

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 Sistema de Financiamiento
para el Desarrollo del Estado, de San Luis Potosí
(SIFIDE)



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.....	9
3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.....	13
4. COMITÉ INSTITUCIONAL.....	18
FUENTES DE CONSULTA.....	20

Participaron en las asesorías y en la elaboración del informe:

Ingeniera Nathaly Ibarra González, directora de Impulso Microempresarial.

Licenciada Marcela Alejandra Viramontes Fernández, gerente de Inteligencia de Negocios.

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

PRESENTACIÓN.

Este informe contiene el reporte del avance realizado por el Sistema de Financiamiento para el Desarrollo del Estado de San Luis Potosí (SIFIDE) para instrumentar el Plan Estratégico para Incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

Este informe incluye los antecedentes, avances, mecanismos de evaluación e indicadores del programa en tres ejes:

1. Estructura institucional.
2. Proceso institucional.
3. Normatividad.

También contiene la información referente al Comité institucional, cuyas tareas son asumidas por el Comité de calidad del SIFIDE.

1. ANTECEDENTES.

En el marco del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí así como de la ley federal en esta misma materia, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí así como de la ley federal en esta misma materia, y de los objetivos y estrategias del Programa Sectorial de Mujeres, el SIFIDE y el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí firmaron un convenio de colaboración a fin de contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en el SIFIDE.

A partir de 2011 el SIFIDE ha participado en la instrumentación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género con la elaboración del Diagnóstico y del Plan Estratégico para Incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la dependencia.

El SIFIDE reconoce plenamente la importancia que se debe otorgar a la igualdad de trato y de oportunidades a mujeres y hombres, así como el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres para participar equitativamente en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural, y en la toma de decisiones que contribuyan en forma sustantiva al mejoramiento de sus condiciones de vida.



Se realizaron diversas capacitaciones y asesorías en perspectiva de género con la participación de especialistas en el tema, logrando establecer el Plan Estratégico para incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

En 2012 el SIFIDE participó en tres asesorías, impartidas por el IMES, para dar continuidad a las actividades establecidas en el Plan Estratégico.

La primera asesoría se llevó a cabo el 18 de septiembre y tuvo como objetivo dar seguimiento a las actividades realizadas por el SIFIDE en el cumplimiento del Plan Estratégico.



La segunda asesoría se realizó el 1 de octubre y en ella se elaboraron mecanismos de seguimiento y evaluación de las actividades con el objetivo de medir los avances en la implementación de las mismas.



La tercera y última asesoría se llevó a cabo el 6 de noviembre y durante la misma se abordó el tema del Comité institucional para dar seguimiento a los trabajos realizados en materia de la cultura institucional con perspectiva de género.



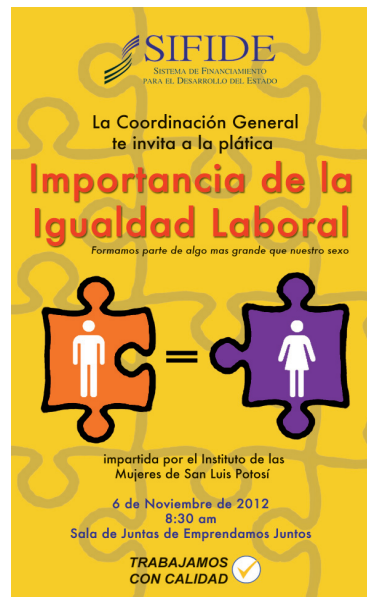
Finalmente, se participó en la reunión del 16 de noviembre durante la cual personal del SIFIDE, designado para formar parte del Comité Interinstitucional, rindió protesta junto con representantes de otras 23 dependencias en la instalación oficial de dicho comité.

2. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.

Eje 1. Estructura institucional.

Objetivos:

- Mantener las actividades que se realizan tendientes a asegurar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- *Descripciones de puestos.* Se han revisado, actualizado y difundido 100% de las descripciones de puestos para que estén redactadas en lenguaje incluyente, además se han incluido en la competencia de cada puesto el nivel de responsabilidad, complejidad, nivel de estrés y desgaste emocional e intelectual, así como nivel de esfuerzo físico requerido.



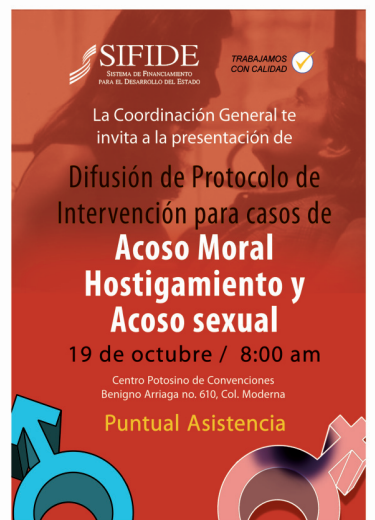
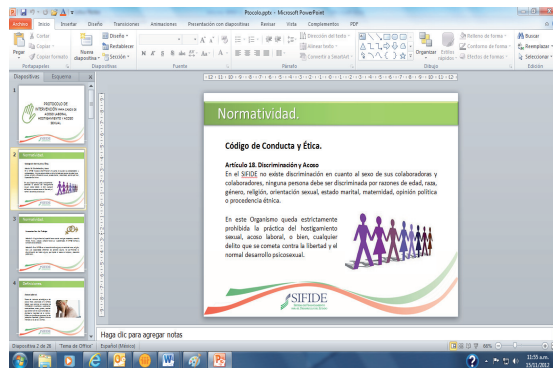
- *Certificación en igualdad laboral.* Se ha revisado la Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009), para determinar la viabilidad de que el organismo se certifique.
- *Institucionalización de una Política de Igualdad Laboral.* El SIFIDE ha determinado una Política de Igualdad Laboral entre mujeres y hombres: “En el SIFIDE nos comprometemos a establecer las condiciones necesarias para que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades de las personas se respeten y favorezcan para crear un entorno abierto y de igualdad.”
- *Revisión del Código de Conducta y Ética y Lineamientos de trabajo.* Se revisaron, actualizaron y difundieron el Código de Conducta y Ética, y los Lineamientos de trabajo para que tuvieran perspectiva de género y lenguaje incluyente.

Eje 2. Proceso institucional.

Objetivos:

- Contar con procedimientos institucionales redactados con lenguaje incluyente.
- *Procedimientos e instructivos de trabajo.* Se han revisado, actualizado y difundido 100% de los procedimientos e instrucciones de trabajo para que estén redactados en lenguaje incluyente.
- *Medios de difusión con lenguaje incluyente.* Nos encontramos en proceso de revisión de nuestros medios de comunicación internos y externos (página web, boletines, redes sociales, trípticos informativos, etcétera) para incorporar la perspectiva de género y lenguaje incluyente.
- *Manual de recomendaciones para uso de lenguaje incluyente.* Se elaboró y entregó al personal un *Manual de recomendaciones para uso de lenguaje incluyente*, mismo que se colocó en los escritorios para facilitar su consulta durante el desarrollo de las actividades laborales cotidianas.

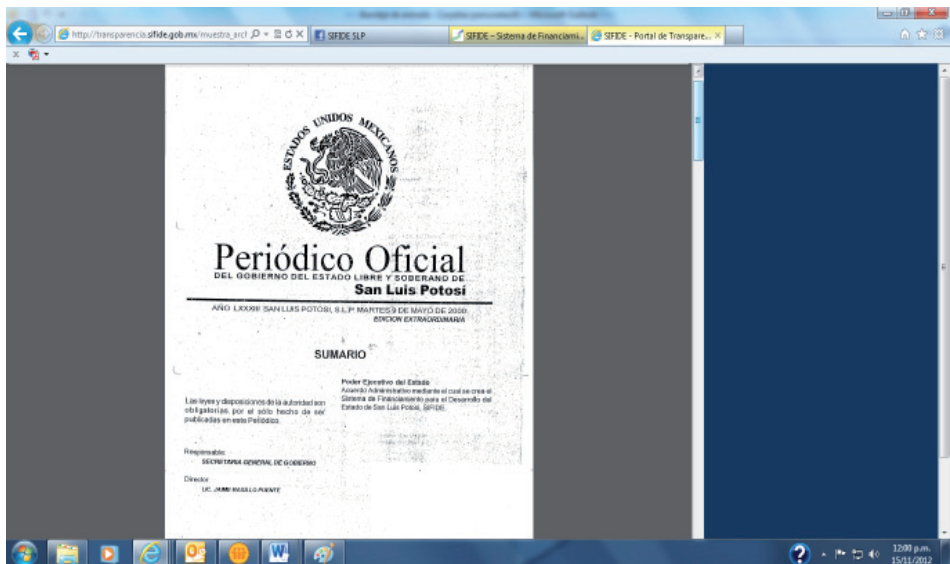
- *Denuncias de acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual.* Se desarrolló un *Protocolo de Intervención para casos de acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual*, mismo que se dio a conocer a todo el personal a fin de contar con canales de denuncia confidenciales y mecanismos de sanción a estas prácticas.
- *Indicadores desagregados por sexo.* Se ha tenido acercamiento con la Dirección General a fin de desagregar por sexo los indicadores estratégicos del organismo.



Eje 3. Normatividad.

Objetivos:

- Armonizar de forma paulatina la normatividad que rige la actuación del organismo, con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí, especialmente aquellos aspectos que la dependencia puede modificar de acuerdo con sus facultades.
- *Armonización de la normatividad.* Se encuentran en proceso de revisión y adecuación las reglas de operación de los diferentes fideicomisos que integran el SIFIDE; se ha presentado la propuesta a las y los miembros de los comités técnicos a fin de contar con su aprobación.



3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.

Eje 1. Estructura institucional.

Objetivo:

- Mantener las actividades que se realizan tendientes a asegurar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Estrategias:

- Concientizar a la Coordinación General sobre la importancia de mantener las condiciones de trabajo con equidad de género.
- Evaluar la posibilidad de implementar la Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Incluir en los documentos que contienen la filosofía institucional la equidad de género como un aspecto clave para el organismo.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Revisar las descripciones de puestos para que estén redactados en lenguaje incluyente.	Revisión del Sistema Master Doc. (sistema que concentra todos los documentos de SIFIDE)	Puestos con lenguaje incluyente.	Cero puestos con lenguaje incluyente de 57.	Puestos con lenguaje incluyente. / Total de puestos X100.
Revisar la Norma Mexicana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009), para determinar la viabilidad de implementarla en el organismo.	Elaboración de ruta crítica.	Número de requisitos que cumple el SIFIDE para certificarse en la norma.	El SIFIDE cumple con 49 requisitos de un total de 141.	Requisitos que cumple SIFIDE. / Total de requisitos que pide la norma x100.
Revisar, y en su caso modificar, los Lineamientos de trabajo y el Código de conducta y ética, para institucionalizar una política de equidad de género.	Se cumplió al 100%.			

Eje 2. Proceso institucional.

Objetivo general:

- Contar con procedimientos institucionales redactados con lenguaje incluyente.

Estrategias:

- Capacitar al personal en perspectiva de género y uso de lenguaje no sexista.
- Incluir en el Código de conducta y ética y en la Encuesta de clima laboral, el concepto de acoso laboral o moral.
- Difundir las leyes de igualdad entre el personal.
- Revisar los programas y acciones con perspectiva de género.
- Mantener una participación equilibrada de hombres y mujeres en los cursos que se imparten.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Revisar y en su caso modificar paulatinamente los documentos (procedimientos, formatos, instrucciones de trabajo, manuales, etcétera) a fin de que contengan lenguaje incluyente.	Revisión del Sistema Master Doc.	Documentos con lenguaje incluyente.	Cero.	Documentos con lenguaje incluyente. / Total de documentos del SIFIDE x100.
Difundir los mecanismos que existen para denunciar prácticas de acoso laboral o sexual en el organismo.	Acciones de difusión del Código de ética.	Acciones de difusión en torno al acoso sexual y laboral.	Cero.	Acciones de difusión del código de ética. / Acciones de difusión de políticas internas X100.
Programar cursos de capacitación sobre acoso moral y sexual.	Herramienta de capacitación.	Cursos impartidos.	Cero.	Cursos sobre acoso sexual y laboral. / Total de cursos impartidos X100.
Incluir en la encuesta de Clima laboral preguntas sobre violencia y/o acoso sexual o laboral.		Personas capacitadas.	Cero.	Personas capacitadas en el tema de acoso sexual y laboral. / Total de personal de SIFIDE X100.
Revisar todos los medios de comunicación y promoción del organismo para identificar lenguaje e imágenes sexistas.	Relación de los medios de comunicación para ver qué se ha modificado.	Medios de difusión con lenguaje incluyente.	Cero.	Total de medios de difusión con lenguaje incluyente. / Total de medios X100.

Eje 2. Proceso institucional.

Objetivo general:

- Contar con procedimientos institucionales redactados con lenguaje incluyente.

Estrategia:

- Desagregar por género los indicadores clave del SIFIDE para identificar posibles brechas en cuanto a la atención equilibrada entre hombres y mujeres.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Modificar la tabla de indicadores de los programas del SIFIDE para desagregarlos por sexo; solicitar a los/las directores/as generen gradualmente esta información.	Revisar sistema de indicadores.	Indicadores desagregados por sexo.	Uno.	Indicadores desagregados por sexo. / Total de indicadores de SIFIDE X100.

Eje 3. Normatividad.

Objetivo general:

- Armonizar de forma paulatina la normatividad que rige la actuación del organismo, con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí, especialmente lo que la dependencia pueda modificar de acuerdo con sus facultades.

Estrategias:

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

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<p>Elaborar un borrador que contenga las recomendaciones para armonizar la normatividad que rige al organismo con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del 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.</p> <p>Revisar, conjuntamente con la Dirección Jurídica, el procedimiento a seguir para realizar las modificaciones necesarias.</p>	<p>Reglas de operación.</p> <p>Revisión de las minutas del Comité (4).</p>	Reglas de operación armonizadas con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.	Cero.	Reglas de operación armonizadas con la Ley de igualdad. / Total de reglas de operación X100.

4. COMITÉ INSTITUCIONAL.

El SIFIDE cuenta con un Comité de Calidad, integrado por las y los directores de áreas y programas del organismo y sus integrantes son las siguientes personas:

- Lic. Ángel Castillo Torres, coordinador general del SIFIDE.
- Ing. Héctor Salas Salazar, director general del SIFIDE.
- Lic. Yolanda Macías Lara, directora de Evaluación y Desarrollo de Proyectos.
- Lic. Lisbeth Arguelles Rodríguez, directora jurídica.
- Lic. Hermelindo Monreal Padilla, director de Microproyectos Productivos.
- Arq. Edgardo Vázquez Medina, director de Fondo San Luis.
- Ing. Eduardo Velasco Alvelais, director de Emprendamos Juntos.
- Lic. Ivette Martínez Medina, directora administrativa.
- Ing. César Juárez Labastida, director de Sistemas.
- Ing. Nathaly Ibarra González, directora de Impulso Microempresarial.

En el marco del PCI con perspectiva de género, el comité asume las siguientes funciones:

- Supervisar la ejecución del Plan Estratégico para incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.
- Establecer, revisar y adecuar, en su caso, la política de igualdad laboral entre mujeres y hombres.

- Establecer y difundir políticas, programas o acciones enfocadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, así como la perspectiva de género en el organismo.
- Prevenir y sancionar las prácticas de discriminación.
- Sesionar cada seis meses a fin de dar seguimiento al programa institucional para incorporar la perspectiva de género.

Funcionamiento del comité:

- Coordinación: licenciado Ángel Castillo Torres, coordinador general del SIFIDE.
- Secretaría y convocatoria: ingeniera Nathaly Ibarra González, directora de Impulso Microempresarial.
- Periodicidad de reunión: cada seis meses.
- Registro de acuerdos: elaboración de minutas.
- Seguimiento de compromisos: trimestral.
- Mecanismo de difusión de los compromisos: a través de la intranet y del periódico mural.

FUENTES DE CONSULTA.

Leyes.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, Periódico Oficial, 7 de agosto de 2007.

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

Documentos.

Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, NMX-R-025-SCFI-2009, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2009.

IMES, Diagnóstico de Cultura Institucional de las Dependencias del Estado de San Luis Potosí, México, 2010.

Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado de San Luis Potosí, México, 2010.

Guía del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado de San Luis Potosí (Planeación Estratégica), México, 2010.