica o exclusiva para mujeres y hombres. <p>Investigar cuáles instituciones académicas y dependencias cuentan con especialistas en perspectiva de género y derechos humanos.</p> <p>Realizar las gestiones necesarias para ofrecer cursos de capacitación en estos temas.</p> <p>Invitar a mujeres y hombres de la SEGAM a participar en una campaña de difusión con perspectiva de género, con el objetivo de concientizarlos en el uso de lenguaje incluyente, y evitar el sexismo y la desigualdad.</p> <p>Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación por área, para determinar qué mecanismos de ascenso se pueden utilizar.</p> <p>Hacer un listado de la información que registra y reporta la dependencia y construir bases de datos para almacenarla en forma desagregada, por sexo, edad y etnia.</p>	<p>(Se hará la gestión ante la Oficialía Mayor para que se dé un curso sobre perspectiva de género a todo el personal).</p> <p>Oficios elaborados para la gestión.</p> <p>Registro de acciones realizadas</p> <p>Verificación del registro que se instalará en la entrada de la dependencia.</p>	<p>Cursos impartidos de perspectiva de género.</p> <p>Personas capacitadas en género.</p> <p>Acciones de difusión de una cultura de igualdad de género.</p> <p>Mujeres y hombres atendidos.</p>	<p>Cero.</p> <p>Cero.</p> <p>Cero.</p> <p>Cero.</p>	<p>Cursos de género impartidos. / Cursos de capacitación gestionados X100.</p> <p>Número de hombres y mujeres capacitadas en género. / Total de personas que han tomado cursos de capacitación X100.</p> <p>Acciones realizadas. / Acciones programadas X100.</p> <p>Total de mujeres y total de hombres que acuden a la dependencia. / Total de personas que acuden X100.</p>

Eje 3. Normatividad.

Objetivo:

- Armonizar la normatividad que rige la actuación de la dependencia con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí y, especialmente, la que esté dentro de las facultades de la dependencia.

Estrategia

- Realizar un análisis sobre la factibilidad de modificar la normatividad principal de la dependencia, sobre el proceso que hay que seguir, y poderes, instituciones y personas a las que les compete hacerlo.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Elaborar una matriz de análisis de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, y de la normatividad que rige a la dependencia.	Registro de las leyes revisadas.	Leyes armonizadas con la ley de igualdad.	Cero.	Leyes armonizadas. / Leyes que rigen a la secretaria X100.

4. COMITÉ INSTITUCIONAL.

Propósitos:

- Promover la instrumentación del Programa de Cultura Institucional (PCI) 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.

Integrantes:

- Licenciada María Manuela Kalixto Sánchez, directora de Auditoría y Supervisión.
- Licenciada Alma Guadalupe Rodríguez Oros, jefa de Recursos Humanos.
- Licenciada Yolanda Ruiz Puebla, coordinadora de Archivo.
- Licenciada Lizette Rosso Guajardo, subdirectora de Normatividad.
- Licenciado Alberto Javier Echavarría Delgado, director de Normatividad.
- Licenciado Delfino Juan Alberto Solís Mora, director administrativo.

Tareas:

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

Funcionamiento.

Las personas que coordinarán el comité son:

- Licenciada Alma Guadalupe Rodríguez Oros, jefa de Recursos Humanos.
- Licenciada Lizette Rosso Guajardo, subdirectora de Normatividad.

Los acuerdos de funcionamiento del comité son los siguientes:

- La convocatoria a las reuniones se hará mediante memorándum, indicando el lugar y el horario de la reunión.
- La toma de decisiones se hará por mayoría de votos.
- Los trabajos y tareas se distribuirán a consideración de las dos personas que coordinarán, buscando consenso para determinar

qué actividades van de acuerdo con las funciones y el conocimiento de las y los integrantes del comité.

- Las minutas las levantará la licenciada Yolanda Ruiz Puebla, quien llevará el archivo de todas las actividades y oficios que se emitan en el comité.
- La decisión del establecimiento de las comisiones rotativas se llevará a cabo bajo la supervisión y autorización de la licenciada María Manuela Kalixto Sánchez.
- Las reuniones se llevarán a cabo cada mes.

FUENTES DE CONSULTA.

- CEAMEG (2008). *Cuadros de la legislación estatal en materia de no discriminación, igualdad, vida libre de violencia y violencia familiar*.
- Corte, A. (2008). Ponencia Armonización legislativa. Segunda mesa de trabajo, Armonización de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Revisión de leyes estatales a la luz de la ley general. Cámara de Diputados, México.
- Méndez Silva, R. (1999). “El vaso medio lleno, la Declaración Universal de los Derechos Humanos”, en *México y las declaraciones de derechos humanos*, Héctor Fix Zamudio, México, 1999.
- Organización de las Naciones Unidas. *Convenio de Viena sobre el derecho de los tratados*, 1969.
- Organización de Las Naciones Unidas. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación general número 5.
- Organización de la Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2000.

ANEXO.

Manual para la regulación del principio de equidad de género en materia de recursos humanos.

Exposición de motivos.

El presente manual define las acciones afirmativas a realizar, en virtud de la poca o escasa cultura de igualdad laboral entre mujeres y hombres; así como todas aquellas medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y de oportunidades de las mujeres respecto de los hombres.

Analizando la problemática, sobresale lo siguiente:

I. Que se debe hacer de conocimiento, promoción y por consiguiente aplicación de la legislación existente en materia de igualdad en el ámbito de competencia de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

II. Se debe tener la debida supervisión para la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianidad; y

III. Se tiene que hacer una revisión permanente a las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género al interior de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

Corresponde al Estado adoptar medidas especiales, de carácter temporal, orientadas a acelerar la igualdad de oportunidades con equidad de género, garantizándose de esta manera lo dispuesto en la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en el Estado de San Luis Potosí.

Por lo dispuesto, y con fundamento en el artículo 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que a la letra dice: “La política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural.”, se presenta el presente manual para establecer los mecanismos de operación adecuados para la participación equitativa entre mujeres y hombres.

Por tal motivo este manual establece:

PRIMERA. Las presentes disposiciones son de observancia general y tienen por objeto promover y regular la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres respecto de la administración del recurso humano.

SEGUNDA. Corresponde a la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental promover y garantizar, sin menoscabo de los principios de legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad y competencia por mérito, la igualdad, la no discriminación, la equidad de género y todos aquellos contenidos en las normas, políticas, lineamientos y procedimientos que en materia de recursos humanos sean emitidos por esta secretaría.

TERCERA. Son sujetos de la aplicación del presente, las mujeres y los hombres respecto del ingreso, permanencia y desarrollo

en el servicio de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental, independientemente del sexo, edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico, condición social, religión, opinión o capacidades diferentes.

CUARTA. Para garantizar la debida observancia del presente manual, la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental deberá:

- a) Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del servicio público estatal, en los procesos de planeación, reclutamiento, selección laboral y de seguridad social.
- b) Evitar la creación de estereotipos que fomenten la discriminación e inequidad de género.
- c) Desarrollar y promover acciones en materia de recursos humanos que permitan alcanzar los objetivos que debe marcar el rumbo de la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.
- e) Garantizar que la capacitación se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres.
- f) Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente.
- g) Promover la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres dentro de la estructura de la Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental.

Acciones a seguir por el comité:

I. Se hará la presentación del presente manual al secretario de Ecología y Gestión Ambiental, al secretario particular y a los directores de las diferentes áreas de la secretaría, para su estudio y aprobación.

II. Se aceptarán sugerencias y comentarios para posibles modificaciones.

III. Una vez aprobado, se aplicará para inicios del próximo año, como fecha probable.

III. Reunión del comité para revisión de puntos en los que se basan las acciones del presente manual, los cuales son:

- Que se desarrollen acciones afirmativas, dentro de la secretaría.
- La aplicación en la política estatal del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Buscar la igualdad en la participación de la vida económica.
- Igualdad en la participación y disfrute de derechos sociales.