

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 Seguridad
Pública del estado de San Luis Potosí
(SSP)



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 UNO DE LOS EJES DEL PCI.	8
3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.	11
4. COMITÉ INSTITUCIONAL.....	17

Participaron en las asesorías y en la elaboración del informe:

L.A.E. Yadira Elizabeth Mateos Nájera, personal de la D.G.S.P.E.

Lic. Martha Sánchez Peralta, personal de la D.G.S.P.E.

Ing. Maritza Rivero A, personal de la D.G.S.P.E.

Lic. Mariana Rodríguez Carranza, auxiliar jurídico de la S.S.P.E.

Lic. Daniel Alberto Olivares Herrera, subdirector administrativo de la S.S.P.E.

Lic. Cristina Romero, enlace jurídico de la A.S.P.E.

Lic. Marlene Huizar García, auxiliar de comunicación social de la S.S.P.E.

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

Presentación.

El presente informe de avances da cuenta de las acciones realizadas por la Secretaría de Seguridad Pública del estado de San Luis Potosí, en cumplimiento del Plan Estratégico para Instrumentar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, acciones agrupadas en tres grandes ejes: Estructura institucional; Procesos institucionales y Normatividad.

El informe consta de cuatro apartados: 1) Antecedentes; 2) Avances por cada eje del PCI; 3) Mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación; y, 4) Comité institucional.

1. ANTECEDENTES.

Desde 2011 la Secretaría de Seguridad Pública participa en la Instrumentación del Programa de Cultura Institucional (PCI) con Perspectiva de Género, impulsado por el IMES, primero con la elaboración del Diagnóstico sobre Cultura institucional y luego con el Plan Estratégico para incorporar el PCI con Perspectiva de Género de la SSP, y recientemente en el proceso de Acompañamiento Especializado, el cual constó de tres asesorías que se llevaron a cabo en las instalaciones de la SSP los días 20 de septiembre, 11 de octubre y 7 de noviembre del presente año.

La primera asesoría tuvo el objetivo de dar seguimiento a las acciones contenidas en el Plan Estratégico para instrumentar el PCI con perspectiva de género; con el apoyo de las consultoras se analizó la viabilidad de las acciones, así como la pertinencia de realizar otras actividades que contribuyeran a la igualdad entre los géneros al interior de la dependencia.





La segunda asesoría tuvo el objetivo de elaborar mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación a través de los cuales se puedan medir los avances obtenidos en las acciones implementadas en cumplimiento del Plan Estratégico.

Durante la tercera asesoría se abordó el tema referente a la instalación del Comité institucional y la importancia de que éste cuente con reconocimiento al interior de la secretaría para darle fuerza y seriedad.

Asimismo, el 13 de noviembre se participó en la primera reunión de trabajo del Comité Interinstitucional, al cual fue convocada la SSP junto con otras 23 dependencias participantes en el PCI con perspectiva de género. Durante dicha reunión la SSP presentó sus principales avances en la instrumentación de su Plan Estratégico.

Finalmente, el 16 de noviembre del presente las personas designadas por la SSP para integrar el Comité Interinstitucional, junto con personal de las otras dependencias, rendimos protesta como Comité Interinstitucional, siendo uno de sus objetivos contribuir a la construcción de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres.



2. AVANCES POR CADA UNO DE LOS EJES DEL PCI.

Eje 1. Estructura institucional.

- En colaboración con el IMES se ha capacitado a personal de la SSP en el tema de “Violencia de género y masculinidades”.

Eje 2. Procesos institucionales.

- A la fecha se ha impartido capacitación a trescientas mujeres; asimismo, 23% del total de las mujeres pertenecientes a la secretaría han sido capacitadas en el curso de Policía Acreditable, lo cual las pone en el mismo nivel salarial que el personal masculino. Cabe señalar que en el diagnóstico realizado en 2011 se detectó que había desigualdad salarial entre el personal operativo y el personal administrativo, en donde se encontraba una mayoría de mujeres, por lo que esta homologación salarial contribuye a eliminar la brecha de desigualdad salarial entre hombres y un importante número de mujeres. La capacitación en Policía Acreditable permitirá también que las mujeres estén en mejores condiciones para desarrollar tareas operativas si así lo requiere la institución.

NOMBRE DEL CURSO	MUJERES QUE PARTICIPARON
Actualización para personal de seguridad y custodia penitenciaria grupo 5.	5
Actualización para personal de seguridad y custodia penitenciaria grupo 6.	4
Cadena de custodia para personal de seguridad y custodia penitenciaria.	45
Defensa personal femenil.	5
Derechos humanos y la función policial	2
Detención e identificación de los diferentes tipos de drogas.	23
Formación humana, impartido por el grupo de orientación sobre sexualidad y adicciones (Gossa, A.C.).	20
Intervención penitenciaria.	10
Actualización para funcionarios(as) y encargados(as) de cumplir y hacer cumplir la ley en temas específicos de derechos humanos, seguridad ciudadana y prevención de la violencia.	106
Taller de sensibilización en violencia de género y masculinidad.	23
Plataforma México.	11
Diplomado de Centros de justicia para mujeres.	4
Control de impulsos.	9
Violencia de género y masculinidades.	33
Total:	300

- Se revisó el Protocolo de Intervención en casos de hostigamiento o acoso sexual, elaborado por el IMES en 2011, y se está elaborando un protocolo para denunciar el delito de acoso sexual y laboral al interior de la secretaría.
- Se elaboró un tríptico para prevenir el hostigamiento y acoso sexual en la dependencia el cual fue revisado y se encuentra en proceso de ser modificado para su posterior reproducción.
- Se está llevando a cabo el análisis de los programas que tiene la secretaría para incorporarles la perspectiva de género.

Tareas a realizar:

- Gestionar y organizar cursos de capacitación.
- Promover, difundir e informar al personal sobre materiales, cursos, medidas y acciones relacionadas con la igualdad de género.

- Hacer recomendaciones y sugerencias a autoridades o a personal de la dependencia para evitar prácticas sexistas y discriminatorias.
- Promover la realización de cursos sobre perspectiva de género para el personal de la secretaría.

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.

Con la asesoría de las consultoras se elaboraron mecanismos de seguimiento a las actividades implementadas en el Plan Estratégico, así como indicadores de evaluación con los cuales puedan medirse los avances obtenidos.

Eje 1. Estructura institucional.

Objetivos:

- Instrumentar las medidas necesarias para atraer a más mujeres a laborar en la Secretaría de Seguridad Pública del estado.
- Incidir en la igualdad salarial y en las prestaciones, tanto para el personal operativo y administrativo (mujeres y hombres) de la policía estatal como para los sindicalizados que en ella laboran, de acuerdo con la jornada y el riesgo de trabajo que desempeña cada quien.
- Promover a mujeres a puestos directivos.
- Realizar estudios sobre la gran variación de horarios entre el personal de confianza y el sindicalizado.
- Realizar las gestiones necesarias, ante el gobernador o ante quien éste designe, para que las prestaciones beneficien por igual a las mujeres y a los hombres de la SSP y sean éstas con las que cuentan los demás trabajadores del estado.

Estrategias:

- Dirigir los procesos de difusión y selección de Policía Acreditada procurando que todas las mujeres de la corporación conozcan las fechas y los términos de selección.

- Capacitar al personal en perspectiva de género con especialistas de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
- Hacer eficiente el trabajo policial para estar en condiciones de reducir los horarios de trabajo, o hacer atractiva la compensación económica para prolongar la jornada laboral.
- Gestionar reuniones con el gobernador constitucional del estado o con la autoridad que se designe, para lograr mejoras en los salarios y en las prestaciones a fin de que sean equivalentes con las del personal sindicalizado.
- Realizar los estudios necesarios para el otorgamiento de prestaciones de guardería y cuidados maternos y paternos para el personal que cuenta con infantes.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<ul style="list-style-type: none"> • Poner especial atención en los mecanismos de estudio del tiempo y dedicación por parte de las aspirantes. • Instrumentar la supervisión de los mandos superiores en las relaciones de trabajo para evitar acoso sexual entre el personal. • Exhortar al personal femenino a que participe en los cursos especializados, con incentivos económicos o de tiempo laborable, para que tenga acceso a los puestos de mayor jerarquía. • Realizar un sondeo entre el personal femenino para determinar sus conocimientos en administración, recursos humanos, materiales y de dirección administrativa, para determinar los cursos correspondientes para su superación y promoción a mandos de la dirección policial. • Organizar cursos especiales para personal de niveles directivos para que esté debidamente capacitado en perspectiva de género. • Establecer y/o agendar reuniones con el gobernador del estado y exponer los casos a tratar. 	<p>(Se adaptará el Protocolo de atención para casos de acoso sexual y laboral).</p> <p>Reuniones para el avance.</p> <p>(Le toca a la Academia y a Recursos Humanos hacer la detección.)</p> <p>Registro de recursos humanos.</p> <p>Listas de asistencia a los cursos de capacitación.</p>	<p>Acciones de prevención y atención del acoso sexual y laboral.</p> <p>Mujeres capacitadas.</p> <p>Hombres y mujeres encuestados sobre necesidades de capacitación.</p> <p>Hombres y mujeres capacitadas en género.</p> <p>Hombres y mujeres de niveles directivos capacitados en género.</p>	<p>Enero de 2012. Cero.</p> <p>300.</p> <p>Cero.</p> <p>Cero.</p> <p>Cero.</p>	<p>Total de acciones programadas. / Acciones realizadas X100.</p> <p>Total de mujeres capacitadas. / Total de mujeres que hay en la SSP X100.</p> <p>Hombres y mujeres encuestados. / Total de hombres y mujeres de la SSP X100.</p> <p>Hombres y mujeres capacitadas en género. / Total de hombres y mujeres de la SSP X100.</p> <p>Hombres y mujeres en niveles directivos capacitados en género. / Total de hombres y mujeres en niveles directivos X100.</p>

Eje 2. Procesos institucionales.

Objetivos:

- Determinar criterios que favorezcan la integración de mujeres en el programa de Policía Acreditada, sobre todo para las áreas de análisis e investigación.

- Promover el uso de lenguaje no sexista por parte de personal de la SSP.
- Instrumentar acciones para prevenir violencia y acoso sexual.
- Crear una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas que integre la secretaría.

Estrategias:

- Dirigir los procesos de difusión y selección de Policía Acreditada procurando que todas las mujeres de la corporación conozcan las fechas y los términos de selección.
- Capacitar al personal en perspectiva de género con especialistas de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
- Tratar con confidencialidad los casos de acoso sexual con el propósito de que no se comprometa la privacidad de las mujeres que denuncien de estos hechos, haciendo énfasis en este aspecto a la inspección de la DGSPE.
- Realizar estudios de campo operativo, en la Sección Primera, para determinar la posibilidad de reducir la jornada laboral a ocho horas diarias, más el día de descanso, entre el personal operativo y administrativo.
- Difundir entre todo el personal el documento *Recomendaciones para el uso de lenguaje no sexista*.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<ul style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico especial para la SSP ya que, por la forma de laborar y la materia de trabajo, tiene características específicas. Elaborar una convocatoria para una mayor incorporación de mujeres a la Policía Estatal Acreditable. Revisar y actualizar las normas de la institución para prevenir y sancionar todas las formas de violencia y acoso sexual. 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. Desarrollar un curso de perspectiva de género para integrantes de la Comisión de Honor y Justicia, así como para jefas y jefes de las áreas. Elaborar carteles para propiciar la igualdad de género y el uso de lenguaje no sexista y colocarlos dentro de los edificios de la SSP. Llevar a cabo diagnósticos y estudios de tipo administrativo, financiero y operativo, para determinar la posibilidad de reducir a ocho horas la jornada de trabajo del personal, tanto de mujeres como de hombres de la SSP. Analizar los programas instrumentados por la SSP y determinar las modificaciones que sean necesarias para incorporar la perspectiva de género en su operación. 	<p>Registros de enlace respecto de mujeres que se capacitan en Policía Acreditable.</p> <p>(Le toca al área jurídica.)</p> <p>Listado de los mecanismos de difusión.</p> <p>(Queda ya en la capacitación de mandos medios.)</p> <p>(Desarrollo humano hará una encuesta.)</p> <p>(Elaborar lista de programas.)</p>	<p>Mujeres capacitadas en Policía Acreditable.</p> <p>Acciones de difusión de las leyes y uso de lenguaje no sexista.</p> <p>Programas con perspectiva de género.</p>	<p>Enero de 2012.</p> <p>23%</p> <p>Cero.</p> <p>Cero.</p>	<p>Mujeres capacitadas en policía acreditable. / Total de mujeres policías X100.</p> <p>Acciones de difusión de las leyes y uso de lenguaje no sexista realizadas. / Acciones de difusión programadas X 100.</p> <p>Programas con perspectiva de género. / Total de programas de la SSP X 100.</p>

Eje 3. Normatividad.

Objetivo general:

- Armonizar de forma paulatina la normatividad de la SSP con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.

Estrategia:

- La reglamentación de la secretaría se encuentra en elaboración, por lo que se realizará tomando en cuenta los principios del *Manual de recomendaciones para el uso de lenguaje no sexista*, y se adecuará a los derechos de las mujeres policías, tomando los principios 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
Realizar mesas de trabajo con las y los compañeros de las diferentes direcciones de la secretaría, así como crear programas o campañas de concientización para todo el personal que conforma la secretaría.	Listado de leyes, reglamentos, manuales de organización y procedimientos.	Direcciones con manuales de organización y procedimientos con lenguaje incluyente.	Enero 2012. Cero.	Direcciones con manuales de organización y procedimientos con lenguaje incluyente. / Total de direcciones de la SSP X 100.
		Direcciones con reglamento con lenguaje incluyente.	Cero.	Direcciones con reglamentos con lenguaje incluyente. / Total de direcciones con reglamento X 100.

4. COMITÉ INSTITUCIONAL

En la SSP se formará un comité para dar seguimiento a la instrumentación del PCI con perspectiva de género, se están realizando las consultas a las autoridades de la dependencia para determinar a las y los integrantes, así como el funcionamiento de éste. Sin embargo, se espera que en el comité participen las personas que estuvieron en las asesorías con las consultoras del IMES, ya que tienen toda la información y contexto para la formación del mismo, además de que se incorporen otras personas que se considere pertinente.

Hay que mencionar que dos integrantes del equipo de trabajo sobre el PCI con perspectiva de género pertenecen al Comité Interinstitucional que dará seguimiento a la instrumentación del PCI en el estado.