

# 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 del Trabajo y  
Previsión Social de San Luis Potosí  
(STyPS)



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
I. ANTECEDENTES.....	5
II. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.....	7
III. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.....	10
IV. INDICADORES DE EVALUACION.....	11
IV. COMITÉ INSTITUCIONAL.....	15
FUENTES DE CONSULTA.....	16

Participaron en las asesorías y en la elaboración del informe:

Licenciada en economía, Eva Franco Leija, Recursos humanos, Dirección Administrativa.

Licenciado en derecho, Luis Alberto Flores Charis, subdirector jurídico.

Licenciada en psicología, Sheila Zulaica Rodríguez Ochoa, Dirección de Inclusión Laboral.

Licenciada en comunicación, Hortencia Martínez Saldierna, subdirectora de Comunicación Social.

Licenciada en derecho, Diana Olivia Ortega Zamarripa, directora de Inclusión Laboral.

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

# PRESENTACIÓN.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en cumplimiento de lo establecido en el Plan Estratégico para Incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de esta dependencia, presenta el informe final del proceso de acompañamiento especializado que se trabajó en conjunto con consultoras del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí y personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las áreas: administrativa; comunicación social; inclusión laboral y jurídica.

Este documento contiene los avances de las acciones que tienen el propósito de eliminar prácticas sexistas y promover la igualdad entre mujeres y hombres. Se divide en los siguientes apartados: antecedentes; avances por eje (estructura institucional; proceso institucional y normatividad); mecanismos de seguimiento; indicadores de evaluación y propuesta para integrar un comité institucional para el impulso de la perspectiva de género en la dependencia.

# I. ANTECEDENTES.

En 2011 se llevó a cabo un proceso de asesoría por parte del IMES a esta secretaría, durante la cual se elaboró un diagnóstico dentro de la dependencia para identificar brechas de desigualdad de género, prácticas sexistas, situaciones de violencia y clima organizacional. Los resultados permitieron que se diseñaran objetivos, estrategias plasmadas en Plan Estratégico para Incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Con fecha de 24 de abril de 2012, el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social firmaron un Convenio Marco de Colaboración a través de sus titulares, profesora Teresa de Jesús Mendoza Rivera y licenciado Miguel Cardoza Mora, cuyo objetivo es contribuir a la institucionalización de la perspectiva de género en las obras y acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Con el propósito de coadyuvar con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la incorporación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí; brindó a la STyPS un acompañamiento especializado con apoyo de consultoras expertas para que la dependencia estuviera en posibilidad de dar cumplimiento a lo enunciado en el Programa de Cultura Institucional, a través de tres asesorías de las áreas: administrativa; Comunicación Social; Inclusión Laboral y Jurídico, en las siguientes fechas: 11 de septiembre; 5 de octubre y 12 de noviembre de 2012.

En la primera asesoría se dio seguimiento a las acciones realizadas por la STyPS en cumplimiento de su Plan Estratégico para incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género; la segunda tuvo como objetivo la elaboración de mecanismos de seguimiento e indicadores de evaluación; y la tercera, la conformación y funcionamiento del Comité institucional.

Asimismo, la STyPS, al igual que otras 23 dependencias de gobierno, participó como integrante en la primera reunión del Comité Interinstitucional para dar seguimiento al Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, así como en la toma de protesta del mismo, los días 13 y 16 de noviembre, respectivamente.



## II. AVANCES POR CADA EJE DEL PCI.

### Eje 1. Estructura institucional.

- En este eje el diagnóstico que se presentó en el Programa de Cultura Institucional de la STyPS mostró que hay más mujeres en puestos administrativos; se detectó una subrepresentación de mujeres en puestos directivos y la brecha de desigualdad en cuanto a prestaciones y distribución salarial se detectó en cuanto a las prestaciones y bonos que recibe el personal sindicalizado respecto del personal de confianza.
- También se detectó desigualdad para los hombres, quienes no tienen permisos paternos; aunque en esta secretaría y por excepción existe el caso de un hombre a quien se puede apoyar para que contara con este permiso.
- En este eje el objetivo principal es: “Instrumentar medidas tendientes al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”.

Las estrategias y actividades propuestas en el PCI son:

- Instrumentar acciones afirmativas para facilitar el ascenso de mujeres a cargos de mayor jerarquía.
- Analizar los mecanismos de promoción laboral dentro de la dependencia para determinar en dónde se pueden aplicar acciones afirmativas.

Como resultado de las acciones llevadas a cabo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se puede informar que:

- Se firmó una Carta Compromiso contra la Violencia Laboral y la Segregación Ocupacional entre Instituciones Públicas y Privadas,

tales como Instituto Nacional y Estatal de las Mujeres, centrales obreras, cámaras empresariales, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal y estatal, con fecha de 31 de octubre de 2011.

- A la fecha de elaboración del presente informe, la Contraloría Interna y la Subprocuraduría de la Defensa del Trabajo, son cargos de mandos medios y directivos que son ocupados por mujeres, los cuales al inicio del año eran ocupados por hombres.
- Se informa también que el titular de esta dependencia está sensibilizado e interesado en incorporar la perspectiva de género en las obras y acciones de la dependencia y sabe de la necesidad de implementar acciones afirmativas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

### Eje 2. Procesos institucionales.

- Respecto de este punto el diagnóstico del PCI enuncia que en los mecanismos y requisitos para la selección de personal no se detectaron problemas; en cuanto al trato se detectó que éste es diferenciado para mujeres y hombres; y en relación con la Comunicación se debe fomentar el uso de lenguaje no sexista en el ámbito interno e incluir en boletines de prensa el lenguaje incluyente.
- El objetivo de este eje es crear conciencia entre el personal para eliminar el trato que resulte diferenciado por cuestiones de género o donde se reproduzcan estereotipos de género; revisar de manera sistemática el uso de lenguaje no sexista y fomentar un lenguaje incluyente en todas las áreas de esta secretaría.

La estrategia que plantea el PCI de esta secretaría es:

- Capacitar al personal en perspectiva de género y derechos humanos.



- Difundir la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí y la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.
- En atención a lo solicitado, la STyPS instruyó a la Subdirección de Informática para que difundiera, a través de la página web de la secretaría, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí y la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.
- Asimismo se ha capacitado al personal de esta secretaría en perspectiva de género, con el propósito de que, una vez concluida la capacitación, el personal replique al interior de esta dependencia los conocimientos adquiridos; cabe mencionar que las capacitaciones son en talleres y cursos brindados por el Instituto de las Mujeres del estado y la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.

### Eje 3. Normatividad.

- El diagnóstico en este eje detectó, en el análisis del Reglamento interno y manuales varios, cuestiones gramaticales que hacen referencia a mujeres y hombres en género masculino; en este punto la estrategia planteada fue solicitar a las áreas administrativas de la secretaría, que al momento se hiciera el cambio de manuales de organización y/o procedimientos, se revisen las cuestiones gramaticales respecto del género para que se refieran específicamente a mujeres y hombres.
- El avance que se reporta en este punto es que la Dirección de Inclusión Laboral presentó a revisión el proyecto del manual de procedimientos ante la Dirección de Organización y Métodos de la Oficialía Mayor de Gobierno del Estado, manual en el que se usa lenguaje incluyente.

## III. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.

Las acciones que propone llevar a cabo esta Secretaría del Trabajo y Previsión Social para verificar el cumplimiento a los tres ejes antes mencionados son:

- *Registro de acciones afirmativas*: análisis de los mecanismos de promoción laboral dentro de la dependencia, para el caso de que, cuando haya cambios de personal, valorar la posibilidad de que el cargo sea ocupado por una mujer como acción afirmativa.
- *Control de cursos de capacitación (departamento de Recursos Humanos)*: capacitación del personal en perspectiva de género y derechos humanos a través de la Oficialía Mayor o en coordinación con el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí; también se tiene previsto replicar acciones de capacitación con el personal que ya esté capacitado.
- *Evidencia de las acciones de difusión del marco jurídico*: divulgar la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí y la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí en la página web de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; así como difundirla a través de las pantallas que se encuentran en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y en el Servicio Nacional de Empleo.
- *Revisión por la Oficialía Mayor de los manuales*: se propone en primera instancia que la Dirección de Inclusión Laboral presente las correcciones a su *Manual de procedimientos* a la Oficialía Mayor el cual, a la fecha de la elaboración del presente documento, ya cuenta con lenguaje incluyente.

## IV. INDICADORES DE EVALUACION.

Como resultado del trabajo conjunto con las asesoras externas del IMES y personal de esta secretaría se propone que la medición de los indicadores de evaluación será anualmente siendo los indicadores los que a continuación se enuncian:

### Eje 1. Estructura institucional.

Objetivo general:

- Instrumentar medidas tendientes al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Objetivo específico:

- La facultad de otorgar o no permisos paternos es única y exclusiva de la Oficialía Mayor, con base en las leyes en la materia vigentes en el estado de San Luis Potosí; sin embargo, se puede proponer que se contemple una medida que establezca este derecho sin distinción de género.

Estrategia:

- Instrumentar acciones afirmativas para facilitar el ascenso de mujeres a cargos de mayor jerarquía.
- En el caso de los permisos paternos se sugiere realizar un estudio que analice las posibilidades de otorgarlos, considerando las modalidades, condiciones, requisitos, y las situaciones a prever y resolver.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Analizar los mecanismos de promoción laboral dentro de la dependencia para determinar en dónde se pueden aplicar acciones afirmativas.	Registros del área de personal	Mujeres en cargos de decisión como resultado de la acción afirmativa.	Enero de 2012.	Total de mujeres en mandos medios y superiores. / Total de puestos de mandos medios y superiores X 100.  42 mujeres / 75 puestos de mandos medios y superiores.
Revisar la normatividad que esté relacionada con el posible otorgamiento de derechos paternos; elaborar una propuesta y enviarla a las instancias que tengan que ver con su autorización.	Se elaborará el indicador cuando se apruebe la ley.			

## Eje 2. Procesos institucionales.

### Objetivo:

- Crear conciencia entre el personal para fomentar la perspectiva de género e impulsar acciones que eviten reproducir estereotipos de género; revisar, de manera sistemática, el uso de lenguaje no sexista y fomentar un lenguaje incluyente en todas las áreas de esta secretaría.

### Estrategia:

- Capacitar al personal en perspectiva de género y derechos humanos.
- Difundir la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí y la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.
- Respecto de la comunicación, la estrategia planteada consiste en modificar los boletines para usar lenguaje incluyente; en cuanto a la comunicación interna es de suma importancia difundir la igualdad laboral entre mujeres y hombres y fomentar el respeto entre los géneros.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
<p>Divulgar la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí y la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, las cuales forman parte del marco jurídico en la página web de esta secretaría.</p> <p>Se solicitará a la Oficialía Mayor la posibilidad de ofrecer cursos de capacitación sobre perspectiva de género o bien, buscar la posibilidad de celebrar un convenio con el IMES para ofrecer estos cursos al personal de esta dependencia.</p>	<p>Registro de las acciones de difusión de las leyes.</p> <p>Diplomas y certificados obtenidos.</p> <p>Registro de cursos del área de Recursos humanos.</p>	<p>Las acciones realizadas.</p> <p>Personas capacitadas en género</p>	<p>Enero de 2012, una.</p> <p>10 personas.</p>	<p>Acciones realizadas. / Acciones programadas X 100.</p> <p>Total de personas capacitadas en género. / Total de hombres y mujeres de la Secretaría X 100.</p> <p>10 personas capacitadas en género. / 232 personas laboran en la STyPS.</p>
<p>Respecto del área de Comunicación Social se usará el boletín interno <i>Entorno</i>, como medio de difusión de cultura con perspectiva de género; se publicarán documentos en la red interna de esta secretaría donde se hable de la igualdad entre mujeres y hombres, sugiriendo textos sobre el tema.</p>	<p>Revisión del archivo del boletín.</p>	<p>Información sobre género en el boletín de la secretaría</p>	<p>Cero.</p>	<p>Número de boletines que tienen información de género. / Total de boletines en el año X 100.</p>

### Eje 3. Normatividad.

Objetivo:

- En cuanto a la revisión de los manuales de organización y procedimientos se propone el cambio de las cuestiones gramaticales que se encontraron; respecto de la normatividad, que por ley debe pasar a otra instancia para su modificación y/o aprobación, se propone que se efectúen los cambios necesarios para que se use un lenguaje incluyente.

Estrategia:

- Solicitar a las áreas administrativas de la secretaría, que al modificar los manuales de organización y/o procedimientos, se revisen las cuestiones gramaticales respecto del género, para incluir por igual a mujeres y hombres.

ACTIVIDADES	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	INDICADORES DE EVALUACIÓN		
		INDICADOR	LÍNEA BASE	FÓRMULA
Se solicitará a cada una de las áreas que integran esta secretaría el cambio de sus manuales de organización y procedimientos para usar lenguaje incluyente.	Registros de cada área sobre sus manuales.	Manuales de organización con lenguaje incluyente.  Manuales de procedimientos con lenguaje incluyente.	Enero 2012, cero.  Cero.	Manuales de organización con lenguaje incluyente. / Total de manuales de organización X 100.  Total de manuales de procedimientos con lenguaje incluyente. / Total de manuales de procedimiento X 100.

## IV. COMITÉ INSTITUCIONAL.

El día 16 de noviembre del año en curso personal de la Dirección Administrativa (Recursos Humanos) y de la Dirección de Inclusión Laboral, rindió protesta como parte del Comité Interinstitucional que dará seguimiento al Programa de Cultura Institucional en 24 Dependencias de la Administración Pública de Gobierno del Estado.

Por lo que respecta al Comité institucional de esta dependencia, se presentó una propuesta al titular de esta secretaría, licenciado Miguel Cardoza Mora, para integrar dicho comité.

## FUENTES DE CONSULTA.

Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Archivos de la Dirección Administrativa, específicamente del Departamento de Recursos Humanos.

Carta Compromiso contra la Violencia Laboral y la Segregación Ocupacional, firmada el 31 de octubre de 2012.

Convenio de Colaboración de fecha 24 de abril de 2012, firmado por el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.