

# 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 Educación  
del Gobierno del Estado, de San Luis Potosí  
(SEGE)



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.....	8
3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN .....	11
4. COMITÉ INSTITUCIONAL.....	16

Participaron en las asesorías y en la elaboración del informe:

Margarita B. Rosillo Flores.

Silvia Teresa Silvestre.

Consuelo Rivera.

Patricia Saavedra.

Carmen Berenice González.

Martha Griselda Pizaño.

Silvia Elena Escobedo Palomino.

María Guillermina Ávila.

Cándida Morales Santos.

Edith Vicente Flores.

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

# PRESENTACIÓN

El presente informe da cuenta de los avances obtenidos en la implementación del Plan Estratégico para incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado (SEGE).

Consta de:

- 1) Antecedentes;
- 2) Avances por cada eje del PCI;
- 3) Mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación; y,
- 4) Comité institucional.

# 1. ANTECEDENTES

El 15 de julio de 2010 la Secretaría de Educación firmó un Convenio Marco de Colaboración con el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, entre cuyos compromisos quedó estipulado que ambas partes se comprometen a desarrollar conjuntamente programas o proyectos enfocados a institucionalizar la perspectiva de género en el ámbito educativo.

Bajo este marco de colaboración, en septiembre de 2011 se inició, con la asesoría de las consultoras del IMES, el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

La primera actividad consistió en una conferencia titulada “Perspectiva de género en la cultura institucional”, realizada el día 14 de octubre de 2011. En esa misma fecha, se constituyó el grupo de trabajo institucional donde participaron personas de cada área: Recursos Humanos (2), Asuntos Jurídicos (2), Planeación (1), Educación Básica (2), y Comunicación Social (1).

Con la participación de este grupo se aplicó una encuesta al personal de la secretaría para determinar el estado de algunos aspectos de la cultura institucional, misma que sirvió de base para realizar el *Diagnóstico de la Cultura Institucional de la Secretaría de Educación* y éste, a su vez, fue el instrumento para la elaboración del *Plan Estratégico para incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la SEGE*.

Durante las siguientes tres asesorías por parte de las consultoras, se establecieron los ejes de trabajo y las estrategias para lograr los objetivos del programa.

En septiembre de 2012 inició el proceso de acompañamiento por parte de las consultoras del IMES, maestras Lourdes García Acevedo y Azucena Ávila Vásquez, proceso que consistió en tres asesorías.

La primera asesoría se llevó a cabo el 13 de septiembre y en ella se dio seguimiento a las acciones contenidas en el Plan Estratégico de la SEGE, se analizó su viabilidad y se idearon mecanismos para su implementación.



La segunda asesoría se llevó a cabo el 3 de octubre y su objetivo fue la creación de mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación.

La tercera asesoría se realizó el 8 de noviembre y en ella se abordó el tema referente al Comité institucional; también se reflexionó sobre sus tareas y funcionamiento.



Por último, se participó en la primera reunión del Comité Interinstitucional y en la toma de protesta del mismo, el 13 y el 16 de noviembre, respectivamente.



## 2. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI

Del mes de septiembre al mes de noviembre de 2012 se han logrado los siguientes avances:

### Eje 1. Estructura institucional.

- Cursos de capacitación sobre liderazgo. Avance: Curso programado del 19 al 23 de noviembre, denominado “Desarrollo de habilidades directivas”, dirigido al personal de subjefatura de departamento, jefas de oficina y responsables de proyectos.
- Encuesta a todo el personal para detectar necesidades de capacitación incluyendo en las opciones el tema de género. Avance: Se recopilaron 36 encuestas a nivel directivo y mandos medios, en las cuales no hubo solicitud de cursos relacionados con el tema. Respecto de la detección de necesidades, en la encuesta aplicada a 166 trabajadores y trabajadoras 14% solicitó cursos relacionados con el tema de perspectiva de género.
- Capacitación realizada durante el año 2012.
  - ✧ Búsqueda sin fronteras.
  - ✧ Personal de la Secretaría de Educación participó en el “Diplomado en políticas públicas con perspectiva de género”, organizado por el IMES.
  - ✧ Personal de la Secretaría de Educación participó en el curso “Marco normativo para garantizar los derechos humanos de las mujeres”, impartido por el IMES.
- Propuesta de cursos de capacitación en temas de género, 2012-2013. Avance.
  - ✧ Programación del curso de “Mecánica básica para mujeres de la institución” (noviembre de 2012).



- ✧ Participación del personal de Educación Básica en el coloquio “Violencia de género: análisis de las causas y herramientas de atención” (noviembre de 2012).
  - ✧ Semana de conferencias con el tema “Equidad de género”, dirigidas al personal de las cinco direcciones y las áreas de apoyo que conforman la Secretaría de Educación (enero de 2013).
- Proponer a las autoridades correspondientes la autorización sobre derechos paternos. Avance.
  - ✧ Debido a que este punto se está discutiendo actualmente en la propuesta de la nueva Ley del Trabajo, por acuerdo del grupo se propuso a las asesoras sustituir ésta por una campaña de “Paternidad responsable”, con el apoyo de otras instituciones especializadas en el tema.

Con base en la importancia del tema *igualdad de género* y en el enorme impacto que el trabajo de la Secretaría de Educación tiene para la sociedad, se está elaborando el proyecto para la creación de la Unidad de Género de la Secretaría de Educación, el cual será sometido a consideración de las autoridades correspondientes para su instauración.

## Eje 2. Procesos institucionales.

Recomendación a Recursos Humanos para que en los puestos de trabajo no se reproduzcan roles laborales sexistas. Avance.

- Creación del comité mencionado
- Realizar la recomendación a la Coordinación General de Recursos Humanos.
- Presentación de los principales artículos sobre la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, debidamente comentados y con información útil, vía correo electrónico.

Respecto a la difusión de documentos relacionados con el tema *equidad de género*, los avances son los siguientes:

- Diseño, elaboración y distribución en las oficinas centrales de un díptico para dar a conocer el comité, su misión, visión, objetivos, integrantes y directorio.
- Difusión de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, y de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, entre otras.
- Difusión del manual *El ABC del Género en 3er Grado de Educación Preescolar*.
- Difusión de un directorio de emergencia de atención a mujeres en situaciones de riesgo.
- Elaboración de periódico mural con información sobre género.
- Gestión de material informativo y de apoyo ante otras instancias relacionadas con el tema *género* para orientar al personal que labora en la Secretaría de Educación.

### Eje 3. Normatividad.

- Se está elaborando la matriz de análisis entre la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres, la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el Estado y la normatividad que rige a la dependencia.

# 3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN

## Eje 1. Estructura institucional.

### Objetivos:

- Incrementar paulatinamente la presencia de mujeres en puestos directivos.
- Crear medidas para contar con permisos paternos.
- Eliminar criterios sexistas en la asignación de funciones.

### Estrategias:

- Ofrecer a mujeres cursos de capacitación sobre liderazgo y otros contenidos, así como sobre temas relacionados con las funciones directivas de la dependencia.
- Formalizar las posibilidades de otorgar permisos paternos, las modalidades, condiciones, requisitos y las situaciones a prever y resolver en su caso.

### Objetivos:

- Lograr la igualdad real en el trato hacia mujeres y hombres.
- Crear conciencia entre el personal para eliminar el trato discriminatorio por cuestiones de género, o donde se reproduzcan estereotipos de género.
- Modificar la comunicación de la dependencia para usar lenguaje incluyente y eliminar imágenes sexistas.
- Crear mecanismos de promoción laboral a partir de la capacitación.
- Registrar y producir toda la información de la dependencia de forma desagregada por sexo, edad y etnia.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los mecanismos de promoción laboral de la dependencia para determinar en dónde se pueden aplicar acciones afirmativas. Un ejemplo puede ser que cuando se desocupe un puesto con nivel jerárquico alto, sea ocupado por una mujer que demuestre conocimientos y experiencia en la función y puesto del que se trate.</li> <li>• Hacer un cuestionario para detectar las necesidades de capacitación a fin de tener conocimientos sobre aspectos directivos.</li> </ul>	<p>Registros del área de personal.</p> <p>Verificar la base de datos del área de capacitación.</p>	<p>Mujeres en puestos de mando medio y superior.</p> <p>Mujeres que requieren capacitación en temas relacionados con aspectos directivos.</p>	<p>159 mandos medios: 56 son mujeres y 103 hombres.</p> <p>56 mujeres.</p>	<p>Mujeres en mandos medios y superiores. / Total de puestos de mandos medios y superiores X 100.</p> <p>Mujeres que requieren capacitación relacionada con temas directivos. / Total de personas que llenaron el requerimiento de capacitación X 100.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer una investigación documental sobre países y dependencias en México que cuentan con derechos paternos.</li> <li>• Revisar la normatividad relacionada con el posible otorgamiento de derechos paternos.</li> <li>• Elaborar la propuesta y enviarla a las instancias donde se tenga que autorizar.</li> </ul>	<p>Campaña de paternidad responsable.</p> <p>Registro de acciones de la campaña.</p>	<p>Número de acciones.</p>	<p>Cero.</p>	<p>Acciones realizadas / Acciones programadas X 100.</p>

## Eje 2. Procesos institucionales.

### Estrategias

- Revisar y analizar los perfiles de puestos de la dependencia y los criterios de asignación de funciones, determinar lo que sea necesario y eliminar el sexismo.
- Capacitar al personal en perspectiva de género y derechos humanos partiendo desde los cargos directivos.
- 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, entre el personal de la dependencia.
- Detectar las necesidades del área directiva para instrumentar cursos específicos de capacitación en temas relacionados con el trabajo de la dependencia, en igualdad para mujeres y hombres.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Involucrar a instituciones académicas, dependencias gubernamentales y ONG que cuentan con especialistas en perspectiva de género y derechos humanos.</li> <li>Elaborar un programa anual de cursos para ofrecer capacitación en estos temas de género.</li> </ul>	Revisión del programa de capacitación y el cumplimiento de las metas.	<p>Cursos de capacitación impartidos en temas de género.</p> <p>Personas capacitadas en género.</p>	6	<p>Cursos de género efectuados. / Cursos programados X 100.</p> <p>Personas capacitadas en género. / Total de personas capacitadas X 100.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Enviar las dos leyes estatales sobre el tema a los correos electrónicos del personal.</li> <li>Hacer un periódico mural sobre los principales artículos de la ley y sus implicaciones en la vida institucional.</li> <li>Realizar una campaña de difusión del manual.</li> </ul>	Hacer un reporte de las acciones de difusión realizadas por las diferentes áreas.	Acciones de difusión.	Cero.	Acciones de difusión de las leyes y lenguaje no sexista realizadas. / Acciones programadas X 100.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programar los cursos de capacitación de acuerdo con la detección de necesidades aplicada a los directivos.</li> <li>Hacer un informe que contenga las propuestas y turnarlo a las instancias que correspondan.</li> </ul>	Registro de conferencias organizadas para directivos.	Directivos capacitados en género.	Una. De un total de 14 hombres y tres mujeres, una está capacitada en género.	Personal directivo capacitado en género. / Total de personal directivo X 100.

### Eje 3. Normatividad.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Elaborar una matriz de análisis entre la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí y la normatividad que rige a la dependencia.	Revisión de las matrices realizadas.	Leyes y reglamentos analizados con perspectiva de género.	Cero.	Número de leyes y reglamentos analizados. / Total de leyes y reglamentos que norman a la SEGE X 100.

## 4. COMITÉ INSTITUCIONAL

El 1 de noviembre del 2012 se firmó el acta de constitución del Comité Institucional para incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Secretaría de Educación.

Está representado por:

- El titular de la secretaría, presidente.
- El coordinador general de planeación, secretario técnico.
- El coordinador general de Recursos Humanos, coordinador del comité.
- El director de educación básica, vocal.
- El director de educación indígena, vocal.
- El director de comunicación social, vocal.

Suplentes:

- Margarita B. Rosillo Flores.
- Silvia Teresa Silvestre.
- Consuelo Rivera.
- Patricia Saavedra.
- Carmen Berenice González.
- Martha Griselda Pizaño.
- Silvia Elena Escobedo Palomino.
- María Guillermina Ávila.
- Cándida Morales Santos.
- Edith Vicente Flores.





El secretario de educación tomó protesta al comité.