

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 los Servicios de Salud de
de San Luis Potosí
(SSSLP)



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.....	6
2. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.....	9
3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.....	17
CONCLUSIONES.....	23

El personal asistente a las asesorías para elaborar las estrategias para instrumentar el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Gobierno de San Luis Potosí (PCI), y que se encuentra vinculado, con algún grado de responsabilidad en la redacción del presente informe, se enlista a continuación:

- Báez Guerrero Rosa Margarita, subdirectora de Salud Reproductiva y Atención a la Infancia y Adolescencia.
- Bárcenas Martínez Carlos Rubén, jefe del Departamento de Comunicación Social.
- Calvo Bretón Alma Rosa, jefa del Departamento de Capacitación.
- Chávez Moctezuma, Raúl, subdirector de Prevención y Promoción de la Salud.
- Contreras Esquivel Amado, subdirector de Hospitales.
- Dauguet Estrada Francisco Abiud, subdirector de Primer Nivel de Atención.
- Gallegos de la Cruz Alejandra, coordinadora de asesores.
- Govea Valladares Yair Jazim, responsable estatal del Programa de Igualdad de Género en Salud.
- Hernández Hernández Antonio Alberto, jefe del Departamento de Administración y Desarrollo de Personal.
- Hernández Maldonado Fernando, subdirector de Epidemiología.
- Martínez Zúñiga Raúl, subdirector de Enseñanza e Investigación en Salud.
- Orduña Torres Lucía Susana, coordinadora de Hospitales.
- Osthoff del Castillo Guillermo, coordinador de Reclutamiento y Selección de Personal.
- Rodríguez Lara Angélica, jefa del Departamento de Salud Reproductiva.
- Saldívar Olague María de Lourdes, subdirectora de Programación y Seguimiento.
- Tello Tello Fausto, subdirector de Informática y Estadísticas en Salud.
- Vanegas José Miguel, auditor interno.
- Veloz Ávila Patricia, secretaria particular de Dirección General.

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

PRESENTACIÓN.

Los Servicios de Salud de San Luis Potosí son una institución con la misión de otorgar servicios de salud a la población del estado con accesibilidad, equidad, y calidad, para contribuir a preservar y mejorar su bienestar integral.

La visión para el año 2015, es ser un sistema de excelencia a nivel nacional, comprometidos a mejorar la salud y la calidad de vida de la comunidad potosina.

El objetivo del programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género es la inclusión de la Perspectiva de Género (PG) en la cultura institucional, a fin de generar un ambiente laboral adecuado, igualitario, que tenga como resultado que las personas encargadas de formular y ejecutar los programas, proyectos y acciones que plantea el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015, tengan los mecanismos indispensables para detectar y atender las necesidades de los distintos grupos de población con un enfoque de igualdad entre los géneros.

La importancia de implementar la PG en las instituciones gubernamentales, no está sólo en sea una disposición federal o una necesidad de armonización de los tratados, convenios y cartas internacionales, sino por la ética y la justicia que implica para cada persona ser tratada con las mismas oportunidades. Esto permitiría la no discriminación por género en el trabajo y un ambiente de respeto, armonía y equidad.

Si bien, las construcciones sociales en cuanto al género repercuten en mujeres y hombres en todos los ámbitos, en cuestión laboral la mujer se ve desfavorecida, así como el hombre en

el ejercicio de una paternidad responsable por el tiempo que dedica al trabajo.

En los Servicios de Salud es garantía el acceso a un empleo sin importar el género, tomando en cuenta sus conocimientos y habilidades para desempeñar el puesto. La tarea es desfeminizar y desmasculinizar actividades y/o carreras para que cada persona decida acceder a una actividad por elección propia.

1. ANTECEDENTES

El proceso de asesorías para la elaboración del Plan Estratégico para instrumentar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en los Servicios de Salud, constó de tres sesiones realizadas en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2011.

Los Servicios de Salud, sensibles ante esta situación de desigualdad de género, han realizado acciones en la instrumentación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género a partir de Noviembre de 2011 con un diagnóstico institucional aplicando 900 encuestas, de las cuales se analizó 54.33% (489), y para fines del programa constituían 100% del universo de la información. La participación constó de 61.98% (303) mujeres y 38.04% (186) hombres.

En 2012 se incrementaron las acciones del programa a fin de mejorar las condiciones para las mujeres y hombres que laboran en la dependencia, favoreciendo las condiciones, oportunidades y acceso a que las personas tienen derecho.

Esta encuesta fue diseñada por el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, y fue adaptada por personal de los Servicios de Salud de San Luis Potosí, a través de la Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Especiales, a fin de contar con una información más amplia para la dependencia.

Se diseñó un sistema de captura para poder obtener los resultados de las encuestas, y se cuenta con información parcial por género y el total, que sirve para obtener los porcentajes en cada pregunta, así como información respecto de relaciones interper-

sonales, ambiente laboral, estructura organizacional, y oportunidades laborales, entre otras cuestiones, lo que nos permite conocer la cultura institucional, desde un enfoque de género, y saber qué prevalece en el ámbito laboral de manera que esa información coadyuve a un análisis más oportuno de acuerdo con las necesidades y características de mujeres y hombres, innovando y renovando las prácticas en el ejercicio público.

Además, se han realizado esfuerzos para la transversalización de la perspectiva de género al interior y en el quehacer de las y los servidores públicos, por lo que se han realizado cursos de capacitación en temas de perspectiva de género, sensibilización en género, derechos humanos, relaciones interpersonales, transversalización de la perspectiva de género en los servicios de salud, e interculturalidad, entre otros temas.

Dichos cursos se realizaron en las cuatro regiones del estado a través de las jurisdicciones sanitarias, en Oficina Central y para todo el personal que labora en la institución.

En 2012 se llevó a cabo también un proceso de acompañamiento a esta dependencia por parte de consultoras del IMES, para la instrumentación del dicho plan estratégico, las cuales se efectuaron el 20 de septiembre, el 8 de octubre y el 12 de noviembre del año en curso.

En la primera sesión se revisaron las competencias que le atañen a cada área dentro de los SSSLP, de acuerdo con las actividades que desempeñan (Anexo 1). En la segunda reunión se definieron los indicadores (Anexo 2) y los avances de cada área. Y en la tercera y última sesión se informó sobre la importancia del Comité de Cultura Institucional y sobre las políticas públicas con perspectiva de género en los Servicios de Salud, así como los progresos de la institución, de otras dependencias y de la página web en donde se monitorearán las actividades de las instituciones que están implementando el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género (<http://pci-genero-slp.org/portal/global/nota>).



2. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.

A continuación se presentan los avances que los Servicios de Salud han realizado para implementar la perspectiva de género con la coordinación del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

Eje 1. Estructura institucional.

Objetivo: Establecer acciones para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de actividades que impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad.

En cuanto a la estructura, al momento del diagnóstico (noviembre de 2011) se mantenía un porcentaje de representación femenina y masculina equitativa. Las carreras como enfermería, odontología, química, psicología y trabajo social, se reflejan en la mayoría de los puestos ocupados por mujeres, así como el personal de apoyo administrativo. Las áreas de toma de decisiones se muestran, de igual manera, con equidad, tanto a nivel estatal como operacional, como se ve en el siguiente cuadro 1.

CUADRO 1				
Ubicación del Personal	Hombres	Mujeres	Total	Razón Mujer
Jefatura Estatal	47	38	85	0.81
Jefatura Operativa	118	200	318	1.69
Medicina General y Especialistas	773	694	1467	0.90
Enfermería	186	1823	2009	9.80
Odontología	94	135	229	1.44
Química	34	115	149	3.38
Psicología	16	55	71	3.44
Trabajo Social	1	55	56	55.00
Área Técnica	467	374	841	0.80
Apoyo Administrativo	743	1085	1828	1.46
Apoyo Servicios Generales	43	74	117	1.72
Otros	254	346	600	1.36
Total	2776	4994	7770	1.80

Diferencia <1 razón
 Mayor Mujeres
 Mayor Hombres

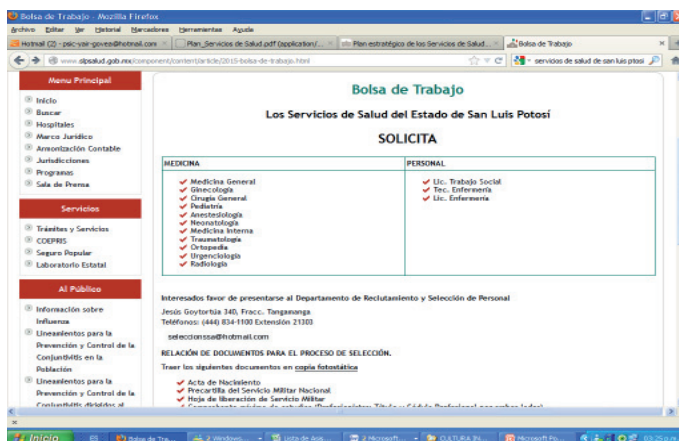
Encuesta Nov. 2011

Los puestos directivos son de confianza, lo que significa que para llegar a esa responsabilidad, el perfil académico, el trabajo realizado con anterioridad, habilidades, destrezas, capacidades, experiencia y relaciones laborales adecuadas, son los aspectos a tomar en cuenta para ocupar dicho cargo.



La corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar se ha fomentado entre el personal femenino mediante un curso llamado “¿Y como le hacen?”; y se diseñó otro titulado, “¡Porque somos más que una cartera!”, dirigido al personal masculino de los Servicios de Salud.

En cuanto a la promoción de vacantes, el área de Recursos Humanos publica con lenguaje no sexista a través de la página oficial de estos servicios, como se aprecia a continuación:



Las áreas jurisdiccionales realizan el proceso de selección de acuerdo con los lineamientos que promueve la jefatura de Recursos Humanos, en Oficina Central, por habilidades y capacidades, previo a la formulación y gestión pública del Programa de Cultura Institucional y Políticas Públicas con Perspectiva de Género.

Eje 2. Procesos institucionales.

Objetivo: Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio que considere el sexo de la persona o cualquier otro factor discriminante.

- En la selección de los puestos de confianza, el personal directivo elige a quienes ocuparán dichos espacios, los cuales se establecen por los criterios antes mencionados para quienes se fungen como directivos(as). En el resto del personal, la selección se lleva a cabo mediante el uso de la batería de

pruebas psicológicas, examen de conocimientos, experiencia y entrevista por parte del o la responsable del área para la evaluación de competencias.

- En cuanto a la sensibilización del personal de salud sin discriminación, se han llevado capacitaciones al respecto en coordinación con la Comisión Estatal de Derechos Humanos, mayoritariamente con la Dirección de Género y No Discriminación y, en otros, con la Dirección de Educación y Capacitación.
- Se han realizado jornadas de capacitación de competencias interculturales y de género en el marco de los derechos humanos, haciendo un recorrido partiendo de Oficina Central y de las seis jurisdicciones sanitarias, hasta cinco hospitales generales, un hospital básico comunitario, tres centros de salud y al personal administrativo de la Jurisdicción Sanitaria número 1, de agosto a octubre 2012.
- El total del registro de participantes en los cursos de género, interculturalidad, derechos humanos y relaciones interpersonales, fue de 510 en todo el estado, en todos los niveles y de todas las áreas (contemplando la administrativa, servicios generales y vigilancia), según se muestra en la siguiente tabla:

MEDICINA		ENFERMERÍA		TRABAJO SOCIAL		PSICOLOGÍA		OTROS		TOTAL		TOTAL DE PERSONAS
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
94	54	180	10	37	1	35	16	54	83	355	155	510

Departamento de Salud Reproductiva de los Servicios de Salud de San Luis Potosí 2012.

- Los salarios se establecen por tabulador y por el profesio-grama, sin discriminar por género, estado civil, edad, alguna discapacidad, etcétera; y los permisos con goce de sueldo por cuidados paternos/maternos, de hijos/as se aplican para mujeres y hombres que así lo soliciten al área administrativa de Recursos Humanos.

- En enero de 2012 se llevó a cabo un curso en donde se abordaron temas como perspectiva de género, masculinidades, liderazgo y estructuras mentales, dirigido al personal en los puestos de jefatura de departamento y subdirecciones de todas las áreas, dándole continuidad en el mes de marzo con el taller de reflexión “Igualdad, oportunidad y desempeño en el trabajo y en la vida”.

Objetivo: Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la dependencia, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

- Se ha llevado a cabo un taller de lenguaje incluyente y no sexista en medios de comunicación gráfica, en Oficina Central, así como la difusión de material como separadores, carteles y trípticos de la campaña “Masculinidades”, en coordinación de la Asociación Civil Enfoque de Igualdad A.C.
- La Dirección Nacional de Comunicación Social, es la instancia que elabora el material gráfico y el estado, lo reproduce para su distribución en las unidades de las jurisdicciones sanitarias, por lo que si existieran imágenes sexistas o no incluyentes, se elaborará una nota informativa con la observación a la instancia correspondiente.
- De la misma manera este es el caso de los formatos elaborados por el Departamento de Capacitación, por la Oficialía Mayor y por la Dirección Administrativa Nacional en algunos formatos de Recursos Humanos, casos que están fuera del alcance de estos servicios.

Objetivo: Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.

- Las capacitaciones están destinadas a brindar herramientas al personal de salud para una mayor calidad en la atención a la población; se ha convocado a todo el personal, desde nivel

directivo hasta mandos medios, administrativos, auxiliares, operativos e incluso de vigilancia y servicios generales.

- Al personal directivo se le impartió una capacitación de liderazgo y sensibilización en género. A las personas de nivel medio se les dio capacitación sobre transversalización de la perspectiva de género y derechos humanos; al personal operativo sobre derechos humanos, tolerancia, no discriminación, resolución no violenta de conflictos, trabajo en equipo con perspectiva de género, interculturalidad en salud y género en salud.
- Dichas actividades fueron programadas como resultado de un diagnóstico elaborado en noviembre 2011. El área de capacitación elabora cada año el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en donde incluye temas específicos de perspectiva de género y relaciones laborales e interpersonales, entre otros.
- Por otro lado, el Departamento de Capacitación cuenta con convenios con universidades y escuelas técnicas en el estado que brindan cursos y precios accesibles para el personal interesado en la formación continua.
- Así mismo, la intersectorialidad con la que los Servicios de Salud trabajan es constante desde el propio Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, la Secretaría de Educación, el Instituto Potosino de la Juventud, el DIF estatal, y el Consejo Estatal de Población, por nombrar sólo algunas instancias gubernamentales, así como instituciones académicas como la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y la Comisión Estatal de Derechos Humanos, quienes a partir de 2012 comenzaron las actividades coordinadas.
- En el uso de la tecnología, los Servicios de Salud, cuentan con el área de Telemedicina, que a través de las redes hace llegar tanto la atención médica como capacitaciones a otros lugares.
- La mayoría de las capacitaciones se hacen en horario de trabajo, para de esta manera respetar el tiempo que puedan dedicar a sus familias y a sí mismos(as); es escasa alguna actividad en fines de semana.

Objetivo: Promover un trato libre de violencia, acoso sexual y laboral.

- Mediante el diagnóstico de cultura institucional se está iniciando la labor de formular un manual y protocolo de prevención y atención para la violencia, acoso y hostigamiento sexual y laboral en la institución, a fin de evitar dichas circunstancias y, si las hubiere, actuar de manera inmediata respetando los derechos de las personas violentadas.
- Las propuestas son la creación de buzones en los lugares de trabajo y una línea telefónica para usar de manera anónima en asesorías ante las quejas o denuncias y dar atención o seguimiento de los casos o, en su defecto, derivarlos según corresponda al área jurídica, Oficialía Mayor, Contraloría Interna y/o Ministerio Público.

Eje 3. Normatividad.

Objetivo: Modificar el marco normativo institucional que regula la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral, con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.

- Como acciones se trabajará y gestionará con el área de Desarrollo Organizacional que la descripción de puestos no implique discriminación por motivos de género o que se tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones en el trabajo.
- También se gestionará la difusión y promoción de la normatividad en materia de género como 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, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí así como la federal en la materia, sin olvidar el Código de Ética del Personal de Salud. Lo anterior con el objetivo de lograr la igualdad de género y trato.

- Como última acción en el área normativa, difundir el flujograma de acción en caso de que alguna persona viva violencia, hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual en áreas de fácil acceso, visibles y transitadas.

3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN.

Eje 1. Estructura institucional.

Objetivo:

- Establecer acciones para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de actividades que impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad.

Estrategias:

- Mantener el porcentaje de representación masculina y femenina en aquellos puestos que ahora muestran un balance.
- Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.
- Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.
- Crear espacios –como guarderías infantiles– que ayuden a la simplificación de las actividades de las y los servidores públicos.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<ul style="list-style-type: none"> • Procurar que no se genere una mayor brecha de desigualdad en aquellas áreas en las cuales la identificación de un género es manifiesta, como contratar personal del género menos representado, siempre y cuando cumpla con el perfil del puesto. • Vigilar que se mantenga el balance en aquellas áreas donde existe. • Revisar la terminología que se utiliza en la promoción de vacantes y en el reclutamiento de candidatas y candidatos, a efecto de usar lenguaje incluyente. • Capacitar al personal que realiza el reclutamiento y al directivo de cada unidad, a fin de promover la participación de candidatas y candidatos a laborar en cualquier tipo de actividad, sin importar el género, sobretodo en aquellos puestos que tradicionalmente se identifican con un género en particular. 	Registros del área de personal.	Mujeres trabajadoras.	Noviembre de 2011, 4994 mujeres. 7770 total del personal.	Total de mujeres trabajadoras. / Total de la plantilla X 100
		Hombres trabajadores.	Noviembre de 2011 2776 hombres. 7770 total del personal.	Total de hombres trabajadores. / Total de la plantilla X 100.
		Mujeres en puestos de dirección.	Noviembre 2011, jefas estatales: 38; jefatura estatal: 85.	Total de mujeres en puestos directivos. / Total de plantilla directiva X 100.
		Hombres en puestos de dirección.	Noviembre de 2011, jefes estatales 47; jefatura estatal 85.	Total de hombres en puestos directivos. / Total de plantilla directiva X 100.

Eje 2. Procesos institucionales.

Objetivo:

- Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la dependencia, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

Estrategias:

- Supervisar que la redacción de las descripciones de los puestos no contenga ningún supuesto de discriminación por género y que fomente la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la administración, para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas “suaves” y a los hombres dentro de las áreas “duras”.

- Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<p>Promocionar mensajes en televisión y carteles, en donde los hombres llevan a sus hijos, esposa o padres a consulta médica y se encuentren cuidado al enfermo.</p> <p>Establecer talleres de comunicación con perspectiva de género para todo el personal.</p> <p>Difundir material sobre uso de lenguaje no sexista.</p> <p>Crear campañas de difusión en los medios de comunicación, en donde se incluya a padres de familia.</p> <p>Manejar anuncios en carteles, radio y televisión, en donde aparezcan hombres que acuden a los puestos de vacunación llevando a sus hijos y padres a vacunar.</p>	<p>El material depende de la Dirección Nacional.</p>	<p>Comunicados con lenguaje incluyente.</p>	<p>No se tiene registro. Se iniciará con éste a partir de enero 2012.</p>	<p>Total de comunicados de prensa con lenguaje incluyente. / Total de comunicados de la dependencia X 100.</p>

Objetivo:

- Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.

Estrategias:

- Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.

- Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Instrumentar programas de capacitación para el desarrollo en los cuales se consideren a ambos géneros en temas de liderazgo y, en general, en todos aquellos temas relacionados con las funciones directivas.		Personal directivo capacitado en género.	Noviembre 2011, 52 personas: 22 mujeres y 30 hombres.	Total de personal directivo capacitado/ Total del personal directivo X 100.
Realizar un estudio de necesidades de capacitación para el personal en temas relacionados con la función directiva.		Personal capacitado en género.	Noviembre 2011, 510 personas: 355 mujeres y 155 hombres.	Total de personal capacitado en género/ Total del personal capacitado X 100.
Buscar convenios de intercambio de servicios con instituciones educativas de nivel técnico y profesional.				
Levantar la cédula para capacitador, dentro del personal de los Servicios de Salud.				
Recurrir a videoconferencias y educación a distancia.				
Capacitar al personal de niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas, que elimine la discriminación por género.				
Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género y uso de lenguaje incluyente, con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.				
Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.				

Objetivo:

- Promover un trato libre de violencia, acoso sexual y laboral.

Estrategias:

- Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.

- Difundir, a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<p>Elaborar y homologar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos de violencia y acoso detectados en la dependencia.</p> <p>Revisar el lenguaje utilizado en los formatos de reclutamiento y en la promoción de vacantes a efecto de eliminar los estereotipos de los puestos.</p>	<p>Generar un Programa de denuncia.</p>	<p>Denuncias por violencia de género.</p>	<p>No se tiene información sobre recepción de denuncias.</p>	<p>Total de denuncias atendidas. / Total de denuncias X 100.</p> <p>Total de denuncias por violencia de género. / Total de denuncias X 100.</p> <p>Total de denuncias atendidas por violencia de género. / Total de denuncias atendidas X 100.</p>

Eje 3. Normatividad.

Objetivo:

- Modificar el marco normativo institucional que regula la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral, con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.

Estrategia:

- Promover reformas a dichos ordenamientos con la finalidad de que se ajusten a lo dispuesto en 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
<p>Redactar descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.</p> <p>Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las personas que trabajan en las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.</p> <p>Diseñar y difundir gráficamente, en áreas públicas y estratégicas, la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.</p>	<p>Realizar un diagnóstico de las leyes, convenios y tratados Internacionales armonizados con el reglamento interno.</p>	<p>Documentos armonizados con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.</p>		<p>Total de documentos armonizados con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí. / Total de documentos normativos X 100.</p>

CONCLUSIONES.

Los Servicios de Salud tienen la plena convicción de que la igualdad entre mujeres y hombres no sólo es en la salud, sino en el acceso a la atención y calidad. En el plano laboral, que las oportunidades, promociones y actividades sean por las capacidades y destrezas que las personas posean a fin de contar con elementos de excelencia.

Si bien existe un camino por recorrer, la institución se encuentra convencida, a través del personal que labora, que todas las personas somos iguales en dignidad y derechos (principios de los derechos humanos) y como servicio público, es nuestra responsabilidad garantizar que esos derechos que corresponden tanto a la población como a quienes formamos parte de la institución sean ejercidos de manera responsable, con plena convicción de que no hay otro camino más que el servicio con honestidad y humanidad.

En 2013 se proyecta continuar trabajando de manera ardua para la igualdad entre mujeres y hombres dentro de los Servicios de Salud, con la participación de cada persona, ya que sin éstas la institución perdería la esencia que de ella emana, de las personas que la conforman, sin olvidar que la tarea del servicio es parte del quehacer cotidiano y la plena satisfacción al efectuarlo permite visualizar que se va avanzando.