

INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del estado de San Luis Potosí



MÉXICO
2010
Bicentenario
Independencia
Centenario
Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

6 de diciembre de 2010



MÉXICO
2010
Reconocimiento
Individualidad
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

El Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES) tiene como objetivo lograr en la entidad la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres, partiendo del principio de equidad, con el propósito de alcanzar plenamente las garantías de igualdad que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la particular del estado de San Luis Potosí. Para lograr dicho objetivo el IMES ha elaborado instrumentos importantes que contribuyen a garantizar la igualdad entre los géneros como el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado de San Luis Potosí (PCI-SLP) que aquí se presenta, documentos que han sido alineados a la normatividad nacional en la materia y que contribuyen a su vez al logro de los objetivos del Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015.

El PCI-SLP emana de los datos obtenidos en el Diagnóstico de Cultura Institucional de las Dependencias del Estado de San Luis Potosí, cuyos resultados muestran que, aunque no existen grandes brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, es necesario emprender acciones que permitan terminar con las desigualdades que aún existen.

El PCI-SLP representa un reto para el gobierno del estado, debido a que su finalidad es incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de todas las dependencias estatales con el fin de lograr la igualdad sustantiva al interior de éstas, que se refleje en beneficio de la población potosina. Éste consta de tres

Mensaje de la Directora General del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

ejes y de catorce estrategias así como de acciones que, llevadas a cabo de forma adecuada, permitirán en un plazo determinado alcanzar el objetivo planteado.

Para tener éxito en la aplicación del PCI-SLP, es fundamental contar con el apoyo de cada una de las funcionarias y funcionarios que laboran en la administración pública del estado de San Luis Potosí, para que con el esfuerzo de cada una, de cada uno, la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad presente en todos los ámbitos de desarrollo de la sociedad potosina.

Teresa de Jesús Mendoza Rivera



MÉXICO
2010
Reconocimiento
Independencia
Compromiso
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Introducción.

México fue el país anfitrión de la Primera Conferencia Internacional de la Mujer, en 1975. Han pasado 35 años de que en el ámbito internacional se inició la discusión en torno a la desigualdad de las mujeres en diversas áreas del desarrollo.

Desde 1990, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), publica el Informe Mundial Sobre Desarrollo Humano. México por su parte inició esta práctica en 2002 cuando publicó, por primera vez, el Informe de Desarrollo Humano, en donde se mostró el grado de desarrollo en cada una de las entidades de la república mexicana, con base en los indicadores determinados por el PNUD.

El reconocimiento de que mejorar el desarrollo de las personas pasa por la promoción de la igualdad de género, llevó a este organismo internacional a incorporar en su metodología de medición el Índice de Desarrollo Humano relativo al género (IDG)¹ y el Índice de Potenciación de Género (IPG),² los cuales han venido a complementar el análisis que se hace en cada país, estado y municipio.

En 2006 el PNUD publicó el Informe de Desarrollo Humano San Luis Potosí 2005, en donde se establece que San Luis Potosí ocupa el lugar 22 en el ordenamiento de desarrollo humano de las 32 entidades de la república mexicana. “Es sin embargo un

¹ Considera la desigualdad entre mujeres y hombres en los indicadores de derechos humanos (véase PNUD, 2006: 86 a 91).

² Incorpora aspectos de participación política y económica de las mujeres (véase PNUD, 2006: 86 a 91).



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Inclusión



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

estado cuya dinámica ha sido favorable en las últimas décadas y especialmente en los últimos años” (PNUD, 2006:4).

Al incorporar en el análisis el IDG y el IPG, se muestra que “en ambos casos el estado se encuentra por debajo del promedio nacional, lo que implica el reto de elevar los niveles de desarrollo de hombres y mujeres y reducir la brecha entre ambos” (PNUD, 2006:19), compromiso que ha asumido el gobierno del estado de San Luis Potosí, establecido en el Plan Estatal de Desarrollo y en el Programa Sectorial de Mujeres 2010- 2015.

En San Luis Potosí existe el marco legal que instruye a las dependencias del gobierno a utilizar la perspectiva de género en la definición de las políticas sectoriales y en la instrumentación de acciones orientadas a disminuir las desventajas/desigualdades entre mujeres y hombres que impiden/obstaculizan el desarrollo económico y social del estado y del país.

En el ámbito nacional también hay un marco normativo y de política pública que determina que todas las entidades de la república mexicana instrumenten políticas para el logro de la igualdad. Como herramienta se sugiere la transversalidad de la perspectiva de género, la cual requiere, necesariamente, de un cambio organizacional o en otras palabras, de la inclusión de la perspectiva de género en la cultura institucional a fin de que se genere un ambiente laboral adecuado, igualitario, que tendrá 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.

Para ello se requieren cambios en la cultura institucional en donde el componente humano es central. Antes de cualquier redefinición de las formas, mecanismos y estrategias dentro de las dependencias, conviene analizar si la organización posee las aptitudes humanas en calidad y cantidad suficientes para lograr



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

el cambio o, si no es así, en qué condiciones o en qué intervalo de tiempo se piensa que las podría tener.

Además de los recursos humanos, la cultura institucional requiere de hacer ajustes en la dimensión técnica de la gestión, como son las estructuras, los procesos y las tecnologías.

La transversalización de la perspectiva de género requiere que los gobiernos revisen a fondo los fundamentos organizacionales para generar una estructura legal e institucional que permita superar las rigideces e insuficiencias de la normativa vigente que no favorece el proceso de armonización legislativa para la igualdad.

Incorporar la perspectiva de género en la estructura organizacional no solamente construye un sistema más humano y democrático, sino también uno más eficiente. Así, no se trata de sólo sumar nuevos conceptos a la gestión de gobierno, toda vez que revisar las estructuras organizacionales, los procesos y la normatividad que rige a las dependencias implica una nueva visión de la forma como tradicionalmente se trabaja dentro de las instituciones y, además, cómo se instrumentan los programas, las políticas públicas, cómo se programa y ejerce el presupuesto, entre muchas dimensiones más que será necesario mirar de forma renovada.

El Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del estado de San Luis Potosí (PCI), tiene el propósito de ser una herramienta en el camino hacia la igualdad que la presente administración se ha trazado.

Las personas que contribuyen a las tareas de gobierno tienen que contar con un marco normativo y de política pública que oriente su actuación en esta nueva tarea de transversalizar la perspectiva de género, por lo cual el presente documento inicia haciendo referencia al marco internacional, nacional y estatal que sustenta las políticas para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

La transversalidad de la perspectiva de género es un concepto que se usa en el ámbito internacional desde 2005, no obstante, es poco conocido por lo que se le dedica un apartado a explicar en qué consiste. Se destaca como elemento importante el compromiso político de autoridades y de quienes instrumentan los programas de gobierno. En el mismo apartado se describen los avances en San Luis Potosí para lograr la transversalidad de género, en donde la aplicación del Diagnóstico de Cultura Institucional se destaca con algunos de sus resultados, toda vez que ellos brindan elementos para la propuesta del PCI.

Cabe señalar que no obstante que los resultados del diagnóstico no muestran grandes brechas entre mujeres y hombres, las estrategias y acciones del PCI pretenden incidir en la mayor igualdad de género.

La propuesta de PCI contiene tres etapas, las cuales se exponen a fin de que se visualice la ruta crítica a seguir en su instrumentación.

Se describe con mayor detalle la segunda etapa en donde se exponen los objetivos, estrategias, acciones e instancias responsables de su instrumentación en las dependencias del gobierno de San Luis Potosí.

El documento concluye con algunas recomendaciones relacionadas con las condiciones que podrían facilitar la instrumentación del PCI.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

1.1. Instrumentos internacionales.

La realización de múltiples conferencias internacionales en la década de los noventa del siglo pasado, algunas de las cuales abarcaron de forma importante al marco de los derechos humanos de las mujeres, crearon un clima propicio para que los gobiernos del mundo asumieran compromisos concretos para el avance de las mujeres.

Especialmente vale la pena mencionar la Conferencia de Derechos Humanos efectuada en Viena en 1993; la Conferencia de Población y Desarrollo, realizada en El Cairo, Egipto, en 1994; la IV Conferencia Internacional de la Mujer, en Beijing, China, en 1995, y la Cumbre del Milenio, que se llevó a cabo en Nueva York en el año 2000; en todas ellas el gobierno mexicano asumió el compromiso político de instrumentar políticas públicas para la igualdad entre los géneros.

En este marco internacional se encuentran también instrumentos ratificados por nuestro país como la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará), entre muchos otros.

Los instrumentos políticos emanados de las conferencias internacionales citadas, algunos jurídicamente vinculantes, son referentes necesarios en la instrumentación de políticas públicas

1. Marco normativo y de política pública.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

para la igualdad y para la legislación nacional creada en la materia recientemente.

1.2. Leyes nacionales e instrumentos de política pública.

La igualdad entre mujeres y hombres es establecida en el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no obstante ello, las estadísticas nacionales muestran que aún hay situaciones de desigualdad de género que ubican a las mujeres en el mercado laboral en puestos mal remunerados y sin seguridad social, subrepresentadas en los cargos de mayor jerarquía, dentro de los mayores porcentajes de personas no alfabetizadas, con más vulnerabilidad ante la pobreza, con altos porcentajes de quienes viven violencia de género, con índices importantes de muerte materna por cáncer cérvico-uterino y mamario, entre muchas otras situaciones que dan cuenta de la desigualdad y discriminación que viven las mexicanas, no obstante las políticas públicas que se están instrumentando para su atención.

Debido a estas situaciones, diputadas comprometidas con los derechos de las mujeres, impulsaron en la LIX Legislatura del Congreso de la Unión (2003-2006) la creación de dos leyes que construyen un marco nacional muy importante para el avance de los derechos humanos de las mujeres.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH), aprobada en 2006, y la Ley General de Acceso de las Mujeres a un Vida Libre de Violencia (LGAMVIV), aprobada en 2007, no sólo están contribuyendo al marco legal en el ámbito federal, sino que en menos de 4 años de su aprobación, en todas las entidades de la república mexicana se elaboraron y aprobaron leyes similares en cumplimiento a lo establecido en las leyes generales citadas, acciones todas impulsadas por el movimiento de mujeres en todas las entidades, por las instancias de las mujeres y por el Inmujeres.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno por Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

La LGIMH establece, en su artículo 15, que:

Corresponde a las y los titulares de los gobiernos estatales y del Distrito Federal:

- I. Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- II. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.
- III. Elaborar las políticas públicas locales con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la presente ley.

En el artículo 16 determina obligaciones similares para las y los titulares de los gobiernos municipales, en este sentido, los tres niveles de gobierno están obligados a instrumentar políticas que promuevan la igualdad entre los géneros.

Cabe señalar que las políticas públicas para la igualdad de género se empezaron a instrumentar en México a finales de la década de los años 90 del siglo pasado, en el sexenio de Ernesto Zedillo (1994-2000), no obstante, es a partir del año 2000, con la creación del Inmujeres y del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No discriminación Contra las Mujeres (Proequidad), que las políticas para atender los problemas y necesidades de las mujeres cobraron mayor relevancia.

En el presente sexenio (2006-2010) el Plan Nacional de Desarrollo (PND) incluye temas de mujeres y/o de equidad de género en cinco de los 52 apartados contenidos en los cinco ejes rectores.³ El tema de igualdad de género entre mujeres y hombres está colocado en el Eje 3 denominado Igualdad de Oportunidades.⁴

³ El plan está estructurado en cinco ejes rectores: Estado de derecho y seguridad; Economía competitiva y generadora de empleos; Igualdad de oportunidades; Sustentabilidad ambiental; Democracia efectiva y política exterior responsable.

⁴ En el Eje 3, en el apartado de grupos prioritarios, compartido con indígenas, grupos vulnerables, familia, niños y jóvenes, lo que parece reflejar una visión asistencialista de las mujeres como un grupo que requiere una atención especial, dejando de lado, la consideración de que se trata de más de la mitad de la población (CEAMEG, 2007:24).



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortschritt



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Por su parte, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 establece como objetivo estratégico número 1: “Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública federal, y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno y en el sector privado.”

En congruencia con ello, el Inmujeres impulsa en los gobiernos estatales la creación de programas de cultura institucional que incorporen la perspectiva de género, a fin de que la “administración pública brinde condiciones de igualdad a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad de gobierno” (Inmujeres, 2008:21).

El Programa de Cultura Institucional, elaborado por el Inmujeres parte de considerar que dentro de la cultura de toda institución se presentan actitudes, formas de hacer las cosas, modos de conducirse que parecen normales, pero que tienen detrás una cultura tradicional que no considera la igualdad entre mujeres y hombres, la cual se refleja en:

Los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes del Estado mexicano están ocupados principalmente por hombres: 69.2% contra 30.8% de mujeres.

La discriminación salarial en México da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo, en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas.

En promedio, el sueldo que se les paga a las mujeres en México por su trabajo debe incrementarse en 14.4% para lograr la equidad salarial (Inmujeres, 2002:14).

Por ello, se busca transformar a las instituciones mismas que, desde dentro de la “casa”, deben brindar igualdad de trato y de oportunidades a quienes contribuyen al ejercicio de gobierno.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortín



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

1.3. Leyes estatales e instrumentos de política pública.

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí, fue aprobada el 17 de septiembre de 2009 y publicada en el *Periódico Oficial* el 19 del mismo mes y año. En el artículo 1, fracción III, establece que la ley tiene por objeto: “Establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al estado de San Luis Potosí, hacia el cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.”

En su artículo 8 detalla los propósitos de la coordinación interinstitucional, dentro de los cuales se encuentran varias fracciones que es importante mencionar:

- I. Fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de institucionalización de los principios de igualdad y no discriminación, hacia el interior de su estructura orgánica y hacia las formas de prestación de los servicios y atención al público.
- II. Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública estatal y municipal.
- III. Impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema Estatal y con las instituciones públicas federales.
- IV. Crear mecanismos internos para el empoderamiento de las funcionarias públicas y su participación en la toma de decisiones en los diferentes niveles de la estructura orgánica institucional, tanto estatal, como municipal.

También, el artículo 17, fracción VII, hace referencia a la formación y capacitación permanente con perspectiva de género para funcionarias y funcionarios públicos que debe procurar la política estatal.

Para cumplir con el objetivo de la política estatal de fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres, mencionado en el artículo

34 de la ley en cuestión, se señala en el artículo 35 que autoridades y dependencias de la administración pública deberán:

- I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo.
- II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas.
- III. Fomentar el acceso a los puestos directivos de las personas que, en razón de su sexo, están relegadas.
- IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos estatales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres y la transversalización de la perspectiva de género en la estrategia estatal laboral.
- V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece este artículo.
- VI. Financiar las acciones de información, concientización y sensibilización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, en todas las dependencias y entidades de la administración pública del estado.
- VII. Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto y empoderamiento de las mujeres.
- VIII. Evitar la segregación de las personas, por razón de su sexo, del mercado de trabajo.
- IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública.

Resulta claro que la Ley para la Igualdad de la entidad prevé, en su articulado, la necesaria modificación de normas y procedimientos que eviten la segregación ocupacional de las mujeres que laboran en San Luis Potosí. Asimismo, señala de forma importante la necesidad de capacitación del personal de las dependencias de gobierno para fomentar la igualdad de género.

Otra ley fundamental para las mujeres es la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre del Violencia del Estado de San Luis



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortín



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Potosí, la cual fue aprobada el 17 de julio de 2007 y publicada en el *Periódico Oficial* de la entidad el 7 de agosto del mismo año, dos años antes de la Ley para la Igualdad y en respuesta a lo estipulado en el Artículo 8º transitorio de la IGAMVIV, en donde se hace referencia a la armonización que se debe procurar.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre del Violencia del Estado de San Luis Potosí, identifica como uno de los espacios donde se vive la violencia de género el de las instituciones públicas; la define como: “los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin o resultado dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso a las políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.”

Por su parte, el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015, en el eje de Desarrollo Humano y Oportunidad Social, consigna el compromiso de ampliar las oportunidades para un desarrollo pleno e integral de las mujeres, promoviendo el respeto a sus derechos.

Con base en lo señalado, se fundamenta y se crea el Programa Sectorial de Mujeres 2010-2015 San Luis Potosí, cuyo propósito es lograr la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres; es un programa especial, subordinado tanto al Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015 como al Plan Nacional de Desarrollo 2009-2012, en el cual se señalan los objetivos, las estrategias y las metas que trascienden a las políticas sectoriales, y contemplan la intervención multisectorial. En esta medida, es un eje de toda la política pública y refleja los propósitos y compromisos de todo el aparato de gobierno en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Así, los objetivos y las estrategias del plan sectorial son el instrumento que apoya la construcción y seguimiento de acuerdos y compromisos que sustentan acciones y/o proyectos estratégicos



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

de las instituciones gubernamentales relacionadas con el eje de Desarrollo Humano y Oportunidad Social, en donde se promueve el compromiso de ampliar las oportunidades para un desarrollo pleno e integral de las mujeres, en el marco del conocimiento, ejercicio y desarrollo de sus derechos.

Una de las estrategias señaladas en el Programa Sectorial para Mujeres del Plan Estatal de Desarrollo, es institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública estatal y municipal, para lograr el objetivo de ampliar las oportunidades y acceso de las mujeres a un desarrollo pleno e integral, garantizando y promoviendo el respeto a sus derechos en los ámbitos público y privado.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

2.1. Enfoque transversal de género.

El concepto de *mainstreaming* o enfoque transversal de género se empleó por primera vez en la III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres, en Nairobi, Kenia, en 1985. Se retoma luego en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres, en Beijing, en 1995, convirtiéndose en la estrategia fundamental para obtener la igualdad de participación entre mujeres y hombres.

El Grupo de Especialistas en *Mainstreaming* (constituido por el Consejo de Europa en 1995), definió el concepto de *enfoque transversal de género* como “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los *actores* normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.” Por tanto el *mainstreaming* de género es un proceso político a la vez que técnico.

Como proceso político implica nuevas maneras de idear y enfocar políticas, cambios en la cultura organizativa e institucional lo que conducirá a alteraciones en las estructuras sociales; para ello se requiere:

- Voluntad política, esto es, voluntad de los y las representantes políticos, pero también del personal técnico.
- Recursos técnicos y presupuestarios (identificar la asignación a programas específicos e integrados en políticas generales).

2. Transversalidad de la perspectiva de género.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortschritt



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todas



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

- Formación técnica permanente. La incorporación de la perspectiva de género es un proceso complejo que cuestiona lo elaborado hasta el momento (metodología, presupuestos para la intervención, prioridades, objetivos, entre otros).
- Informaciones y datos desagregados por sexo.
- Utilización de un lenguaje que nombre a las mujeres.
- Compromiso social y personal con la igualdad como valor y prioridad social.
- Planificación de objetivos, métodos, mecanismos, indicadores para evaluar y recursos.
- Integración de todos los agentes y de todas las organizaciones implicadas.

Como metodología de análisis e intervención social implica el posicionamiento teórico que se sustenta en los siguientes principios:

- Mujeres y hombres son sujetos de género, por tanto, están subordinados a una manera de ser, de pensar y de actuar, definida por preceptos de género.
- Existe un ordenamiento social basado en una distribución desigual del trabajo, de los roles y funciones sociales, del poder, que resulta lesivo, material y simbólicamente, para todas las mujeres y para muchos hombres.
- Aplicar el enfoque transversal de género supone el cuestionamiento de la organización social de género tradicional y la voluntad de participar en la elaboración de una alternativa de organización social acorde con las necesidades y aspiraciones de las mujeres y de los hombres.
- Su desarrollo se realiza a través del estudio y evaluación permanente de las condiciones de vida de mujeres y hombres (con las mujeres y con hombres), sus posibilidades, sus expectativas, sus semejanzas, sus diferencias, sus participaciones.
- Se basa, inexorablemente, en el desarrollo humano sustentable y en la participación paritaria en la toma de decisiones, así como en una lectura siempre renovada y, en ese sentido, crítica de la realidad en pos de la satisfacción de las necesidades existenciales de las ciudadanas y ciudadanos.



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

2.2. Los avances en el camino hacia la transversalidad de género en San Luis Potosí.

Los esfuerzos por construir políticas para la igualdad de género en el estado de San Luis Potosí, se realizan a partir de la creación del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES), en 2002. En un recorrido breve sobre los avances al respecto, se puede mencionar lo siguiente:

- Se realizaron acciones para el fortalecimiento de las instancias municipales de las mujeres.
- Se elaboró el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015.
- Se instrumentó el Sistema Estatal de Indicadores de Género (SEIG) y el seguimiento a indicadores Proequidad 2004-2009.
- Se elaboró un Diagnóstico sobre las condiciones de vida de las mujeres indígenas, en seis municipios seleccionados del estado de San Luis Potosí, 2009.
- Se realizaron cuatro Diagnósticos sobre las Causas, Efectos y Expresiones de la Violencia en los Hogares de la Zona Conurbada de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, Microrregión Huasteca Centro, Microrregión Media Oeste y Microrregión Altiplano Este.
- Se elaboró el Diagnóstico sobre la Situación de la Mujer en el Estado de San Luis Potosí.
- Se instrumentaron las líneas de atención telefónica para ayuda y orientación psicológica y jurídica.
- Se crearon las Unidades de Atención Integral para Mujeres del Altiplano y de Salinas, así como los módulos fijos de atención a las mujeres de Ébano y Soledad de Graciano Sánchez.
- Se elaboró la Iniciativa de Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en San Luis Potosí y su reglamento.
- Se Integró el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y se elaboró su reglamento.

- Se han dado cursos de capacitación a funcionarias y funcionarios municipales de asuntos indígenas, a servidores públicos en el área de comunicación social para implementar la perspectiva de género en los contenidos que se elaboran, a personal que atiende a mujeres víctimas de violencia, entre otros.
- Se han impartido talleres de capacitación a funcionarias y funcionarios de los municipios sobre presupuestos pro equidad de género.
- Se impartieron los diplomados de “Transversalización del Enfoque de género: metodología y aplicación” y “Mujeres varias, liderazgos múltiples, mujeres y Liderazgo Político”.
- Se elaboró un diagnóstico de cultura institucional de las dependencias del estado de San Luis Potosí. Debido a que es nodal considerar los resultados en el PCI, se presenta un resumen de los mismos.

2.3. Resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional.⁵

Como un primer paso para determinar el estado de algunos aspectos de la cultura institucional se realizó el *Diagnóstico de la Cultura Institucional de las Dependencias del Gobierno del estado de San Luis Potosí*, el cual tuvo el propósito de identificar avances, límites y oportunidades de la transversalización de la perspectiva de género. El instrumento consideró desde el conocimiento de conceptos, leyes y derechos laborales en la materia, hasta las brechas de desigualdad de género, actitudes y prácticas sexistas discriminatorias o de violencia de género; asimismo, se buscó indagar acerca de la instrumentación de programas que consideren la desigualdad entre los géneros en las instituciones incluidas en el estudio.

El diagnóstico se realizó en 37 dependencias a través de un cuestionario con 71 preguntas, las cuales se agruparon en cuatro apartados: 1. perfil de las y los trabajadores, 2. clima organizacional,

⁵ Consúltense el diagnóstico en la página web del IMES.

3. conocimientos sobre perspectiva de género y, 4. previsión del impacto de su trabajo en las políticas públicas; fue aplicado en línea en el mes de octubre de 2010 a 858 personas: 430 hombres y 428 mujeres, quienes representan a 4623 mujeres y 7554 hombres que laboran en las oficinas centrales del gobierno del estado de San Luis Potosí. La muestra es representativa por género y no por dependencia, y tiene un nivel de confianza estadística de 97%.

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR SEXO Y FORMA DE CONTRATACIÓN.				
		Sexo		Total
		Hombres	Mujeres	
Forma de contratación	Base	182	266	448
	Confianza	184	91	275
	Honorarios	64	71	135
Total		430	428	858

El análisis de los resultados obtenidos (quienes llenaron el cuestionario son trabajadoras y trabajadores con contrato de base, de confianza o por honorarios) muestra que 74.4% tienen entre 25 a 44 años de edad; 50% tanto de mujeres como de hombres cuenta con licenciatura, seguido de bachillerato, donde 31.4% de los hombres, y 26.4% de las mujeres lo reportaron terminado; casi la mitad de las mujeres y 65% de los hombres son casados; alrededor de 50% de mujeres y hombres dicen que las personas integrantes de su familia son cuatro; 79% y 53% de hombres y mujeres, respectivamente, dijeron tener la jefatura de su hogar, lo que refleja una de las transformaciones sociales más importantes que se está llevando a cabo, tanto en estado como en el resto del país, entre otros datos analizados en este apartado.

Es importante destacar que en la encuesta realizada se identificaron mujeres solteras, unidas, casadas, en unión libre, separadas, divorciadas y viudas en la condición de jefa de hogar, y se reconoce que para las mujeres solas esta condición significa mayores responsabilidades ya que no comparten con otras personas las tareas domésticas, de cuidado y de provisión.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Algunos datos del perfil laboral de quienes trabajan en el gobierno del estado de San Luis Potosí, muestran que el promedio de horas trabajadas por los hombres es de casi 9, mientras las mujeres tienen una jornada promedio de 7.6 horas al día, lo cual está relacionado con la mayor presencia del sexo masculino en cargos de nivel medio y superior que demandan jornadas más largas.

Se pudo observar que más de 70% de los hombres y 67% de las mujeres que participaron en la encuesta tienen más de 6 años de antigüedad en la administración pública.

Con relación al monto de ingreso y a la satisfacción laboral los resultados muestran que hay un importante nivel de satisfacción con el trabajo que se desempeña en alrededor de 70% de las personas, pero no se corresponde, en la misma proporción, con el salario que reciben las y los trabajadores, siendo más hombres que mujeres los que mostraron no estar satisfechos.

Al considerar el nivel de escolaridad se encontró que, conforme disminuye éste, hay mayor aprobación formal de los ingresos que se perciben, es decir, se acepta por estar así establecido por el escalafón. El personal que cuenta con licenciatura, maestría y doctorado es el más inconforme y sostiene que su salario está por debajo de lo que debería ganar por su trabajo.

También, se indagó sobre la percepción de trabajadoras y trabajadores con contrato de base, honorarios y de confianza respecto de si su opinión es tomada en cuenta dentro de su institución. Al respecto, 60% de las y los trabajadores de base y 61.5% de los de honorarios, opinó que algunas veces es tomada en cuenta su opinión; casi un cuarto de ellas dice que nunca.

En un porcentaje mayor a 40%, tanto hombres como mujeres expresaron que reciben información para cumplir con su trabajo; los resultados también mostraron que los oficios y las reuniones de trabajo son los principales mecanismos para ello.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Como parte de la indagación sobre el clima organizacional, se preguntó si las y los trabajadores habían realizado propuestas para mejorar su trabajo y 40% de los hombres y 50% de las mujeres nunca han propuesto algo; las razones pueden ser diversas.

En la parte final de este apartado se muestra que la mayoría de mujeres y hombres dijeron que hay un ambiente favorable a la igualdad entre los géneros dentro de la institución.

En el tercer apartado se exponen las brechas de desigualdad encontradas en las dependencias a través de la aplicación del cuestionario, donde más de 60% de mujeres y hombres tiene la percepción de que son los hombres quienes tienen los puestos de mayor jerarquía dentro de la institución. Quienes consideran que sí existe el acceso a este tipo de puestos en igual proporción es alrededor de 20% de la población analizada.

Un dato importante a tomar en cuenta es que más de 40% de las y los trabajadores de la administración pública estatal no ha tomado cursos de capacitación (41% de mujeres y 42% de hombres) en el último año.

Cuando el personal respondió que no ha tomado cursos aclara que eso ha sido porque la institución no los ofrece (41% de los hombres y 31% de las mujeres respondió de esa manera) y porque no tienen tiempo (20.8% los hombres y 27.5% las mujeres).

Por otro lado, la percepción del personal, tanto de mujeres como de hombres, es que quienes tienen más prestaciones son las empleadas y empleados de base.

Con relación a la disponibilidad de cada género para cubrir tareas cuando la jornada de trabajo se alarga, en un porcentaje semejante de 60%, mujeres y hombres opinan que ambos sexos tienen disponibilidad para cubrirla. Sin embargo, también hay una importante proporción de hombres (37%) que observa que ellos son quienes tienen esa disponibilidad, a diferencia de 18% de las mujeres.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

La importancia de que las instituciones cuenten con información de las cargas familiares de las personas que laboran en ellas se valoró como relevante por más de la mitad de mujeres y hombres.

En un siguiente apartado se indaga sobre las prácticas sexistas que prevalecen en las dependencias, las cuales se buscó medir a partir de la percepción de quienes participaron respondiendo el cuestionario. De manera general, se pudo observar que éstas no están muy presentes, sin embargo, se encontraron datos de que todavía hay ideas sexistas respecto de las actividades que deben desempeñar mujeres y hombres.

En el caso de las promociones la mayoría del personal, tanto mujeres como hombres, consideran que quienes tienen promociones dentro de su institución son ambos sexos, sin embargo, hay un mayor porcentaje de mujeres que considera que son los hombres a los que se les otorgan promociones (21.5%); los hombres que lo consideran así alcanzan 15%.

Con relación a la capacidad de hombres y mujeres para desempeñar los puestos de mayor responsabilidad, la respuesta que señala que ambos sexos son capaces de ello fue registrada por un porcentaje semejante de mujeres y hombres, sin embargo, los hombres señalaron en mayor proporción que las mujeres (10.9% frente a 2.8%) que son ellos quienes tienen más habilidades para desempeñar puestos de poder.

También, 20% de mujeres y 15% de hombres opinaron que los requisitos que debe cumplir una mujer cuando es funcionaria pública es que sea profesional, capaz, firme, inteligente, seria y atractiva. La inclusión de este último requisito muestra la permanencia de un estereotipo de género en las y los trabajadores.

Un aspecto donde los resultados mostraron claramente diferencias en la percepción entre mujeres y hombres fue el referido a las formas de violencia presentes en las dependencias. Así, las situaciones de violencia en las instituciones son observadas por



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva
Crecimiento
Fortalecido



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

un mayor porcentaje de mujeres que de hombres (25.7% y 12.3% respectivamente). La mayoría (alrededor de 60%) de quienes respondieron que sí se ha presentado violencia en sus instituciones señala a las mujeres como las principales víctimas.

Al cruzar los tipos de violencia con la forma de contratación de las personas que participaron en la encuesta, se ve que el personal de base observa que la violencia verbal, la psicológica y la combinación de ambas son las que más se presentan; 68% del personal de confianza dice observar principalmente violencia verbal y la combinada de verbal y psicológica; y el personal de honorarios señala esta combinación como la principal.

Los resultados de la encuesta señalan que 80% de las mujeres y 64% de los hombres opinan que las mujeres son las que viven las situaciones de acoso sexual; 20% y 33.5%, respectivamente, considera que son ambos quienes viven ese problema.

El personal que identifica violencia en las diversas dependencias de la administración pública de San Luis Potosí considera que las trabajadoras y trabajadores de base son quienes ejercen esa violencia; entre los hombres la segunda mención la tienen los mandos medios y entre las mujeres los mandos superiores con 20% (a diferencia de los hombres que sólo los mencionan con 11%).

Un 27% de mujeres y 14% de hombres dijeron que sí conocen casos de acoso moral dentro de las instituciones, en donde las y los trabajadores son identificados como las víctimas. Si bien las cifras no son tan altas, es recomendable que se ponga atención a los casos que puedan existir, ya que los resultados del *mobbing* no sólo pueden ser dramáticos para quien los vive porque afectan su estima, su salud y el desempeño de su trabajo, sino que pueden enturbiar el ambiente laboral de las instituciones y generar una sensación de indefensión en quienes lo viven y lo observan.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

La violencia laboral que se vive en las dependencias del gobierno de San Luis Potosí es horizontal (entre trabajadoras y trabajadores) y vertical (de mandos medios y superiores a trabajadoras y trabajadores); probablemente haya casos de violencia de subordinados a superiores, aunque la literatura al respecto muestra que la jerarquía es una característica que permite la violencia laboral en forma de *mobbing*.

Otro de los aspectos abordados en el cuestionario aplicado fue sobre el conocimiento del personal de las dependencias respecto de las políticas y leyes para la igualdad en el estado de San Luis Potosí.

Se pudo ver que hay mayores porcentajes de mujeres y hombres que conocen la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí (39% de los hombres y 36% de las mujeres), que la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí (29% de las mujeres y 34% de los hombres). En ambos casos, es el personal de base quien menos conocimiento tiene sobre estas leyes.

Del total de las personas que componen la muestra, 80.5% de los hombres y 84% de las mujeres no conocen la existencia de instituciones gubernamentales encargadas de transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas de la entidad, el resto, es decir 16% de las mujeres y 19.5% de los hombres, manifiestan que sí hay áreas específicas para atender temas de género en las dependencias del estado.

En la muestra se detectó un mayor interés en capacitarse en género entre las mujeres (85.7%); aunque también 68% de los hombres se manifestaron a favor.

Los resultados muestran la opinión de las y los trabajadores respecto del impacto de su actividad en las políticas públicas, apartado que muestra que la mayoría del personal masculino de la administración pública (45%) no sabe si se instrumentan programas dirigidos a la población que consideren la desigualdad



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Construcción
Individuos Fortalecidos



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

entre los géneros, 42% dice que no y 12% dice que sí; en cambio, la mayoría del personal femenino dice que no se implementan (54%). Por otro lado, el porcentaje más alto del personal (alrededor de 60%) no sabe si el presupuesto de la institución considera brechas de género.

El análisis del diagnóstico muestra que hay necesidad de impulsar procesos de transformación de la cultura institucional de la entidad y que existen condiciones favorables para ello, como la presencia de personal joven, con alto nivel de formación académica, con un buen grado de permanencia dentro del gobierno y que, en general, no muestra ideas tan sexistas respecto de los papeles desempeñados por mujeres y hombres en el ámbito laboral.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.1. Cultura institucional.

La disertación acerca de la cultura institucional toma relevancia en los años ochenta del siglo pasado, el tema inicialmente vinculó términos como valores, creencias, presunciones básicas, principios y otros que inmediatamente se relacionaron como constitutivos del tema.

La cultura institucional se define como “el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas, en mayor o menor grado, por cada una de las organizaciones que integran la administración pública federal y que determinan qué hacer; cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman” (Inmujeres, 2009:26).

Abordar lo relativo a la cultura institucional, y específicamente de instituciones gubernamentales, implica un reto, ya que requiere estudiar cómo suceden los procesos, hasta lograr una comprensión profunda de su forma esencial y mirarlos en el contexto del desarrollo del trabajo de las personas involucradas es decir, las y los empleados y las y los funcionarios de la administración pública.

Desde una perspectiva de cambio, es fundamental tener en cuenta la variable humana, ya que es la que se modifica más lentamente. Cada vez son más las y los expertos que insisten en la necesidad de integrar esta dimensión a la estrategia ya que se acepta que el comportamiento en las personas que trabajan en

3. Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del estado de San Luis Potosí.



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

la organización constituye el elemento más delicado en la fase de cambio.⁶

Es importante señalar que la cultura de la institución es un proceso histórico influenciado por el contexto en el que se desarrolla el trabajo por tanto, si en la sociedad existe sexismo y desigualdad entre los sexos, hasta en las instituciones más progresistas habrá signos de discriminación hacia las mujeres.

De igual manera, se tiene que considerar que el gobierno no es una entidad abstracta sino una compleja red interinstitucional, históricamente construida, integrada por personas y por grupos de personas que poseen sus propios intereses y expectativas.

Para poner en marcha el proceso de cambio es necesario considerar elementos tales como: la voluntad política, la disposición al cambio y la identificación de aquellos elementos que generan resistencias, para lo que se prevean estrategias para combatirlas.

La incorporación de acciones puede ser paulatina hasta la concreción de espacios en los que prive la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres, así como la eliminación de conductas discriminatorias y de estereotipos de género para construir una cultura de igualdad en las dependencias de la administración pública.

Asimismo, es relevante considerar que existe cierto desfase entre los valores de una organización y los valores de las personas que trabajan en ella, esto ocurre especialmente cuando se trata de género, ya que se puede encontrar un discurso políticamente correcto, pero no una verdadera intención de integrar la igualdad de género de manera total en la cultura institucional (Tomas, 2010: 27).

Es decir, aunque en una institución pueden coexistir diferentes dinámicas, valores y prácticas en cuanto a las relaciones de género se refiere, pueden existir resistencias en la cultura institucional

⁶ *Cultura institucional. Concepto, funciones y contexto. La cultura institucional en los proce- sos por la calidad en la educación superior.* Aida B. Azze Pavón.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

para la integración de la perspectiva de género, mismas que deberían ser abordadas por la organización.

Es necesario considerar aspectos donde las personas están limitadas por reglamentos obsoletos y controles excesivos, por lo que hay que otorgarles mayor confianza, estabilidad, mejores condiciones laborales, una mejor distribución del poder y herramientas de género para lograr una mayor capacidad operativa, dado que:

- El corazón de las instituciones son las personas quienes, bajo reglas, normas y arreglos institucionales certeros y eficientes, logran ofrecer a la ciudadanía programas, proyectos y servicios con una perspectiva de género.
- El personal requiere de aptitudes y procesos de profesionalización para poder incorporar con claridad la perspectiva de género en los objetivos y funciones de gobierno.
- La cultura institucional debe ser adecuada para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de igualdad entre los géneros.
- Se deben emprender reformas institucionales y legales que permitan transformar las estructuras y emprender estrategias.
- Se trata de un proceso profundo que implica introducir modificaciones sustantivas tanto en la manera de administrar recursos sociales, como en la de diseñar, instrumentar y evaluar las políticas públicas.
- Es necesario un proceso de rediseño que adopte sistemas idóneos en materia de administración de recursos humanos y administrativos.

Finalmente, es sustancial definir el punto de partida para incorporar la transversalidad de la perspectiva de género, lo que significa transformar la manera en que opera la administración pública estatal para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en los programas, planes y proyectos de la instituciones y las acciones

para la ejecución de los objetivos el PCI,⁷ las cuales pueden ser adaptadas a las características de cada institución; transversalizar la perspectiva de género significa transformar la manera en que opera la administración pública estatal para lograr la igualdad.

Para ello es necesario trabajar en dos vertientes: por un lado en realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y por el otro, en incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica.

En la práctica ello se traduce en:

- Que es clave utilizar el enfoque de género para analizar la propia institución y lo que ésta hace.
- Que este análisis debe llevar a descubrir diferencias convertidas en discriminación y brechas entre mujeres y hombres, dentro y fuera de la institución.
- Que es necesario definir y articular acciones concretas en todos los niveles institucionales para mejorar esta situación y avanzar hacia el objetivo de la equidad de género. Es decir, hay que intervenir en los procesos internos, en los planes, políticas y programas de la institución, en los presupuestos, en las políticas de recursos humanos, etcétera. Todo ello debe conducir no sólo a transformar las relaciones desiguales entre los géneros, sino también las estructuras que producen la desigualdad.
- Que esto implica la elaboración de una nueva agenda del desarrollo y una revisión de las prioridades de las instituciones para ponerla en práctica.
- Que es una responsabilidad y un trabajo que no puede llevarlo a cabo una persona o un área, sino que compete a toda la institución.

⁷ El Inmujeres plantea nueve objetivos en el Programa de Cultura Institucional, publicado en 2009.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.2. Objetivos.

General:

Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional de las dependencias del gobierno del estado de San Luis Potosí, con el fin de propiciar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Específicos:

Contribuir al cumplimiento de lo establecido en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.

Brindar herramientas para la instrumentación del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Incidir en la construcción de un gobierno democrático, incluyente, participativo, plural y que promueva los derechos humanos de las mujeres.

3.3. Etapas de instrumentación del PCI.

La transformación de la cultura institucional de las instancias de gobierno de San Luis Potosí requiere de la presencia de algunos factores clave que resultan indispensables para dar pasos firmes hacia la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en la entidad.

Entre ellos está:

- La voluntad política de las autoridades con mayor jerarquía dentro del gobierno: el gobernador, las o los titulares de las dependencias de gobierno.
- El establecimiento de una coordinación interinstitucional para llevar a cabo las acciones de instrumentación del PCI.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortschritt



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

- La capacitación de funcionarias, funcionarios, personal del servicio público y trabajadoras y trabajadores de las dependencias del gobierno.
- El compromiso personal de quienes laboran en el gobierno de la entidad, para el logro de la igualdad de género.
- La realización de diagnósticos, análisis y estudios sobre las situaciones que se viven, afectan o impactan a las y los trabajadores.
- La incorporación a los planes y programas de trabajo de nuevas pautas, programas y acciones que transformen las inequidades, la discriminación, el sexismo y las formas de violencia que se presentan en las dependencias.
- La asignación presupuestal u orientación de recursos necesarios para la realización de las acciones definidas.
- El establecimiento de incentivos para las instituciones o personas que se capaciten en género e instrumenten acciones para la igualdad.
- El diseño de indicadores para dar seguimiento y evaluar los avances en la incorporación del PCI.

Introducir la perspectiva de género en la cultura y procesos de las dependencias, requiere un avance paulatino y sostenido, en donde el IMES es una pieza clave como instancia encargada de la instrumentación de las políticas de igualdad de género, de acuerdo con la ley de su creación y con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.

Es necesario, además, que funcionarias y funcionarios de otras instituciones sustantivas para el ejercicio de gobierno, participen activamente en una primera etapa de instrumentación del PCI, en la cual se establecerán acciones generales indispensables, que pretenden crear las condiciones para su posterior aplicación en cada una de las dependencias del gobierno.



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO 2010 Bicentenario Independencia Centenario Reforma



Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Etapas de instrumentación del PCI en el estado de San Luis Potosí

PRIMERA ETAPA	Enero-agosto de 2011.
Creación de condiciones indispensables para la instrumentación del PCI.	
ACCIONES	DEPENDENCIAS, ÁREAS QUE INTERVIENEN.
Capacitación en perspectiva de género y en el PCI a dependencias clave, con el propósito de que conozcan el marco teórico, legal y de política pública en el que se sustenta el PCI, así como la estructura, etapas, estrategias y acciones de éste.	IMES, Secretaría General de Gobierno, Secretaría de Finanzas (Dirección General de Planeación y Presupuesto), Contraloría General, Oficialía Mayor de Gobierno del estado, Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
Establecimiento de convenios/acuerdos de alto nivel para la instrumentación del PCI.	Las dependencias señaladas.
Integración de grupos interinstitucionales para analizar: <ul style="list-style-type: none"> • La estructura del gobierno de San Luis Potosí y de las dependencias, para identificar la ubicación de mujeres y hombres e introducir medidas para lograr la participación equilibrada y/o proporcional de mujeres y hombres. • La normatividad institucional que debería ser modificada para armonizarla con las leyes de Igualdad y de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, así como el proceso para ello. • El cuadro de prestaciones, horarios y salarios de las y los trabajadores y determinar la factibilidad de introducir medidas para la disminución de brechas de desigualdad entre los géneros. • La factibilidad de instrumentar un esquema de certificación en género para las dependencias, funcionariado, trabajadoras y trabajadores. En su caso, definir el esquema y contenido para su funcionamiento. • El establecimiento de metodologías de seguimiento, evaluación e indicadores de avance y cumplimiento del PCI. 	Personal de las dependencias señaladas con facultades para tomar decisiones respecto de los asuntos de análisis, de las áreas que correspondan a cada uno de los temas anotados.
SEGUNDA ETAPA	Septiembre de 2011 a diciembre de 2012.
Instrumentación de acciones en cada dependencia para introducir el PCI.	
ACCIONES	DEPENDENCIAS, ÁREAS QUE INTERVIENEN.
Capacitación a personal clave de cada una de las dependencias, en teoría de género, importancia y contenido del PCI y documentos generados por los grupos interinstitucionales elaborados en la primera etapa del PCI.	IMES, todas las dependencias, personal directivo de las áreas de recursos humanos, jurídicas, enlaces de género, comunicación, planeación y presupuesto, principalmente.
Elaboración de la planeación estratégica para instrumentar el PCI.	Personal directivo de todas las áreas.
Integración de grupos de trabajo en cada dependencia para la realización de análisis específicos respecto de: <ul style="list-style-type: none"> • La ubicación de mujeres y hombres dentro de la estructura organizacional, a fin de identificar brechas de desigualdad en cuanto a puestos, salarios y prestaciones. • La identificación de documentos y normatividad interna que pueda modificarse para incorporar los principios de igualdad y no discriminación de género. • La revisión de los procesos institucionales para incorporar medidas que tiendan a evitar prácticas discriminatorias, sexistas y formas de violencia. 	Enlaces de género, personal de las áreas que participaron en la capacitación descrita.
Instrumentación de las acciones del PCI establecidas.	Todas las dependencias.
Establecimiento de los mecanismos de seguimiento y evaluación para verificar los avances.	



TERCERA ETAPA	
Revisión de avances y realización de ajustes al PCI.	Enero de 2012 en adelante.
ACCIONES	DEPENDENCIAS, ÁREAS QUE INTERVIENEN.
Realización de una reunión donde se evalúe el proceso y los avances en la instrumentación del PCI, a fin de identificar necesidades de reorientación, ajustes a las estrategias, actividades y en general al proceso.	Personal directivo de las áreas que han impulsado la instrumentación del PCI.
Organización de encuentros para el intercambio de experiencias entre áreas específicas de las dependencias, como recursos humanos, área jurídica, entre otras.	Áreas que se determinen.
Elaboración de informes de avance y cumplimiento del PCI, según lo planificado y de acuerdo con los indicadores establecidos.	IMES, grupo interinstitucional.
Difusión de los resultados de la evaluación.	IMES, todas las dependencias.
Aplicación del PCI retomando la evaluación y los aprendizajes obtenidos.	IMES, todas las dependencias.

3.4. Ejes, estrategias y acciones.

Todos los procesos de cambio en el ámbito laboral se enfrentan a resistencias por parte de las personas involucradas, por lo cual la incorporación de la perspectiva de género a la cultura institucional no estará exenta de esa situación, motivo que lleva a que el proceso tenga que iniciarse desde los más altos niveles de gobierno para que su concreción en la cultura y en la vida cotidiana de las y los trabajadores pueda llevarse a cabo, partiendo de que existe la normatividad que sustenta la necesidad del cambio. Además, es necesario involucrar a todas las áreas de las dependencias, pero en especial algunas de ellas, cuyas funciones son sustantivas para dictar las directrices de actuación de la institución.

En este apartado se describe con mayor detalle la segunda etapa de la instrumentación del PCI en todas las dependencias del gobierno del estado de San Luis Potosí, identificando ejes, estrategias, actividades, dependencias y/o áreas que pueden involucrarse en la realización de las actividades consideradas.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.4.1. Eje 1. Estructura organizacional.

Objetivo: Contribuir a la promoción del principio de igualdad y no discriminación de género con el fin de disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en la estructura administrativa de las instancias del gobierno del estado de San Luis Potosí.

3.4.1.1. Organización.

La igualdad entre mujeres y hombres está planteada en el Plan Estatal de Desarrollo, en el Programa Sectorial de Mujeres de San Luis Potosí, y en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí, instrumentos todos que instan a formular políticas públicas destinadas a asegurar la igualdad y la no discriminación, así como a instrumentar acciones para la participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

La estructura organizacional representa un espacio de discriminación debido a la segmentación sexual del trabajo donde se manifiesta una jerarquización de la valoración social y económica otorgada a las funciones que cada género desempeña. Esta valoración se realiza en perjuicio de las tareas asumidas tradicionalmente por las mujeres, a pesar de que exista una cualificación y profesionalización que les garantice las competencias exigidas para desempeñar un puesto de trabajo determinado.

Lo más común es encontrar la concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Disminuir o eliminar las desventajas presentes en los puestos de trabajo que ocupan mujeres y hombres de manera diferenciada requiere, en principio, del análisis de la estructura organizacional



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

con el fin de que los documentos en los que se basa no contengan ningún supuesto de discriminación por género y, en cambio, fomente la movilidad de ambos géneros tanto horizontal como verticalmente dentro de la administración pública.

Además, se requiere impulsar políticas de igualdad entre mujeres y hombres, donde el acceso a puestos de poder sea resultado de la capacidad de las y los trabajadores, pero donde se instrumenten también acciones afirmativas mientras se logra la igualdad real entre ambos géneros.

Es imprescindible generar cambios en las propias condiciones de trabajo de las y los servidores públicos, que se expresen en un claro y explícito compromiso de abandonar sistemáticamente los estereotipos de género en la selección del personal, en la asignación de puestos de trabajo, en el establecimiento de las remuneraciones y en las prestaciones diferenciadas para mujeres y hombres, así como en la aplicación de un programa que evite la segregación laboral entre mujeres y hombres. Por ello, las estrategias y acciones buscarán una presencia más equilibrada para mujeres y hombres en la estructura organizacional.

Estrategia:

Analizar la estructura organizacional ubicando la composición ocupacional de mujeres y hombres en cada área de las instituciones.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZO
Capacitar en perspectiva de género a las y los servidores públicos de las áreas relacionadas con el manejo de personal.	IMES, enlace de género, áreas de capacitación.	Septiembre a diciembre de 2011.
Crear un equipo conformado por personas de las áreas relacionadas con el manejo de personal en cada dependencia, para realizar, con perspectiva de género, el estudio de puestos, considerando el total de la plantilla de personal por instancia, con el fin de ubicar la concentración de mujeres y hombres e identificar las inequidades basadas o relacionadas con factores como el sexismo, los estereotipos de género, la discriminación, la formación académica, entre otros elementos que colocan de manera diferenciada a mujeres y hombres en los puestos de trabajo o actividades a desempeñar o en determinadas instituciones.	Recursos humanos, contraloría, sindicato, enlace de género, entre otros.	Enero a abril de 2012.
Elaborar un informe de los resultados del estudio de inequidad laboral por cada dependencia del gobierno de San Luis Potosí.	Recursos humanos, contraloría, sindicato, enlace de género, entre otros.	Mayo de 2012.
Difundir los resultados del estudio de puestos de trabajo.	Comunicación y equipo responsable del estudio.	Junio de 2012.
Propiciar la reflexión en las áreas de trabajo acerca de los resultados obtenidos en el estudio, para la elaboración de propuestas y sugerencias encaminadas a una participación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla del personal.	Recursos humanos, contraloría, sindicato, enlace de género, entre otros.	Julio a septiembre de 2012.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

En el *Diagnóstico de Cultura Institucional* referido anteriormente, se encuestó a 430 hombres y 428 mujeres, en los puestos de confianza se encontró el doble de hombres (184) que de mujeres (91), además de que las y los trabajadores reconocen que los hombres están en los puestos de mayor jerarquía y toma de decisiones, lo que implica que tienen mejores salarios, a diferencia de los puestos de base que muestran estar cubiertos por un mayor número de mujeres (266) con relación a los ocupados por hombres (182).

Con relación a la distribución de mujeres y hombres en las instituciones según su carácter laboral, el diagnóstico mostró que en sus plantillas de personal existe un número mayor de mujeres en sectores como el educativo, de desarrollo social (DIF) y de salud, mientras que en los sectores que previenen el delito o procuran justicia (PGJE, Seguridad Pública), se muestra una concentración mayor de hombres.

3.4.1.2. Participación por género en la toma de decisiones.

Para hacer efectiva la igualdad de oportunidades en el empleo tanto la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres como la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí, señalan:

Ley General, artículo 6 que refiere: "...la igualdad entre los sexos implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo".

Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de San Luis Potosí, en su artículo 8, fracción IV: Crear mecanismos internos para el empoderamiento de las funcionarias públicas y su participación en la **toma de decisiones** en los diferentes niveles; artículo 11, fracción VI retoma: "Garantizar la **igualdad de oportunidades**,



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Construcción
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

mediante la adopción de instrumentos compensatorios, tales como las acciones afirmativas en políticas, programas y proyectos”; el artículo 34, fracción I: “Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo, en los procesos productivos y en **los espacios de toma de decisiones**”; y en la fracción III: “Impulsar **liderazgos igualitarios** en todos los ámbitos de vida”; y en el artículo 35, fracción I, III y VII, señala: “reducir o evitar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo, así como fomentar el **acceso a los puestos directivos** de las que están relegadas por la misma razón”.

IncurSIONAR en el tema de la toma de decisiones desde una perspectiva de género, implica abordar los componentes culturales del poder, y ello permite apreciar en toda su complejidad y dimensión los mecanismos de producción y reproducción de la hegemonía ideológico-cultural del poder de dominación-discriminación y exclusión social de las mujeres y ciertos grupos sociales.

Un enfoque de género con carácter crítico y propositivo es útil para cuestionar las relaciones de poder, desde lo político hasta lo privado, pasando por el ámbito laboral, ámbito donde se expresan también las desigualdades.

Su consideración resulta indispensable en toda proyección social y política encaminada a una transformación del poder en el sentido de democratizarlo, de humanizarlo, de ponerlo al servicio de la sociedad es decir, construir las condiciones que permitan promover la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones, reto de la transversalización de la perspectiva de género.

Sustentado en datos de varios estudios, particularmente en los encontrados en el reciente *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí*, se reconoce que difícilmente se encuentra en la estructura administrativa un equilibrio en el reparto



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

de las posiciones de poder y de toma de decisiones entre mujeres y hombres, circunstancia que constituye una condición importante para la igualdad. Por ello, es necesario considerar estrategias y acciones que permitan a las instituciones cumplir con los mandatos legales a este respecto.

En este sentido, es imprescindible para la generación de una estructura con mayor igualdad, establecer mecanismos de organización tendientes a equilibrar y reposicionar a las mujeres en puestos de toma de decisiones. A su vez, hay que generar mecanismos metodológicos y técnicos para capacitar tanto a mujeres y hombres que tienen como función tomar decisiones, para desarrollar conocimiento y habilidades para la solución de problemas, liderazgo, estilos de negociación, planeación y organización.

Estrategia:

Aplicar medidas que permitan la participación equilibrada o proporcional de mujeres y hombres en puestos de jerarquía y de toma de decisiones en la administración pública del gobierno de San Luis Potosí.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZO
Promover competencias en mujeres y hombres que reduzcan la segregación ocupacional vinculada a estereotipos de género y que permitan mayor participación de las mujeres en cargos de toma de decisiones.	IMES, dirección de personal, enlace de género, área de capacitación, entre otros.	A partir de octubre de 2012.
Impulsar acciones afirmativas con relación a la ocupación de los puestos con mayor jerarquía y toma de decisiones para equilibrar a las mujeres en las diversas áreas de las instancias de la administración pública del gobierno de San Luis Potosí (estatal y municipal) en función de sus capacidades, aptitudes y preparación para eliminar cualquier tipo de discriminación.	IMES, áreas directivas de cada dependencia.	A partir de octubre de 2012.
Lanzar una campaña de promoción de igualdad y no discriminación para la participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito laboral de la administración pública de San Luis Potosí.	IMES, área de comunicación.	A partir de octubre de 2012.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Construcción
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

En el *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí*, se identifican algunas brechas de desigualdad en las dependencias donde más de 60% de mujeres y hombres tiene la percepción de que son los hombres quienes tienen los puestos de mayor jerarquía dentro de la institución.

También se encontraron ideas sexistas acerca de las actividades que deben desempeñar hombres y mujeres ya que casi 20% de los hombres opinaron que son ellos quienes deben ocupar los cargos de mayor jerarquía, donde se toman las decisiones.

3.4.1.3. Salarios.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 1951, creó el convenio 100, que establece la obligatoriedad de igual remuneración para trabajo de igual valor para mujeres y hombres, bajo el reconocimiento de que existen brechas salariales entre mujeres y hombres en todo el mundo, y como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), en su reciente publicación de 2010, vuelve a encontrar que:

El nivel de las remuneraciones es un indicador clave de la calidad del empleo y es fundamental para la reducción de la pobreza. En este ámbito persisten grandes desigualdades de género, ya que en promedio los salarios de las mujeres son 21% más bajos que los salarios de los hombres. Asimismo, las brechas se incrementan con la edad y con los años de educación. Estas disparidades nos indican que las mujeres no cuentan con las mismas oportunidades y resultados que los hombres cuando participan en el trabajo remunerado (CEPAL, 2010: 439).

Lo señalado por estas instituciones internacionales, especializadas en materia laboral, corroboran la existencia de brechas salariales entre mujeres y hombres, aquéllas son las más afectadas en sus remuneraciones a pesar de realizar las mismas funciones que los varones.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

En el ámbito estatal la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí señala en su Artículo 41, fracción I: “Introducir la perspectiva de género en los sistemas de inspección del trabajo, especialmente en materia de igualdad salarial.”

La remuneración salarial y las prestaciones sociales equitativas entre los géneros en los espacios laborales, es un indicador del logro de la igualdad de género.

Sin embargo, el nivel de escolaridad, el tipo de estudios realizados, la experiencia laboral, los métodos tradicionales de evaluación de las y los empleadores, o el menor poder de negociación de las mujeres, dan por resultado remuneraciones precarias para las trabajadoras.

Este problema persiste a pesar de que en 1958 la Organización Internacional del Trabajo creó el Convenio 111, que establece que hay que instrumentar, en todos los países del mundo, estrategias y acciones que promuevan una remuneración equitativa para mujeres y hombres, buscando que las funciones y responsabilidades equivalentes correspondan a la misma remuneración.

En Canadá uno de los esfuerzos por corregir las desigualdades de remuneración entre mujeres y hombres ha consistido en instrumentar ejercicios de análisis de puestos y funciones con el objetivo de asignarles valor económico e ir construyendo nuevos modelos de retribuciones salariales que permitan un valor comparable entre oficios o empleos y con ello corregir las desigualdades de retribución salarial entre los géneros.

Éstas y otras acciones pueden instrumentarse para corregir la inequidad en la retribución económica de las mujeres.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Estrategia:

Promover la eliminación de las brechas salariales entre mujeres y hombres de las dependencias del gobierno de San Luis Potosí.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZO
Elaborar un catálogo de puestos, funciones y valoración económica asignada para cada función.	Recursos humanos, recursos financieros y enlace de género.	Octubre de 2012.
Elaborar propuesta de equiparación salarial de acuerdo con actividades desarrolladas, independientemente del género.	Recursos humanos, recursos financieros y enlace de género.	Diciembre de 2012.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

En el *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí*, más hombres que mujeres mostraron no estar satisfechos con la retribución salarial no obstante ello, alrededor de 70% de las personas dijeron estar satisfechas con el trabajo que realizan. Asimismo, tanto los hombres como las mujeres opinaron que el salario tendría que ser de acuerdo con su capacidad y habilidades (69.8% los hombres y 65.4% las mujeres) y en segundo lugar, señalan que de acuerdo con su nivel educativo, con alrededor de 12% en ambos casos.

3.4.1.4. Prestaciones.

La inequidad de género se presenta también en la asignación de prestaciones dentro de los espacios laborales. Si bien existe un conjunto de prestaciones sociales para las y los trabajadores, es necesario estar alerta acerca de la inequidad de género en este rubro: el ejercicio de la maternidad y la paternidad de las y los trabajadores; las pensiones por viudez, los servicios de salud, los beneficios para vivienda, la jubilación, la capacitación, las vacaciones, los permisos, etcétera, buscando las formas de armonizar las responsabilidades laborales con las necesidades familiares.

Es importante poner en el centro de la cultura institucional la transversalización de la perspectiva de género porque permitirá analizar las brechas de desigualdad de género y equilibrar las prestaciones sociales de las personas que laboran dentro de las instituciones o dependencias de la administración pública de San Luis Potosí, de tal manera que no se limite su desarrollo tanto personal como profesional y se promueva la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Estrategia:

Promover la igualdad de género en las prestaciones sociales de las y los trabajadores del gobierno de San Luis Potosí.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZO
Analizar el cuadro de prestaciones por dependencia de la administración pública de San Luis Potosí, identificando la desigualdad que las mismas generan en mujeres y hombres, como es el caso de licencias por maternidad, de los permisos por cuidados parentales y el derecho a uso de instancias infantiles para las y los hijos de trabajadoras y trabajadores.	Recursos humanos, recursos financieros, sindicato y enlace de género.	Enero-abril de 2012.
Elaborar un informe sobre la factibilidad para otorgar las prestaciones a mujeres y hombres en condiciones de igualdad.	Recursos humanos, recursos financieros, sindicato y enlace de género.	Mayo-junio de 2012.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

De los datos arrojados por el *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí*, es importante mencionar que contar con contrato de base es la primera prestación que mencionaron las y los empleados de la administración pública de San Luis Potosí. En las mujeres sobresale la prestación de permisos por cuidados maternos (45%), vacaciones y otras (17%). Los hombres mencionaron con mayor frecuencia vacaciones y otras (30%), así como préstamos y otras (29%), además de permisos por enfermedad y otras (27%). Llama la atención que 5% de los hombres cuenten ya con el permiso por paternidad, que da cuenta del inicio de la aplicación del permiso parental, que es el derecho individual, y en principio no transferible, de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo o hija.

3.4.1.5. Horarios.

Las personas están sujetas a horarios de trabajo para el cumplimiento de la jornada laboral diaria. También, en el mediano y largo plazo, cuentan con descansos, vacaciones y permisos, cortos y largos, que suelen solicitarse ante circunstancias específicas. Todos ellos requieren ser acordados previamente para que se propicie un desempeño laboral armónico.

Las personas que laboran en la administración pública requieren de horarios acordes con las necesidades de mujeres y hombres, que no sólo se desempeñan en sus vidas diarias como servidoras o servidores públicos, sino como integrantes de familias con necesidades humanas diversas. Respetar los tiempos de las personas forma parte de la calidad y calidez en el ámbito laboral que dan certeza, seguridad y compromiso para las y los trabajadores.

Las mujeres se han incorporado de forma creciente al mercado de trabajo, ello se refleja en el *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí*, en donde se ve que las mujeres



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno por Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

casadas permanecen y se incrementan como trabajadoras de la administración pública de San Luis Potosí. Ellas son quienes más solicitan horarios y permisos a la hora de atender las tareas derivadas del ejercicio de la maternidad: cuidar a hijas e hijos, en la crianza cotidiana y el cuidado de personas enfermas y de edad avanzada. Además, asumen mayoritariamente las labores domésticas en sus hogares.

Las recomendaciones de la OIT van encaminadas a superar las brechas de desigualdad de género que, como muestra el *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí*, se manifiestan en el tiempo que hombres y mujeres destinan al trabajo doméstico. Los resultados del diagnóstico mencionado muestran que, en el gobierno de San Luis Potosí, las mujeres utilizan en promedio 13.3 horas a la semana para el trabajo doméstico, mientras que los hombres utilizan únicamente 6.7 horas a la semana es decir, 50% del tiempo que invierten las mujeres.

Para lograr una efectiva equidad de género, es imprescindible que dichas actividades sean también desempeñadas por los hombres, cuestión que implicaría que las y los empleadores otorguen permisos para que ambos géneros atiendan las necesidades de cuidado y atención que surgen en las familias.

De acuerdo con el diagnóstico citado, 53% de mujeres y 79% de los hombres que laboran en el gobierno de San Luis Potosí son jefas y jefes de hogar. Cumplir con tal papel implica un sinnúmero de responsabilidades familiares que deben ser compatibles con las responsabilidades laborales para que el trabajo remunerado que ellas y ellos desempeñan no se vea afectado en su calidad, ni los compromisos en su entorno privado sean desatendidos.

La OIT, en su convenio número 156, establece la recomendación de que todas y todos los empleadores busquen medidas tendientes a la conciliación de responsabilidades familiares y laborales de las y los trabajadores, buscando incorporar a los



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

hombres en las tareas del hogar, incluyendo el cuidado de las personas que integran la familia.

Por su parte, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí señala, en su Artículo 39, fracción VI: “Promover campañas estatales de concientización y sensibilización para mujeres y hombres, sobre su participación igualitaria y corresponsabilidad en la atención de las personas dependientes de ellos.”



Estrategia:

Promover la adecuación de horarios y permisos orientados a lograr la conciliación de responsabilidades laborales y familiares de trabajadoras y trabajadores en la administración pública de San Luis Potosí.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES/ ÁREAS RESPONSABLES	PLAZOS
Analizar la factibilidad de adecuar los horarios de las y los trabajadores, tanto de entrada como de salida, en las distintas dependencias de la administración pública estatal, que contemplen necesidades tales como llevar a hijos e hijas a la estancia infantil, a la escuela, al médico, etcétera.	Recursos humanos, área jurídica, finanzas, sindicato, enlace de género.	A partir de octubre de 2012.
Promover permisos parentales de trabajadoras y trabajadores para cuidados de hijas e hijos, o familiar directo, que estén enfermos(as) o lo requieran.	Recursos humanos, área jurídica, finanzas, sindicato, enlace de género.	A partir de octubre de 2012.
Promover permisos especiales de largo tiempo para trabajadoras y trabajadores (dos o tres meses) para casos excepcionales de enfermedad de hijas e hijos, u otro familiar directo, que ameriten ausencias laborales de ese tipo.	Recursos humanos, área jurídica, finanzas, sindicato, enlace de género.	A partir de octubre de 2012.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.4.2. Eje 2. Procesos institucionales.

Objetivo: Mejorar la calidad de los procesos de comunicación, ambiente laboral y mecanismos de selección, promoción y capacitación del personal, que propicien un entorno favorable para la cultura de igualdad de género.

Un eje crucial para la aplicación de la perspectiva de género en la administración pública, es el referente a los procesos institucionales que se desarrollan en la vida laboral dentro de la administración pública. La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí establece, en su artículo 17, fracción I del título tercero, de la política estatal en materia de igualdad: “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, sin importar la edad, condición social, estado civil, raza, religión, preferencias, ideología, salud, discapacidad o cualquier otra condición que pudiera ser obstáculo para ello.”

Además, el Plan Sectorial de Mujeres de San Luis Potosí establece dentro de las atribuciones del IMES: “formular, dar seguimiento y evaluar las políticas y acciones implementadas por las instituciones del estado, destinadas a asegurar la equidad entre mujeres y hombres” (*página 15*).

Para la OIT la discriminación laboral puede observarse en contextos muy diferentes, en la ciudad y en el medio rural, y adoptar formas muy variadas. Puede afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo, o porque su raza o color de piel, extracción étnica, origen social, religión u opiniones políticas difieren de las de los demás. Las discriminaciones, distinciones o exclusiones por discapacidad, VIH/SIDA o edad se presentan también en los ambientes laborales. La discriminación en el empleo restringe oportunidades a las personas y priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberían aportar.

La eliminación de la discriminación en el trabajo comienza garantizando la adopción de políticas y prácticas en materia de



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

contratación, distribución de tareas, condiciones de trabajo, remuneración, prestaciones y ascensos. Los méritos y la capacidad para desempeñar un trabajo deben ser los criterios a seguir en todos estos aspectos.

La discriminación en el empleo o la ocupación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etcétera, para negar la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, antes de 1975 las mexicanas debían solicitar permiso de su cónyuge para acceder a un empleo.

La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en los hechos llevan a la exclusión. Por ejemplo, cuando se solicita que quienes aspiran a un trabajo tengan “buena presentación” o ciertas características físicas como una determinada estatura, podría excluir de una manera desproporcionada a las mujeres, a los miembros de ciertos grupos étnicos o a otras personas. A menos que una altura específica sea absolutamente necesaria para realizar la tarea considerada, esto sería un ejemplo de discriminación indirecta.

3.4.2.1. Selección de personal.

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí refiere:

Artículo 11º, fracción II: “Diseñar y aplicar los instrumentos de las políticas públicas estatales en materia de igualdad y no discriminación.”

Artículo 26, que marca como atribución para el IMES en su fracción I: “Proponer al Sistema Estatal los lineamientos para la política estatal en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en términos de las leyes aplicables y en concordancia con los programas establecidos por el Ejecutivo Federal.”



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusión
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Por otro lado, en el *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí* se muestra que aún persisten brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en las dependencias de la administración pública de San Luis Potosí, así como prácticas sexistas, por ejemplo: “Llama la atención que 2.6% de los hombres dicen que un requisito de contratación para las mujeres es que no estén embarazadas, situación absolutamente discriminatoria” (Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí, 2010: 5), esta actitud es totalmente contraria al convenio Núm. 183 de la OIT, que establece los derechos de las mujeres en cuanto a su maternidad, incluyendo la prohibición explícita de practicar exámenes de no gravidez y despidos por embarazo.

En el citado diagnóstico, resalta el dato de la existencia de 20% de mujeres y 15% de hombres cuya opinión es que los requisitos para una mujer, cuando es funcionaria pública, es ser profesional, capaz, firme, inteligente, seria y atractiva. Este último requisito muestra la existencia de un estereotipo de género en las y los trabajadores.

Además, se encontraron ideas sexistas acerca de las actividades que deben desempeñar hombres y mujeres; casi 20% de los hombres opinaron que son ellos quienes deben ocupar los cargos de mayor jerarquía, donde se toman las decisiones.

Por todas las razones expuestas y aunque en el diagnóstico referido no se encontraron grandes brechas de desigualdad, se requieren estrategias encaminadas a establecer mecanismos y procedimientos que deberán impactar permanentemente la cultura organizacional de la administración pública de San Luis Potosí, en armonía con la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y con el Programa Sectorial de Mujeres, con el propósito de garantizar en el futuro la equidad de género en la contratación de personal.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Estrategia:

Construir procesos de selección y contratación de personal del gobierno de San Luis Potosí, eliminando toda forma de discriminación de género, edad, sexo, estado civil, condición de responsabilidad de jefe(a) de familia, etnia, preferencia sexual, condición de discapacidad y otras.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZO
Realizar un análisis con perspectiva de género, de los procesos de selección y contratación de personal: entrevistas, elaboración y difusión, integración de expedientes y criterios de selección.	Recursos humanos, sindicato, enlace de género.	Mayo-agosto de 2012.
Elaborar un manual de procedimientos para el proceso de selección y contratación de personal basado en habilidades, aptitudes y competencias, que modifique las prácticas sexistas y que incorpore criterios de igualdad libres de juicios de valor.	Recursos humanos, sindicato, enlace de género.	Agosto-octubre de 2012.
Promover el conocimiento del principio de diversidad y del derecho a la diferencia.	Recursos humanos, área de capacitación, enlace de género, área de comunicación.	Agosto-octubre de 2010.
Eliminar la prueba de embarazo, como requisito de selección de personal.	Recursos Humanos, Sindicato, Enlace de Género	Inmediato.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.4.2.2. Trato.

En el estado de San Luis Potosí existen disposiciones legales para que mujeres y hombres reciban un trato respetuoso y no discriminatorio. Así, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí establece, en su artículo 2º, como principios rectores de la ley, la igualdad, la no discriminación y la equidad, el respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas.

Además, en el título tercero de la política estatal en materia de igualdad, artículo 17, fracción V, establece: “Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para las mujeres y los hombres”; y en la fracción VI: “Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo”.

Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de San Luis Potosí, determina, en el capítulo IX, artículo 24: “Corresponde a la Secretaría del Trabajo: Establecer programas y desarrollar acciones, que promuevan y fortalezcan el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales, apegándose a las facultades que le atribuyen las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a la materia laboral.”

Lo estipulado en las leyes referidas tiene sentido porque diversos estudios muestran que en el ámbito laboral se manifiestan tratos inaceptables como discriminación por razones de género, cuyas manifestaciones pueden llegar hasta el acoso, el hostigamiento sexual u otro tipo de actos violentos.

En los espacios laborales se convive, se comparten objetivos, se pone en práctica la concepción que tienen jefes y jefas, mandos medios y personal de base, acerca de valores como el respeto a la diversidad de las personas, la tolerancia, la inclusión y la equidad de género, entre otros. El *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí* reporta, en el tema de la prevención



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

y sanción a prácticas de intimidación y maltrato, que el personal del gobierno responde que sí se toman medidas para ello, un porcentaje semejante de mujeres (40%) y hombres (43 %) registraron esa respuesta; sin embargo el mismo diagnóstico registra que las situaciones de violencia en las instituciones del gobierno de San Luis Potosí son observadas por las y los trabajadores, en 25.7% por mujeres y en 12.3% por los hombres.

“Entre quienes respondieron que sí se han presentado situaciones de violencia (163 personas) se hizo mención del tipo de violencia que se presenciaba, y las que tuvieron mayor frecuencia fueron, entre los hombres, la combinación de la verbal y la psicológica (37%), en segundo orden sólo la psicológica (18%) y en tercer lugar sólo la verbal (15%); en las mujeres se encuentra en el primer lugar del número de menciones la verbal (33%), luego la combinación de verbal y psicológica (26%) y posteriormente la psicológica (14%)” (Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí, 2010: 83).

El uso del lenguaje verbal, corporal y actitudinal, tanto de jefes(as) a subordinados(as) y/o entre pares, debe ser respetuoso de las personas, sus condiciones y actividad laboral. La comunicación no sexista es uno de los aspectos que pasan desapercibidos a pesar de sus múltiples manifestaciones en las interrelaciones laborales. Se da primordialmente a través del uso del lenguaje discriminatorio, que agrede y relega a las mujeres, colocándolas en una posición de menor valía. En nuestro país está marcado por la utilización cotidiana de doble sentido en la comunicación coloquial, con una carga y connotación sexual (donde el hombre es el dominante) que tiende a minar la seguridad y autoestima de las mujeres. Dicho lenguaje verbal suele ir acompañado de lenguaje corporal, que en los hechos pretende atemorizar y busca disminuir la autoestima y seguridad de las mujeres. Esto se traduce en chistes, burlas, rumores e intrigas, entre otros, llegando a expresarse en acoso y hostigamiento sexual.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Uno de los aspectos que forman parte del trato es si las y los trabajadores son tomados en cuenta, por ello en el diagnóstico referido, se indagó al respecto, encontrándose que 60% de las y los trabajadores de base y 61.5% de los de honorarios, señaló que algunas veces es tomada en cuenta su opinión. Además, la mayoría de mujeres y hombres dijeron que hay un ambiente favorable a la igualdad entre los géneros dentro de la administración pública del estado de San Luis Potosí, datos que hablan bien de las instituciones.

Sin embargo, el trato sexista es uno de los aspectos “invisibles” en todo espacio laboral. Este se traduce en el trato discriminatorio cuando se parte de las ideas erróneas de que las mujeres tienen menor capacidad laboral, que fácilmente cometerán errores, que son distraídas por naturaleza, o por las innumerables preocupaciones que tienen acerca de la familia, que en ellas predomina la subjetividad y no el pensamiento racional, que se les condiciona su forma de vestir, etcétera, todo ello producto de la internalización de roles y estereotipos de género.

El diagnóstico nos muestra cómo las creencias acerca de la inferioridad de las mujeres es un grave error, pues las trabajadoras de la administración pública de San Luis Potosí muestran un alto grado de escolaridad, llegando a superar a los varones en el rubro de estudios de posgrado, en el nivel de doctorado con 2.3%.

Por otro lado, en la indagación sobre el clima organizacional, se preguntó si las y los trabajadores habían realizado propuestas para mejorar su trabajo: 40% de los hombres y 50% de las mujeres nunca han propuesto algo, situación que vale la pena reflexionar e indagar las razones de ello.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva
Crecimiento
Fortalecido



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Estrategia:

Contribuir a la creación de mecanismos de detección, prevención, atención, sanción y/o canalización de casos de violencia de género dentro de la administración pública del estado de San Luis Potosí.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZO
Instalación de buzones de quejas y sugerencias por dependencia, en donde las y los trabajadores señalen las formas de trato que consideren inadecuadas y que discriminan por razones de género, que integre sugerencias de cambios en la cultura institucional, tanto entre pares como entre quienes tienen relación de jerarquía.	Recursos humanos, área jurídica, sindicato, contraloría y enlace de género.	A partir de octubre de 2012.
Realización de una campaña para promover los valores de igualdad, respeto, tolerancia, no discriminación y ambiente laboral libre de sexismo y violencia.	Recursos humanos, área jurídica, sindicato, contraloría y enlace de género.	A partir de octubre de 2012.
Contribuir a la creación de comités, dentro de las instituciones, que se vinculen con otras instancias para la prevención, atención y sanción de las formas de violencia de género.	Recursos humanos, área jurídica, sindicato, contraloría y enlace de género.	A partir de octubre de 2012.

Estrategia:

Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el código de ética y conducta institucional con el fin de incluir principios de igualdad, justicia, no discriminación y lenguaje incluyente para fortalecer la equidad de género y su reflejo en la sociedad que recibe los bienes y servicios.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZO
Elaborar y/o revisar el código de ética y conducta de cada institución, con el fin de que contenga lenguaje incluyente, eliminación de todo trato sexista, formas de violencia y expresiones de connotación discriminatoria y violenta dentro de las áreas de trabajo.	IMES, dirección general de personal o área que se encargue de la mejora de gestión, innovación y calidad, representante sindical, enlace de género.	A partir de octubre de 2012.
Realizar la publicación de dicho código para ser distribuido en todas las dependencias del gobierno de San Luis Potosí; la última hoja del documento deberá ser desprendible y contener los siguientes datos: unidad administrativa, nombre completo, cargo, fecha y firma de la persona que recibe y está enterada, con objeto de evaluar a quienes lo reciben.	Recursos humanos, recursos financieros, área de comunicación de las instituciones.	A partir de octubre de 2012.
Realizar una campaña anual del código de ética y del código de conducta en medios impresos y/o a través de la página web institucional que difunda los principios de igualdad de género.	IMES, enlace de género de las instituciones.	A partir de octubre de 2012.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.4.2.3. Comunicación.

La comunicación institucional de cualquier administración pública es el reflejo de sus principios, código de ética y concepción acerca de las formas en que deben ir corrigiéndose las desigualdades entre mujeres y hombres. Por ello, es necesario promover en todas las actividades de comunicación escrita, verbal, visual y otras, los mensajes de igualdad de género; primero con un lenguaje incluyente que las y los servidores públicos deben utilizar cotidianamente y en todas sus actividades, y también a través de imágenes que presenten a mujeres y hombres en igualdad de condiciones para desempeñar cualquier actividad laboral, social y política.

Es recomendable eliminar todo estereotipo de género en las comunicaciones formales del gobierno de San Luis Potosí, tanto la que se distribuye dentro como fuera de la institución.

Uno de los requisitos para la transversalidad de la perspectiva de género en las tareas institucionales es el uso de lenguaje incluyente, por ello en el *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí* se indagó acerca del uso de lenguaje no sexista en la comunicación interna (trípticos, boletines informativos). El 50% de los hombres y 47% de las mujeres respondió que sí se utiliza lenguaje no sexista en dichas comunicaciones. Otro dato que habla bien de la situación que impera en la administración pública de San Luis Potosí es que ambos, mujeres y hombres, tienen las opiniones más asertivas dentro del ambiente laboral, por tanto existe un clima de comunicación favorable.

De acuerdo con el diagnóstico mencionado, la percepción de las y los trabajadores de San Luis Potosí es que los oficios son el principal mecanismo de comunicación ya que se menciona por 46% de los hombres y 38% de las mujeres. Otro mecanismo importante de comunicación son las reuniones de trabajo y la combinación de este mecanismo y los oficios. Llama la atención que para 7% del personal (ambos sexos) los mecanismos informales



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

sean la forma de comunicación institucional. Para otro 6.5% de las mujeres, además de los oficios y las reuniones se encuentra la Internet.

Estos datos muestran los esfuerzos que el gobierno de San Luis Potosí hace en este rubro, y que hay que reforzar para cumplir con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.

Sin embargo, hay formas de lenguaje y comunicación coloquial al interior de toda institución que utiliza formas sexistas que son consideradas como “normales”. El lenguaje sexista es discriminatorio y puede dañar las relaciones laborales así como la imagen institucional.

Por ello se proponen estrategias y acciones que aborden lo referente a la necesidad de ir erradicando el lenguaje, los chistes, los rumores y las actitudes sexistas de todo proceso de comunicación interna y externa de la administración pública, incluyendo las imágenes estereotipadas.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Estrategia:

Diseñar una guía de comunicación institucional no sexista.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZOS
Analizar los materiales impresos, electrónicos, audiovisuales, imágenes y palabras que pudieran contener sesgos de discriminación o inequidad de género en las formas de comunicación del gobierno de San Luis Potosí para que sean eliminadas y sustituidas por las que promuevan la equidad y el respeto de los géneros.	Comunicación, enlace de género.	Después de octubre de 2011.
Elaborar la guía institucional de comunicación no sexista para ser aplicada en todo tipo de comunicación del gobierno de San Luis Potosí.	Comunicación, enlace de género.	Mayo-junio de 2012.
Difusión de la guía en todas las áreas de la dependencia.	Comunicación, enlace de género.	Julio-agosto de 2012.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.4.2.4. Capacitación y promoción laboral de las mujeres.

En la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí, en su artículo 17, considera lineamientos como:

II. Promover el empoderamiento de las mujeres, en especial en los ámbitos educativo, laboral y político.

VII. Instrumentar acciones de formación y capacitación permanente con perspectiva de género, para funcionarias y funcionarios públicos encargados de la planeación y programación de las políticas públicas, en materia de igualdad y no discriminación.

Por ello, en este apartado se desarrollarán estrategias encaminadas a la capacitación, actualización y promoción de las trabajadoras del gobierno de San Luis Potosí.

Uno de los espacios de trabajo donde se puede encontrar la exclusión de que son objeto las mujeres es el acceso a la capacitación. La permanente actualización en muy diversos aspectos relacionados con el trabajo, sobre todo ahora que estamos en la era del conocimiento y las nuevas tecnologías, es condición indispensable para la promoción laboral y los beneficios que ella acarrea.

De acuerdo con el *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí*, la mitad de trabajadoras y trabajadores cuenta con nivel de licenciatura, aunque los requerimientos de una administración moderna exigen la permanente formación de su personal y por ello es importante tener capacitación permanente para las y los trabajadores.

Más de 40% de las y los trabajadores de la administración pública estatal no ha tomado cursos de capacitación (41% de mujeres y 42% de hombres). En el caso de las mujeres, 33% ha tomado entre dos y cinco cursos; mientras que 24% solamente uno. Por su parte, 32% de los hombres ha tomado un curso y



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

23% entre dos y cinco (Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí: 2010:50).

Es entre el personal de confianza donde hay mayor número de trabajadoras y trabajadores que no ha recibido ningún curso de capacitación (38.2%), al igual que en el caso del personal de honorarios (37%).

Cuando el personal respondió que no ha tomado cursos aclara que eso ha sido porque: la institución no los ofrece (41% de los hombres y 31% de las mujeres respondió de esas manera), y porque no tienen tiempo (20.8% los hombres y 27.5% las mujeres).

Para analizar la importancia de los cursos de capacitación en el progreso laboral hay que indagar acerca de si éstos son considerados para promociones y ascensos. El 76% de las mujeres señalaron que no, mientras que 57.4% de los hombres tuvieron esa misma opinión (Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí: 2010: pág. 53).

Estos datos están mostrando que vale la pena invertir en la capacitación de personal que, en un alto porcentaje ya rebasa los seis años de antigüedad, y que se debe incrementar la capacitación de las trabajadoras, pues ésta les permite competir en igualdad de oportunidades para ocupar los cargos de mandos medios y superiores. Además, se debe vincular la capacitación con la promoción laboral en el gobierno de San Luis Potosí. Estas acciones alimentarán una cultura de igualdad de oportunidades y contribuirán a eliminar las brechas de género en la composición del organigrama laboral.

La igualdad en el trabajo significa que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para desarrollar plenamente los conocimientos, las calificaciones y las competencias que corresponden a las actividades económicas que desean llevar a cabo.

Estrategia:

Propiciar esquemas de capacitación, con base en las necesidades de las y los trabajadores, que les permitan actualizarse y que incidan en la promoción laboral.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZOS
Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación para el mejor desempeño laboral.	Área de capacitación, enlace de género.	Mayo-julio de 2012.
Elaborar un programa de capacitación que responda a las necesidades detectadas.	Recursos humanos, IMES, enlaces de género, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Agosto-septiembre de 2012.
Presupuestar los recursos para dar cumplimiento al programa de capacitación.	Capacitación, recursos financieros y enlace de género.	Agosto-septiembre de 2012.
Programar y presupuestar, de manera permanente, capacitación en empoderamiento de las trabajadoras (liderazgo, acciones afirmativas y toma de decisiones, entre otros).	Capacitación, recursos financieros y enlace de género.	A partir de agosto de 2012. Permanente.

Estrategia:

Diseñar una estructura escalafonaria con igualdad que reconozca la formación y capacitación de las y los trabajadores en las instituciones de gobierno.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZOS
Analizar la estructura escalafonaria vigente para detectar los obstáculos de género que impiden la promoción laboral de las mujeres.	Recursos humanos, sindicato, enlace de género.	A partir de octubre de 2012.
Proponer una estructura escalafonaria que elimine los obstáculos de género detectados.	Recursos humanos, recursos financieros, sindicato, enlace de género.	A partir de octubre de 2012.



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.4.2.5. Información desagregada por sexo.

Una de las recomendaciones que se han hecho desde la Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Beijing, en 1995, es que en cada país se debe elaborar información desagregada por sexo. Dicha información, en el ámbito laboral, es útil para documentar las brechas de género que se presentan en varios rubros: los perfiles de contratación, los puestos, la capacitación y los salarios, entre otros.

La elaboración del *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí* es una muestra de la voluntad política y el compromiso de la administración pública del gobierno de San Luis Potosí para contar con la información actualizada y desagregada por sexo de la composición de su personal.

Al respecto, en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se establece, en el Artículo 34, fracción IV: “Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos estatales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres y la transversalización de la perspectiva de género en la estrategia estatal laboral.”

Ésta tarea debe permanecer si se quiere lograr tener la información actualizada de manera permanente y si se quiere informar a la ciudadanía, ejerciendo con ello la transparencia de los procesos laborales que se viven dentro de las dependencias de gobierno, tal como se expresa en el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Estrategia:

Generar mecanismos de recopilación, sistematización y análisis de información desagregada por sexo.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZOS
Revisar los formatos y los mecanismos de recopilación que se usan e incorporar la variable de sexo, en caso de que falte.	Planeación y programación, enlace de género.	Enero-abril de 2012.
Actualizar los sistemas de registro y procesamiento de información institucionales que permitan generar información desagregada por sexo.	Planeación y programación, enlace de género.	Mayo-septiembre de 2012.
Difundir la información desagregada por sexo.	Planeación y programación, enlace de género, área de comunicación.	A partir de septiembre de 2012.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortinismo



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.4.3. Eje 3. Normatividad.

Objetivo: Revisar y analizar las leyes, reglamentos, normas y manuales de procedimientos que rigen la vida institucional con el propósito de que se armonicen con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.

La modificación a la legislación nacional que proteja los derechos humanos de las mujeres se ha establecido como un indicador internacional para medir los avances de cada país respecto de la igualdad de género.

En México, la aprobación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el Año 2006, y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVIV), en el año 2007, constituyó un parteaguas en la legislación nacional para el avance de las mujeres.

La LGAMVIV contempla, en su artículo octavo transitorio, que: “En un marco de coordinación, las Legislaturas de los estados promoverán las reformas necesarias en la legislación local, previstas en las fracciones II y XX del artículo 49, dentro de un término de 6 meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley.”

En correspondencia con este precepto y con el objetivo estratégico 2: Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho, del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), el Inmujeres viene impulsando en todas las entidades de la república mexicana la armonización del marco normativo con estas dos leyes que constituyen una base para la igualdad entre los géneros.

Cabe recordar que el movimiento feminista y organizaciones que trabajan por los derechos de las mujeres en los estados, han impulsado también la creación y aprobación de leyes para la igualdad y no violencia contra las mujeres. No obstante, siguen pendientes



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todas



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

reformas al conjunto de la normatividad estatal a fin de que se armonicen con las leyes nacionales y estatales en esta materia.

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí establece, en su artículo 11, fracción V, que corresponde al Ejecutivo estatal: “Promover las reformas normativas y reglamentarias necesarias para la armonización del marco jurídico del estado con esta ley, con las normas federales y con los compromisos internacionales suscritos por México en materia de derechos humanos de las mujeres.”

Por su parte, el Programa Sectorial de Mujeres, del Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015 San Luis Potosí, contempla el objetivo: ampliar las oportunidades y acceso de las mujeres a un desarrollo pleno e integral, garantizando y promoviendo el respeto a sus derechos en los ámbitos público y privado, el cual señala como una de sus estrategias “impulsar que el marco jurídico en el estado sea acorde con los compromisos internacionales y que se visibilice a la mujer en el mismo”.

Por otro lado, es necesario considerar que la normatividad institucional produce y reproduce las desigualdades de género en la distribución de recursos, responsabilidades y poder, por ello, el proceso de armonización entre las leyes nacionales y estatales debe impactar también a la normatividad que rige el ejercicio de gobierno y el desempeño de las responsabilidades de servidoras y servidores públicos, y de todas aquellas personas que intervienen en la ejecución de las políticas públicas.

Las personas responsables de la elaboración de las políticas deben ajustarse a lo establecido en la legislación, los reglamentos y los manuales de procedimientos; debido a que en ellos se definen con precisión y de manera formal la estructura, procedimientos administrativos, funciones, atribuciones de las instituciones y de las áreas que las conforman, así como de las personas que ocupan los cargos y puestos, por ello toda la normatividad debe ser revisada, analizada y armonizada con la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de San Luis Potosí.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todas



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Estrategia:

Difundir dentro de las dependencias de la entidad el contenido central de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de la Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZO
Distribuir ejemplares impresos de las leyes citadas, en disco compacto o vía electrónica a las dependencias, y sugerir mecanismos para que a su vez se hagan llegar al personal.	IMES, enlace de género.	A partir de agosto de 2011.
Realizar conferencias con personal de las dependencias en donde se exponga el marco jurídico internacional, nacional y estatal, en materia de derechos humanos de las mujeres.	IMES, todas las dependencias.	A partir de septiembre de 2011.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Cabe recordar que en el *Diagnóstico de Cultura Institucional de San Luis Potosí*, elaborado en los meses de octubre y noviembre de 2010, se mostró que menos de 50% de las y los trabajadores conocen las leyes citadas. Dijeron conocer la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí 34% de las mujeres que participaron en la encuesta, y 29% de los hombres. Al analizar el tipo de contrato de estas personas se encontró que son 23% de base, 40% de confianza y 31% de honorarios.

Así, el personal de confianza fue quien manifestó, en mayor proporción, conocer esta ley. Algo similar se presentó en quienes dijeron conocer la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en donde 36% de las mujeres la conocen y 39% de los hombres, quienes son 32% personal de base, 37% de honorarios y 46% de confianza.

Estrategia:

Conformar grupos de trabajo dentro de las dependencias para analizar las leyes referidas a la igualdad de género y sugerir modificaciones que armonicen la normatividad de la institución.

ACTIVIDADES	INSTITUCIONES / ÁREAS RESPONSABLES	PLAZO
Establecimiento del grupo interdisciplinario dentro de la institución, que elabore un programa de reuniones y lleve a cabo las mismas para analizar la normatividad es decir, reglamentos interiores e internos de las dependencias, los que rigen a las comisiones, comités y consejos, manuales generales de organización, y sugerir modificaciones tendientes a armonizarla con las leyes de igualdad y no violencia de San Luis Potosí.	Jurídica, secretaría general, recursos humanos, contraloría, enlace de género del IMES (si se considera pertinente se puede incluir a la representación sindical de las y los trabajadores).	Enero a abril de 2011.
Para el caso de los reglamentos internos y de ser necesario, se puede hacer una consulta con el personal de la dependencia.	Grupo interdisciplinario.	Enero a abril de 2011.
Resulta conveniente que se ponga especial atención en la elaboración de protocolos de atención institucional para los casos de acoso sexual, acoso moral (mobbing) y para otras formas de violencia que se presenten dentro de las dependencias, así como sanciones dentro del reglamento interno para quienes ejerzan algún tipo de violencia en la institución.	Grupo interdisciplinario.	Enero a abril de 2011.
Establecimiento de la ruta crítica para que las modificaciones necesarias y posibles de realizar, sigan los trámites para su aprobación formal por parte de las autoridades e instancias competentes.	Grupo interdisciplinario.	De acuerdo con los procedimientos de la institución.
Dar a conocer al personal los documentos modificados que incorporan la perspectiva de género, a través de los medios formales usados por la dependencia.	Autoridades de la dependencia.	De mayo de 2011 en adelante.
Hacer folletos que sintetizen las modificaciones realizadas a la normatividad para el fomento de la igualdad de género dentro de la dependencia y distribuirlos entre el personal, ello con el propósito de facilitar la lectura y el conocimiento de los mismos.	Área de comunicación.	De mayo de 2011 en adelante



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Para la instrumentación del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado de San Luis Potosí (PCI) es recomendable:

1. Crear unidades de género en cada una de las dependencias del gobierno de San Luis Potosí que cuenten con la cantidad de personal suficiente y capacitado en perspectiva de género, y con recursos presupuestales adecuados para instrumentar el conjunto de estrategias y sus respectivas acciones en todas y cada una de las oficinas, departamentos, áreas y/o coordinaciones que formen parte de cada una de las secretarías o dependencias de la administración pública de San Luis Potosí.

2. Promover desde el más alto nivel del gobierno de San Luis Potosí es decir, desde el mismo poder ejecutivo, el compromiso social y político con la igualdad de género por parte de las y los titulares de las secretarías que conforman el gabinete del gobierno, pues ellos serán quienes directamente se responsabilizarán de la instauración y desarrollo del Programa de Cultura Institucional.

3. Propiciar la instalación de una mesa o equipo interinstitucional encargado de aplicar en cada dependencia el PCI de acuerdo con las etapas señaladas en el mismo plan.

4. Generar mecanismos de trabajo bilateral entre representantes del gobierno de San Luis Potosí y las y los representantes sindicales de la administración pública de San Luis Potosí, con el fin de construir los consensos y los compromisos que son indispensables para la instrumentación del PCI.

4. Recomendaciones finales.



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todas



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

5. Destinar los recursos presupuestales que sean necesarios para llevar a cabo las estrategias y acciones contenidas en el PCI.

6. Crear mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan conocer los avances y obstáculos que se van presentando en el proceso de desarrollo del PCI.

7. Solicitar, en un plazo determinado, en la mesa interinstitucional o directamente por el ejecutivo del gobierno de San Luis Potosí, la certificación de género que se hace a través de la norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-025-SCFI-2008).⁸

⁸ Esta norma mexicana incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga. Asimismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

También coadyuva con el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, que establece como uno de los objetivos del Eje 3, Igualdad de Oportunidades: eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades, para que mujeres y hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual. Para el logro de este objetivo se determinaron, entre otras, las siguientes estrategias: construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la administración pública federal, garantizando su inclusión en cualquier acción que se programe, tanto en las instituciones públicas como en las privadas, y valorando las implicaciones positivas que éstas tienen para mujeres y hombres; y combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral, asegurando la aplicación de las leyes existentes y promoviendo la actualización de aquellas que lo necesiten.

En este sentido, la presente norma mexicana es un medio significativo para el fortalecimiento de la igualdad como principio jurídico y como condición de vida, teniendo su sustento en, y coadyuvando al cumplimiento de, diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en la materia.

La evaluación de la conformidad de la presente norma mexicana debe ser realizada, a petición de parte, por organismos de certificación acreditados por organismos de acreditación autorizados, conforme a la Ley Federal sobre Metrología y Normalización.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva
Crecimiento
Fortalecido



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

5. Glosario.

ACCIONES AFIRMATIVAS

Las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres.

ACOSO SEXUAL

Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por ésta como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres. El problema guarda relación con la asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Los estudios de la OIT al respecto, indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deben incluir cuatro elementos principales: una declaración de criterios, un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual y que respete la confidencialidad, sanciones disciplinarias progresivas, una estrategia de sensibilización y comunicación y, por supuesto, como elemento clave la protección contra la represalia.

BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO

Las brechas de desigualdad son las diferencias encontradas a partir del análisis de género entre los diversos grupos de población. Son las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

y estructuras existentes en la sociedad a partir de las cuales las personas tienen acceso diferencial a los recursos económicos, sociales y culturales. Los datos estadísticos muestran brechas de desigualdad entre los géneros cuando informan que las mujeres ganan menores salarios que los hombres, o cuando su participación en la representación política no llega a 30% de los puestos de representación, por ejemplo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Son las medidas que permiten realizar el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado, en donde participen mujeres y hombres en las tareas domésticas y en el cuidado de las y los integrantes de las familias, responsabilidades que tienen que ser redistribuidas entre mujeres y hombres para lo cual, es necesario el establecimiento de políticas públicas que permitan a ambos géneros gozar de prestaciones laborales, permisos parentales, acceso a instituciones de cuidado de infantes, personas enfermas y adultas mayores.

CORRESPONSABILIDAD DOMÉSTICA

Se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres es decir, a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia.

CULTURA INSTITUCIONAL

Cultura institucional/organizacional es el conjunto de símbolos, lenguajes, prácticas compartidas, valores y creencias profundamente arraigados en las instituciones/organizaciones. Todos ellos tienen significados de género.

DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortschritt



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno por Todas



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo. Se ejerce, además, cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo este motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

DOBLE JORNADA

Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quienes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo. Sus consecuencias en la salud de las mujeres son nefastas y son objeto de estudio.

DESIGUALDAD

La desigualdad es el trato desigual o discriminatorio de un individuo hacia otro debido a su posición social, económica o religiosa, debido a su sexo o raza, entre otros. La desigualdad o discriminación no obtiene relevancia social hasta que no haya principios o derechos fundamentales a la igualdad. Las minorías sociales son las que más sufren trato desigual. La desigualdad entre los sexos tiene su origen en el sometimiento de las mujeres al poder ejercido por los varones en una sociedad en que las tareas asignadas al sexo femenino son consideradas de menor valor.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El proceso que permite el tránsito de las mujeres de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión hacia un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, que se manifiesta en el ejercicio pleno de sus derechos y garantías.

EQUIDAD DE GÉNERO

Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

ESTEREOTIPOS SEXUALES

Son construcciones sociales sobre la imagen y pautas de comportamiento de mujeres y hombres. Tales pautas someten la conducta y rasgos individuales de las personas a preceptos previamente construidos. Los estereotipos estigmatizan las actitudes que no respondan a sus pautas.

GÉNERO

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

personal. Otra característica fundamental es que se trata un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima, por lo que afecta la dignidad de la persona acosada, ya sea una mujer o un hombre. Algunos de los espacios sociales donde suele ocurrir son en el ámbito laboral, y mediante el comportamiento insinuante ya sea de superiores o de compañeros de trabajo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO

Situación en la cual todos los seres humanos son libres para desarrollar sus capacidades personales y son dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

HOGARES CUYA CABEZA DE FAMILIA ES UNA MUJER

Se trata de los hogares donde no hay una presencia masculina por causa de divorcio, separación, emigración, inexistencia de lazos conyugales o viudez, y de aquellos otros en los que, aun habiendo un hombre, éste no aporta nada a los ingresos familiares por razones de enfermedad, alcoholismo o invalidez. En el plano mundial, el número de esos hogares ha aumentado sensiblemente, lo que pone en tela de juicio la tesis tradicional de que el papel de “cabeza de familia” ha de corresponder al hombre.

JEFATURA DE HOGAR FEMENINA

“El concepto de ‘jefatura de hogar femenina’ es útil para identificar, dentro de los hogares, a mujeres como jefes (aquellos en



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Inclusión



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todas



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

los que la ausencia de la pareja masculina obliga a las mujeres a hacerse cargo totalmente de la manutención del hogar” (Acosta, 1997:95). La jefatura de hogar femenina implica: manutención, educación y búsqueda de todo tipo de satisfactores a todas las necesidades de la familia. Se entiende que ésta es una jefatura declarada, donde la mujer es la única que toma decisiones, pero debe enfrentarse a las limitaciones que se le presenten en su entorno económico y social. Además se aparta del modelo tradicional en México, rebasando los límites impuestos por el modelo de la familia nuclear, la cual se compone por una pareja y sus hijos, unida legalmente.

MOBBING

El *mobbing*, según Leyman, consiste en que una o varias personas ejerzan violencia psicológica extrema sobre uno o varios individuos en el ámbito del trabajo: “es una sofisticada forma de persecución u hostigamiento psicológico que una empleada o empleado sufre en su lugar de trabajo”; es sutil en el sentido de que no se trata de una violencia o agresividad patentes; es un proceso lento, pero persistente, que puede durar años. Aunque el término sea relativamente nuevo, el fenómeno no lo es, pueden documentarse muchos casos, pero es hasta ahora cuando empieza a tomarse con seriedad debido a sus efectos nocivos en las víctimas y en los lugares de trabajo.

En español los términos utilizados para este fenómeno son: acoso moral en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, acoso laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo.

MODALIDADES DE VIOLENCIA

Son los ámbitos donde ocurre: público o privado y puede ser familiar, institucional, en la comunidad, laboral y docente.

OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM)

Los ODM constituyen una ambiciosa agenda encaminada a mitigar la pobreza y mejorar la vida, acordada por las y los líderes mundiales en la Cumbre del Milenio, en septiembre del año



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva
Crecimiento
Fortalecido



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

2000. Para cada uno de los objetivos se han establecido una o más metas, la mayoría para 2015, usando el año 1990 como punto de referencia:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
2. Lograr la enseñanza primaria universal.
3. Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer.
4. Reducir la mortalidad infantil.
5. Mejorar la salud materna
6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor; la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Aquellas que tienden a garantizar que mujeres y hombres puedan participar en todos los ámbitos (económico, político, social, en la toma de decisiones, etcétera) sobre bases de igualdad. Las políticas de igualdad de oportunidades incorporan la perspectiva de género durante su planificación, desarrollo y evaluación.

REPARTO DE RESPONSABILIDADES

Es la distribución de los actos asumidos por voluntad propia entre dos o más personas. Inextricablemente, unido a éste va el concepto de *reparto de cargas domésticas*, indicador fundamental para conocer la realidad de las mujeres acerca de la distribución de labores entre hombres y mujeres dentro del hogar. El conocimiento



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

de dicha situación es fundamental en el momento del diseño de programas y planes. Resultan muy necesarias las acciones de sensibilización de los hombres para que comprendan el beneficio general que supone el hecho de compartir las labores propias del hogar y del cuidado de las personas dependientes.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarías, enfermeras, maestras, etcétera) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores, etcétera). Como concepto paliativo de esta situación, está el de *diversificación de opciones profesionales*.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Concentración de mujeres u hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

SEXISMO

Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden manifestar comportamientos sexistas.

TRANSVERSALIDAD

Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia Centenario
 Fortinismo



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o identidad sexual.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso y/o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia.

VIOLENCIA FÍSICA

Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas, o ambas.

VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Son los actos u omisiones de las personas con calidad de servidores públicos que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

VIOLENCIA LABORAL

Es aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y consiste en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las víctimas, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación,



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

VIOLENCIA SEXUAL

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

VIOLENCIA VERBAL

Son todos aquellos actos en los que una persona lastima psicológica y moralmente a otra por medio de agresiones, gritos, desprecios, insultos, mentiras, comentarios sarcásticos y burlas que exponen a la víctima al público, actos que vulneran el respeto a su privacidad, creencias e ideas.

VÍCTIMAS

Personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de derechos fundamentales. Podrá considerarse víctima a una persona, independientemente de que se identifique, aprehenda, enjuicie o condene al perpetrador e independientemente de la relación familiar entre el perpetrador y la víctima. En la expresión *víctima* se incluye, además y en su caso, a los familiares o personas a cargo que tengan relación inmediata con la víctima directa y a las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva
Crecimiento
Fortalecido



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno por Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

6.1. Bibliografía.

BUSTELO M y Lombardo E. (2004). *Mainstreaming de género y análisis de los diferentes ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ*, ponencia presentada para la Jornada Nacional sobre ‘Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas’, Unidad de Igualdad y Género, Sevilla, 26 y 27 de octubre 2004.

GARCÍA Acevedo, Ma. De Lourdes (2009). “Acoso laboral, una forma de violencia contra las mujeres” en *Revista Bimestral CEAMEG*, año 3, vol. 11, 2009. Publicación del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, de la H. Cámara de Diputados, LX Legislatura. México.

GOBIERNO del estado de San Luis Potosí (2010). *Programa sectorial de mujeres, PROIGUALDAD*, San Luis Potosí 2010-2015, México.

INMUJERES (2009). *Guía para la Ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*, México.

GARCÍA Ponce, Evangelina (2010). *Procesos de Cambio Institucional hacia una mayor igualdad en las relaciones de género*, conferencia de, presentada en el Segundo Seminario Internacional de Cultura Institucional, Inmujeres, México.

6. Fuentes consultadas.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Inclusiva



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PROGRAMA de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2006). *Informe sobre Desarrollo Humano, San Luis Potosí 2005*, México.

PROGRAMA de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2006). *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México, 2000-2005*, México.

6.2. Documentos en línea.

AZZE Pavón, Aída B. *Cultura institucional. Concepto, funciones y contexto. La cultura institucional en los procesos por la calidad en la educación superior*. En la siguiente dirección electrónica: <http://www.uned.ac.cr/paa/pdf/Materiales-autoev/19.pdf>. Consultado el 15 de noviembre de 2010.

CEAMEG (2007). *Las Mujeres y la Equidad de Género en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, Cámara de Diputados, México, en la siguiente dirección electrónica: http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/.../file/pnd7_12.pdf. Consultado el 15 de noviembre de 2010.

ORGANIZACIÓN de las Naciones Unidas. *Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder*; adoptada por la Asamblea General bajo la resolución 40/34 del 29 de noviembre de 1985, en la siguiente dirección electrónica: <http://www.uncjin.org/Documents/6comm/16s.pdf>. Consultado el 13 de diciembre de 2010.

FEDERACIÓN de ONG de Desarrollo de la Comunidad de Madrid (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género*, España, Proyecto Equal, Secretaría Técnica del Proyecto Equal “Enclave de Culturas”, en la siguiente dirección electrónica: http://www.fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Construcción
Individuos Fortalecidos



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

CONCEPTOS_BASICOS/Glosario_de_terminos.pdf. Consultado 13 de diciembre de 2010.

USAID. *Glosario de Género y Salud*, en la siguiente dirección electrónica: [http:// www.unicef.org/bonduras/glosario.pdf](http://www.unicef.org/bonduras/glosario.pdf). Consultado el 13 de diciembre de 2010.

GLOSARIO de Términos Relativos a la Igualdad entre Mujeres y Hombres: 100 palabras para la igualdad, en la siguiente dirección electrónica: [http:// www.europarl.europa.eu/.../glosario_genero.htm](http://www.europarl.europa.eu/.../glosario_genero.htm). Consultado el 13 de diciembre de 2010.

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. *Guía Práctica. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, en la siguiente dirección electrónica: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223108446_ES/lang-es/index.htm Consultado el 13 de diciembre de 2010.

INSTITUTO Interamericano de Derechos Humanos, *Glosario de género y derechos humanos*, en la siguiente dirección electrónica: http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documentospub/glosario_genero.pdf. Consultado 13 de diciembre de 2010.

INSTITUTO Nacional de las Mujeres (2010). *Glosario de género*, México, en la siguiente dirección electrónica:

<http://www.inmujeres.gob.mx/programas/prevencion-de-la-trata-de-personas/glosario.html>. Consultado 13 de diciembre de 2010.

INSTITUTO Nacional de las Mujeres (2002). *Cultura institucional y equidad de género en la administración pública*, México, en la siguiente dirección electrónica: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf



GOBIERNO FEDERAL

MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

PLAN Nacional de Desarrollo (2006-2010), México, en la siguiente dirección electrónica: <http://www.presidencia.gob.mx>. Consultado el 13 de diciembre de 2010.

PLAN Estatal de Desarrollo 2009-2015, México, en la siguiente dirección electrónica: <http://www.sanluispotosi.gob.mx/.../Ped20092015/Ped20092015.aspx>. Consultado el 13 de diciembre de 2010.

PROGRAMA Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, México, en la siguiente dirección electrónica [http:// www.impi.gob.mx/work/sites/IMPI/.../7/PROGRAMAIGUALDAD.pdf](http://www.impi.gob.mx/work/sites/IMPI/.../7/PROGRAMAIGUALDAD.pdf). Consultado el 13 de diciembre de 2010.

6.3. Leyes consultadas.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Diario Oficial de la Federación*, 1 de febrero de 2007. México.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. *Diario Oficial de la Federación*, 12 de agosto de 2006. México.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, *Diario Oficial de la Federación*, 11 de junio de 2003. México.

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. México.

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

Ley del Instituto de las Mujeres del estado de San Luis Potosí. *Periódico Oficial*, 14 de marzo de 2002. Última reforma, 11 de junio de 2009. México.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Ley Orgánica de la Administración Pública del estado de San Luis Potosí. *Periódico Oficial*, 24 de Octubre de 1997. Última reforma, 24 de junio de 2009. México.

Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí. *Periódico Oficial*, 8 de enero de 1996. México.

Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos del estado y Municipios de San Luis Potosí. *Periódico Oficial*, 14 de Agosto de 2003. Última reforma, 5 de septiembre de 2009.

6.4. Instrumentos jurídicos internacionales consultados.

CONFERENCIA de Derechos Humanos, efectuada en Viena en 1993. Texto original consultado en Internet en: <http://www.iidb.ed.cr/comunidades/derechosmujer/.../MODULO%20FIO.pdf>. Consultado el 13 de diciembre de 2010.

CONFERENCIA de Población y Desarrollo, realizada en El Cairo, Egipto, en 1994. Texto original consultado en Internet en: <http://www.unfpa.org/py/cipd/index.php>. Consultado el 16 de noviembre de 2010.

IV CONFERENCIA Internacional de la Mujer, celebrada en Beijing, China, en 1995. Texto original consultado en Internet en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/.../Beijing%20full%20report%20S.pdf>. Consultado el 16 de noviembre de 2010.

COMISIÓN Económica para América Latina (CEPAL). Conferencia Internacional de Población y Desarrollo 2004. Texto original consultado en Internet en: <http://www.cinu.org.mx/onu/estructura/com.../cepal.htm>. Consultado el 23 de noviembre de 2010.



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Construcción
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO
FEDERAL

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

CONVENCIÓN sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Texto original consultado en Internet en <http://www.unchhr.ch/spanish/html/menu3/b/e1cedaw:sp.htm>. Consultado 11 y 12 de noviembre de 2010.

CONVENCIÓN Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer *Convención de Belém do Pará*, adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones del 9 de junio de 1994. Texto original consultado en Internet en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-61.html>. Consultado 11 y 12 de noviembre de 2010.

CUMBRE del Milenio, llevada a cabo en Nueva York en el año 2000. Texto original consultado en Internet en: <http://www.un.org/spanish/milenio/backgrounder.htm>

III CONFERENCIA Mundial de las Mujeres, Celebrada en Nairobi, Kenia, en 1985. Texto original consultado en Internet en: <http://www.un.org/spanish/conferences/.../Mujer2011.htm>



GOBIERNO
FEDERAL

MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

CRÉDITOS:

Mtra. Ma. de Lourdes García Acevedo
(Coordinadora)

Mtra. Elena Tapia Fonllem

Mtra. Rosa María Hernández Rodríguez

Colaboración:
Mtra. Concepción Martínez Medina.



MÉXICO
2010
 Bicentenario
 Independencia
 Centenario
 Revolución



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Mensaje de la Directora General del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.	3
Introducción.....	5
1. Marco normativo y de política pública.	9
1.1. Instrumentos internacionales.	9
1.2. Leyes nacionales e instrumentos de política pública.	10
1.3. Leyes estatales e instrumentos de política pública.	13
2. Transversalidad de la perspectiva de género.....	17
2.1. Enfoque transversal de género.	17
2.2. Los avances en el camino hacia la transversalidad de género en San Luis Potosí.	19
2.3. Resultados del Diagnóstico de Cultura Institucional.	20
3. Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del estado de San Luis Potosí.	29
3.1. Cultura institucional.	29
3.2. Objetivos.....	33
3.3. Etapas de instrumentación del PCI.	33
Etapas de instrumentación del PCI en el estado de San Luis Potosí	35
3.4. Ejes, estrategias y acciones.....	36
3.4.1. Eje 1. Estructura organizacional.....	37
3.4.1.1. Organización.	37
3.4.1.2. Participación por género en la toma de decisiones.....	40

Índice



MÉXICO
2010
Reconstrucción
Crecimiento
Fortalecimiento



Instituto de las Mujeres
del Estado de
San Luis Potosí
Un Gobierno para Todos



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

3.4.1.3. Salarios.	44
3.4.1.4. Prestaciones.	47
3.4.1.5. Horarios.	49
3.4.2. Eje 2. Procesos institucionales.	53
3.4.2.1. Selección de personal.	54
3.4.2.2. Trato.	57
3.4.2.3. Comunicación.	62
3.4.2.4. Capacitación y promoción laboral de las mujeres.	65
3.4.2.5. Información desagregada por sexo.	69
3.4.3. Eje 3. Normatividad.	71
4. Recomendaciones finales.	77
5. Glosario.	79
6. Fuentes consultadas.	89
6.1. Bibliografía.	89
6.2. Documentos en línea.	90
6.3. Leyes consultadas.	92
6.4. Instrumentos jurídicos internacionales consultados.	93