

PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA SECRETARÍA DE FINANZAS DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

(2011-2015)

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	MARCO JURÍDICO Y LEGISLATIVO	3
III.	DIAGNÓSTICO SOBRE LA SECRETARÍA DE FINANZAS EN MATERIA DE IGUALDAD	9
IV.	ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO Y EL PROGRAMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2011-2015)	13
V.	OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LINEAS DE ACCIÓN	19

I) INTRODUCCIÓN

El Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la **Secretaría de Finanzas del Estado de San Luis Potosí**, constituye una acción decisiva en la lucha del Gobierno Estatal en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Con la implementación de este Programa, se busca generar una cultura institucional que surja de prácticas cotidianas del gobierno y se traduzca en una forma de vida de la sociedad potosina, donde impere la inclusión y la no discriminación hacia las mujeres.

Con esta acción, el Gobierno del Estado da cumplimiento a uno de los objetivos del Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2009 – 2015 que es “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”; así como a lo establecido en el Programa Sectorial de Mujeres “PROIGUALDAD SAN LUIS POTOSÍ 2010-2015” referente a la estrategia: “Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la administración pública estatal y municipal y construir los mecanismos para contribuir a su institucionalización y adopción en el Poder Legislativo, en los órdenes de gobierno, en las organizaciones de la sociedad civil, en el sector educativo y en el sector privado”.

Este Programa contiene los objetivos, estrategias y líneas de acción que con el esfuerzo de las y los funcionarios de la Secretaría de Finanzas así como con el trabajo conjunto entre los tres poderes del Estado, municipios, y sociedad civil, contribuirán a lograr la igualdad de género en San Luis Potosí.

II) MARCO JURÍDICO Y LEGISLATIVO

México ha suscrito la mayoría de los convenios y tratados internacionales, que lo comprometen a realizar programas y acciones que generen las condiciones necesarias para mejorar la vida y procurar el bienestar de mujeres y hombres, de acuerdo con el estándar al que se debe aspirar en toda sociedad. Dichos compromisos forman parte del Sistema jurídico mexicano, y están contemplados en los artículos 133, 89 fracción X, y 76 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se les considera Ley Suprema, ubicándolos por debajo de la Ley Fundamental y por encima del Derecho federal y local, siempre y cuando estén firmados por el Presidente de la República, ratificados por el Senado, y no contravengan a lo estipulado en la misma Carta Magna.

Algunos acuerdos que nuestro país está obligado a cumplir, son:

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su protocolo facultativo, que condena la discriminación contra las mujeres en todas sus formas, y conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminarla. Destaca el papel fundamental del Estado en la promoción de la igualdad real, en el enfoque de derechos que debe inspirar a las políticas públicas, y a la importancia de los cambios culturales para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres. También, estipula que los Estados tomarán medidas para garantizar el pleno desarrollo de las mujeres en todas las esferas, particularmente en la política, la social, la económica y la cultural, con el objetivo de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos, y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones que los hombres.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Belém Do Pará*), que es el primer instrumento internacional que los Estados ratifican o al que se adhieren, en materia de violencia contra las mujeres. Reconoce que la violencia contra las mujeres constituye una violación a sus derechos humanos y a sus libertades fundamentales, que limita total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos. Por ello, los Estados firmantes se comprometen a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género.

- Las Conferencias mundiales sobre las mujeres, que han contribuido a situar el derecho a la igualdad entre los géneros en el centro del debate mundial, han unido a la comunidad internacional, estableciendo un conjunto de objetivos comunes, con un plan de acción para el adelanto de las mujeres en todas las áreas de la vida pública y privada. Son propuestas de actuación, que son el origen de otros instrumentos internacionales:
 - I. Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en México, en 1975.
 - II. Conferencia de naciones unidas sobre la mujer, celebrada en Copenhague, en 1980.
 - III. Conferencia mundial de naciones unidas sobre la mujer, celebrada en Nairobi, en 1985.
 - IV. Conferencia mundial sobre la mujer, celebrada en Beijing, en 1995, de la que destaca la importancia de la igualdad y la discriminación por razón de sexo.

- Décima Conferencia regional de la mujer de América latina y el Caribe (Consenso de Quito). Entre los compromisos asumidos destacan:
 - Adoptar medidas para que hombres y mujeres tengan actividades equitativas en la vida familiar y laboral.
 - Garantizar la paridad en la participación política de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, política y social.
 - Implementar sistemas públicos integrales de seguridad social, capaces de garantizar el bienestar de las mujeres.
 - Reconocer el trabajo no remunerado.

- La Declaración de Beijing y la Plataforma de acción para garantizar los derechos de la mujer, son documentos orientados a crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de las mujeres en la sociedad, y a combatir las limitaciones y obstáculos que afectan la vida de la población. Han servido de guía para el diseño e implementación de políticas públicas que contribuyen al avance de las mujeres como actoras sociales, con la colaboración de organizaciones sociales locales e internacionales.

- Los Objetivos del Desarrollo del Milenio, entre otras muchas cosas, establecen, como objetivo central de la Agenda, lograr la igualdad entre

mujeres y hombres. Promueve, también, la autonomía de las mujeres como medio para combatir la pobreza, el hambre y las enfermedades, y de estimular un desarrollo sostenible.

- Además de los anteriores, México ha firmado y ratificado la Declaración universal de los derechos humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948; el Pacto internacional de derechos civiles y políticos (Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966); y el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966).

En los ámbitos nacional y estatal, en los últimos años se han creado múltiples leyes y normas jurídicas, cuyo fin es el reconocimiento explícito del derecho a la equidad entre mujeres y hombres. El marco normativo que sustenta el Programa de igualdad de la Secretaría de Finanzas del Estado de San Luis Potosí, es:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012
- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Constitución Política del Estado de San Luis Potosí
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011-2015
- Ley Orgánica de la Administración Pública

El Estado mexicano, en su Constitución Política, consagra el principio de igualdad al referir, en su artículo 4º, que “el varón y la mujer son iguales ante la ley, por lo que es obligación del mismo llevar a la práctica este principio, garantizando su total y libre observancia”. Es ésta la máxima disposición de nuestro sistema jurídico en la materia.

Son indudables los avances legislativos en cuanto a derechos humanos de las mujeres en México; ejemplo de éstos son: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y su reglamento; la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; y la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, todas éstas con el objetivo de coordinar instituciones federales y estatales para garantizar los principios de no violencia, de igualdad y de no discriminación.

En el mismo orden de ideas, la Ley General de Desarrollo Social establece, en su artículo 11º, que la Política nacional de desarrollo social tiene el objetivo de “propiciar las condiciones que aseguren el disfrute de los derechos sociales, individuales o colectivos, garantizando el acceso a los programas de desarrollo social y la igualdad de oportunidades, así como la superación de la discriminación y la exclusión social”.

Por otro lado, el Plan Nacional de Desarrollo 2007–2012 (PND) es el documento rector del rumbo que deberá seguir nuestro país para lograr el desarrollo humano sustentable. En él se establece como premisa básica, en el eje 3, la *igualdad de oportunidades*, además, contempla, en la estrategia 3.5, *la igualdad entre mujeres*, y cita como objetivo 16: “Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual”.

En el ámbito estatal, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí establece, en su artículo 8º, que “en el Estado de San Luis Potosí, todos los habitantes son libres e iguales en dignidad y derechos. El varón y la mujer son iguales ante la ley, y el Estado promoverá la igualdad de oportunidades de las mujeres y los varones potosinos en la vida pública, económica, social y cultural”.

La Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí, establece, en su artículo 3º fracción III, que “la planeación estratégica estatal, estará basada en la igualdad de derechos, la atención de las necesidades básicas y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, particularmente de los grupos sociales que no disponen de los satisfactores esenciales”.

La Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, dispone, en su artículo 6º, que “el Instituto tiene por objeto lograr en la entidad la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, 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”.

El Estado de San Luis Potosí cuenta con el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, instrumento de política en materia de igualdad de género, con lo que se da cumplimiento a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado.

El Programa sectorial al que pertenece el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí fue creado en alineación con el Plan Estatal de Desarrollo 2009–2015, así como bajo los principios y en cumplimiento de la legislación estatal, nacional e internacional en el anterior marco normativo.

Es por esto que, enunciando las atribuciones del Poder ejecutivo estatal, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí refiere, en su artículo 11º:

- I. Elaborar y conducir las políticas públicas estatales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley, e incorporar las mismas en el Plan Estatal de Desarrollo.
- II. Diseñar y aplicar los instrumentos de las políticas públicas estatales en materia de igualdad y no discriminación.

En el mismo sentido, el artículo 17º, señala que la política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá considerar los siguientes lineamientos:

- I. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres.
- II. 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.

Finalmente, cabe recordar que el Estado, mediante sus poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, firmó el 12 de junio de 2007 la Carta de adhesión al

Acuerdo nacional para la igualdad entre hombres y mujeres. Es fundamental, tanto jurídica como políticamente, contar con un ordenamiento potosino que recoja los lineamientos de la Ley federal en la materia, y aquellos contenidos en la CEDAW. Esto facilitará la comprensión de los límites y alcances del compromiso asumido por el gobierno de San Luis Potosí y mostrará, de manera clara, el alcance de la voluntad política de todo el Estado para respetar y hacer vigentes los principios de igualdad y no discriminación, en un marco de respeto a la dignidad de mujeres y hombres en este territorio.

III) DIAGNÓSTICO SOBRE LA SECRETARÍA DE FINANZAS EN MATERIA DE IGUALDAD

El Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015 es el documento legal que describe de manera ordenada, sistemática y coherente los ejes rectores del desarrollo, las líneas de política pública, objetivos, estrategias y programas que le darán orden al quehacer público en la Entidad, además de definir los instrumentos y mecanismos para asegurar el cumplimiento de los compromisos pactados.

Concretamente, en su Eje rector 5, “Gobierno eficiente, transparente, honesto y austero” del sector Administración pública, el cual coordina la Secretaría de Finanzas, establece que la administración pública del Estado de San Luis Potosí 2009-2015 busca implementar un modelo de Gobierno dirigido a la ciudadanía y su bienestar, que ayude a generar ventajas que impulsen su desarrollo con una postura activa, previsor y anticipada de sus problemas, comprometida a mejorar constantemente los resultados obtenidos de la aplicación de los recursos públicos.

En el marco de un modelo integral de planeación estratégica, ha establecido operar los mecanismos para la planeación, programación, ejecución, seguimiento y evaluación del gasto público, en apego a criterios de eficiencia y efectividad en su impacto social y económico, definiendo los mecanismos para la administración, control, comunicación interna y externa del aparato gubernamental, así como brindando las condiciones necesarias para la prestación adecuada de servicios directos a la ciudadanía. San Luis Potosí tiene como visión, en este sector, contar con un Gobierno eficiente y transparente en el uso de los recursos públicos, que atienda con mecanismos modernos y efectivos las necesidades de la ciudadanía, preocupándose por la constante actualización y mejora de su propio personal, y estableciendo mecanismos claros y eficientes de rendición de cuentas y comunicación con la sociedad.

Las bases conceptuales del modelo de operación del aparato gubernamental, se sustentan en la **austeridad y la eficiencia** como principios para asegurar el uso adecuado y suficiente de los recursos a disposición del Estado, y para atender los temas prioritarios en la construcción de una sociedad justa e igualitaria. Asimismo, el Gobierno se conducirá con **honestidad y transparencia**, fortaleciendo los vínculos y los mecanismos de coordinación y retroalimentación con la ciudadanía, de manera articulada con los otros poderes y niveles de gobierno.

Para lograrlo, es necesario implementar medidas estratégicas para sumarse a la transformación encaminada al manejo eficiente, responsable y transparente de los recursos públicos, como elemento detonador del desarrollo de la entidad y sus regiones; al establecimiento de mecanismos efectivos de coordinación interinstitucional que busquen la construcción de un proyecto de Gobierno conjunto, consensuado y compartido; así como al fortalecimiento operativo, técnico y humano de las instancias de Gobierno y sus servicios para garantizar una atención eficiente, transparente, y proactiva hacia las necesidades de nuestra sociedad.

Para ello se deben definir acciones y prioridades enfocadas a aprovechar los puntos de oportunidad, en relación con un esquema de mejora gubernamental basado en la modernización, rediseño e incremento de la eficiencia en los aspectos centrales que conforman la administración pública.

Como parte de la planeación, programación y control, para lograr una congruencia entre las asignaciones presupuestales y las demandas de la sociedad, debe fortalecerse la interrelación entre las actividades de la planeación estratégica, resumidas en el Plan Estatal de Desarrollo y sus programas derivados; de planeación operativa, reflejadas en los Programas operativos anuales y los mecanismos de programación, presupuestación y control. Además, deben establecerse mecanismos institucionales para promover un diálogo permanente entre los tres niveles de Gobierno, los sectores sociales y privados, y la propia ciudadanía, en el seno del Comité de Planeación para el Desarrollo Estatal (COPLADE).

De igual forma, es importante fortalecer los mecanismos destinados al seguimiento y control de obras y acciones derivadas, para asegurar el cumplimiento de las normas administrativas, presupuestarias, contables y jurídicas, y que la ejecución de las mismas logre los objetivos y prioridades de los instrumentos de planeación definidos. Además, no sólo basta con saber que los recursos se ejercieron de una manera transparente, también se hace impostergable conocer la eficiencia de las metas y los resultados obtenidos.

Durante los últimos ejercicios fiscales, se observa un crecimiento constante en términos reales en el total de ingresos del Estado, diferenciado por un comportamiento fluctuante de los ingresos estatales y un crecimiento sostenido en los ingresos federales. Sin embargo, la carencia de un análisis permanente y

progresivo del avance en el ingreso presupuestado, y su contraste con los niveles de gasto ejercidos, ha derivado en sobre-ejercicios presupuestales. Éstos han obligado a la contratación de empréstitos para su solventación, incrementando la deuda pública, y limitando el margen de la maniobra de la actual Administración.

En el plano de la **igualdad y justicia social**, los mecanismos generales de planeación deberán privilegiar la constitución de programas, proyectos, obras y acciones destinados a reducir las brechas de desigualdad presentes entre los distintos sectores y territorios del Estado. La asignación presupuestal busca atender la implementación de modelos de desarrollo incluyentes, donde los sectores históricamente marginados sean considerados y apoyados de forma prioritaria, buscando reducir sus carencias y compensar sus desventajas sociales.

En conclusión, las acciones inmediatas deben ser: fortalecer las finanzas públicas; mejorar, rediseñar y alinear las funciones; profesionalizar y fortalecer el capital humano, la comunicación, transparencia y proximidad social; y lograr la planeación, programación y control, todo con una perspectiva de equidad de género.

Para conocer la percepción del personal de la Secretaría sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, y poder instrumentar un Programa de igualdad institucional con perspectiva de género que permita dar cumplimiento a lo que establece el Eje rector 3 de Igualdad de oportunidades, en su objetivo 16, estrategia 16.1 del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, donde se manifiesta el compromiso de promover acciones que fomenten una vida sin violencia ni discriminación, y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es necesario contar con un diagnóstico: de los 15 cargos de mayor responsabilidad en la Secretaría, sólo 5 son ocupados por mujeres; la Dirección general de coordinación hacendaria, la Dirección jurídica y capacitación fiscal, la Dirección de caja general, la Dirección administrativa, y la Dirección de imagen y comunicación integral. Ello sin duda establece una brecha importante de desigualdad entre mujeres y hombres en la ocupación de altos puestos de toma de decisión en la Secretaría.

Hoy en día, cualquier país o Estado que se reconozca como moderno y especialmente democrático, deberá promover la participación ciudadana, la participación de las mujeres en la esfera pública, en la toma de decisiones, así como introducir la perspectiva de equidad de género, para lograr el paso firme

hacia las acciones afirmativas. “Sin la participación activa de la mujer y la incorporación del punto de vista de ésta a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones, no se podrán obtener los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.” (Beijing, 1995).

IV) ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO Y EL PROGRAMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2011-2015)

El Programa que aquí se presenta se basa en los principales indicadores que establece la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, conforme a los siguientes:

➤ **Objetivos:**

- I. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Regular la coordinación institucional, bajo los principios de igualdad y no discriminación;
- III. 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, y;
- IV. Promover el empoderamiento de las mujeres.

➤ **Principios:**

- I. La igualdad, la no discriminación y la equidad;
- II. El respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas, y;
- III. Todos aquellos contenidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

➤ **Lineamientos:**

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

- III. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de equidad de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- IV. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- V. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para las mujeres y los hombres;
- VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo; e;
- VII. Instrumentar acciones de formación y capacitación permanente con perspectiva de equidad de género, para funcionarias y funcionarios públicos encargados de la planeación y programación de las políticas públicas, en materia de igualdad y no discriminación.

En la elaboración de este Programa, se plantean dos estrategias para implementar políticas de igualdad en el ámbito estatal, una de ellas mediante la **transversalidad** (*mainstreaming* de género), estrategia imprescindible en el desarrollo de estas políticas, y paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la **acción positiva** tal y como la establece la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Además de lo anterior, conforme al Programa Estatal para la Igualdad, transversalizar la perspectiva de género significa, transformar la manera en que opera la administración pública en los tres órdenes de gobierno, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Es necesario, entonces, 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; y por otro, en incorporar esta categoría de análisis en la planeación estratégica, de manera tal que desde el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, se garantice un impacto positivo en beneficio de las mujeres.

La estrategia 3.5 del Eje rector “Igualdad de oportunidades” del Plan Nacional de Desarrollo, manifiesta el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, y una auténtica cultura de la igualdad, con la transversalidad de la perspectiva de equidad de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del PROIGUALDAD.

El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí, es un programa especial que engloba las acciones de la administración pública estatal en el marco del Plan Estatal de Desarrollo (2009-2015), mismo que contribuye al logro de los objetivos, estrategias y prioridades estatales. Los objetivos estratégicos del Programa Estatal para la Igualdad se vinculan, de forma transversal, con los 5 ejes rectores del Plan Estatal de Desarrollo, con el fin de contemplar la visión de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida estatal:

- 1.- Política social y combate a la pobreza
- 2.- Economía competitiva y generadora de empleos
- 3.- Desarrollo regional sustentable
- 4.- Seguridad y justicia
- 5.- Gobierno eficiente, transparente, honesto y austero

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí, vigente desde el 19 de septiembre de 2009, genera la Política estatal de igualdad, la cual está integrada por el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y por el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. El Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí se encarga de revisar, anualmente, el cumplimiento del Programa, y la Comisión Estatal de Derechos Humanos es responsable de dar seguimiento y evaluar los resultados que se obtengan por la ejecución de los convenios y acuerdos que se celebren para el cumplimiento del objeto de la Ley.

Es así como, para el gobierno y la sociedad de San Luis Potosí, el respeto a la dignidad de los seres humanos y la igualdad entre mujeres y hombres, son condiciones indispensables para el pleno disfrute de todos los derechos humanos, al tiempo que son condiciones previas para el desarrollo sustentable centrado en las personas.

En el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, confluyen las competencias y atribuciones de las dependencias del Estado, alineadas con el propósito de lograr la igualdad entre mujeres y hombres, y dirigidas por el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí como instancia rectora de la Política de Estado en materia de igualdad.

El Programa de igualdad institucional de la Secretaría **impulsará la integración de la perspectiva de equidad de género en la vida institucional, por medio**

de la herramienta de planeación, programación y presupuestación con perspectiva de género. Ello significa la elaboración de políticas, programas y presupuestos con esta perspectiva, reconociendo que las acciones en materia de igualdad serán llevadas a cabo con planeación, monitoreo y evaluación. El proceso implica, también, el diseño de indicadores. La programación y presupuestación con perspectiva de equidad de género, comprenderá políticas hacia el interior y el exterior de la institución. De igual manera, se integrará a la normatividad interna como eje para impulsar la perspectiva de equidad de género en la institución.

Se llevarán a cabo **procedimientos específicos con perspectiva de equidad de género**, acorde con las facultades institucionales, para lo cual se velará por la integración de la perspectiva de equidad de género en el quehacer institucional, mediante el diseño de procedimientos específicos acordes con las facultades de la institución. Esta definición garantizará homogeneidad en el ejercicio, y permitirá el monitoreo y la evaluación del quehacer. Los procedimientos específicos se definirán con la finalidad de otorgar un servicio institucional con perspectiva de equidad de género hacia afuera, en la misión y visión principal de la institución. De la misma manera, se definirán procedimientos específicos en las áreas jurídica, de planeación y finanzas, comunicación social, contraloría, recursos humanos, administración, entre otras. Los instrumentos normativos correspondientes, serán modificados para garantizar la plena integración de la perspectiva de equidad de género en cada una de las áreas.

En relación con las **modificaciones normativas**, se integrará a la ley interna, reglamento, lineamientos y formatos internos de manera progresiva la perspectiva de equidad de género, iniciando con la integración de los principios de igualdad, equidad, no discriminación y paridad, en el máximo instrumento normativo de la misma. Ello garantiza la sostenibilidad de la transversalización de la perspectiva de equidad de género, e institucionaliza las acciones impulsadas. La armonización normativa que se impulse, garantizará la operatividad de estos principios en el quehacer institucional. La modificación normativa debe abarcar la implementación de medidas tanto externas como internas. De manera general, se partirá de una premisa: toda medida operativa que se impulse tendrá su correlato en la normatividad. De esa manera se garantiza su sostenibilidad.

También, es necesario **impulsar un mecanismo para el seguimiento de casos y sanción de acoso y hostigamiento sexual**, para dar cumplimiento a la

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Dicho mecanismo, garantizará relaciones laborales libres de violencia, en específico la violencia de género que se manifiesta por medio del acoso y el hostigamiento sexual; se constituirá al interior de la institución, asegurando su existencia en los instrumentos normativos institucionales, y se preverá la elaboración de un Protocolo de actuación; actuará como órgano de sensibilización para el personal que labora en la institución; impulsará, en conjunción con la unidad de género y el área jurídica, la modificación normativa para garantizar sanciones administrativas en caso de violencia laboral (acoso y hostigamiento sexual específicamente) por motivos de género.

Dentro de este contexto, el Programa de igualdad institucional de la Secretaría de Finanzas de San Luis Potosí, contempla siete objetivos estratégicos orientados a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, en alineación con el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015.

Objetivo estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de género en la Secretaría de Finanzas del Estado de San Luis Potosí. Construir en la Secretaría una administración que brinde condiciones de igualdad a mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad institucional, mediante la adopción de una política de transversalidad.

Objetivo estratégico 2: Consolidar una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación en la Secretaría de Finanzas. Instituir e impulsar las condiciones para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la Secretaría, y la protección de los derechos humanos de mujeres y hombres en forma igualitaria, con el apoyo de ordenamientos legales vigentes, en armonía con las Convenciones y Tratados internacionales, que potencien un desarrollo humano equitativo.

Objetivo estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en la Secretaría de Finanzas. Contiene las acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, mediante la aplicación de una política institucional que brinde garantías para su seguridad e integridad física, que al mismo tiempo permita un desarrollo igualitario entre mujeres y hombres, y garantice el ejercicio primordial de la libertad de las mujeres en un entorno laboral propicio.

Objetivo estratégico 4: Potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico. Eliminar las barreras que limitan la plena participación de las mujeres en el ámbito laboral. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por medio del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, y la adecuación de las políticas institucionales.

Objetivo estratégico 5: Integrar el enfoque de género en el sistema estatal de planeación. Asegurar que la operación continua y efectiva del Comité de Planeación del Desarrollo Estatal (COPLADE), y el modelo de planeación estratégica y participativa, contemplen una perspectiva de equidad de género, para llevar a cabo la construcción de modelos que permitan el desarrollo integral y sostenible del Estado y sus regiones.

Objetivo estratégico 6: Impulsar el financiamiento de los programas gubernamentales con perspectiva de equidad de género. La alineación de los procesos de programación y asignación de los recursos públicos hacia los rubros de mayor sensibilidad y necesidad social, son tareas impulsadas con el mayor vigor durante esta Administración, buscando dar viabilidad a las líneas estratégicas, y operatividad a las políticas públicas de los instrumentos de planeación considerados en la ley.

Por ello, es necesario integrar la perspectiva de equidad de género en el manejo de los ejercicios presupuestales para cada año, y orientarlo al cumplimiento de los objetivos y estrategias del Plan Estatal de Desarrollo.

Objetivo estratégico 7: Impulsar la evaluación, seguimiento y control de las políticas públicas, con un enfoque de género. El seguimiento de las acciones de Gobierno, y la evaluación sobre la pertinencia, viabilidad y alcance de las políticas públicas, son los pilares fundamentales sobre los que esta administración deposita la certeza de alcanzar los objetivos establecidos para impulsar los grandes temas del desarrollo. Por ello, es importante garantizar que la administración pública estatal, además de funcionar con criterios de eficiencia, eficacia y transparencia, incorpore la perspectiva de equidad de género en estas acciones.

V) OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de equidad de género en la Secretaría de Finanzas del Estado de San Luis Potosí.

Construir, en la Secretaría, una administración que brinde condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad institucional, mediante la adopción de una política de transversalidad.

En el Programa para la igualdad de San Luis Potosí, se plantean dos estrategias para implementar políticas de igualdad en el ámbito estatal, una de ellas mediante la transversalidad (*mainstreaming* de género), estrategia imprescindible en el desarrollo de estas políticas, y cuya definición es: “Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, en todas las instituciones públicas y acciones de las autoridades del Estado, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acto de autoridad que se programe, sea éste de tipo legislativo, de política pública, administrativo, económico o cultural”.¹

Esta estrategia se convierte, por lo tanto, en el eje que articula cualquier cumplimiento en materia de igualdad, por lo que se añaden, en el propio diseño del programa, los mecanismos necesarios para su puesta en marcha.

Paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la acción positiva tal y como la establece la CEDAW. Así, la acción positiva se enmarca dentro de las políticas “tradicionales” de igualdad de oportunidades, que parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género, y queda definida por el Comité consultivo de la Unión Europea para la igualdad de oportunidades, como “la estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.

Ambas estrategias se convierten en elementos complementarios en la ejecución de políticas de igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla, por su incidencia en aspectos más

¹ Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí. Artículo 5º fracción II.

estructurales; y por otro lado, la acción positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

Conforme a lo anterior, la política pública diseñada e implementada por la Secretaría, debe atender de manera equitativa las necesidades y demandas de mujeres y hombres, puesto que ambos deben acceder a los recursos en igualdad de oportunidades y disfrutar de los beneficios del desarrollo.

Es necesario realizar diagnósticos para conocer la situación de las mujeres en los diferentes temas que son competencia de la Secretaría; incorporar el enfoque de género en los ejercicios de planeación y presupuesto; revisar las prácticas institucionales desde el enfoque de género; desarrollar competencias específicas entre las y los servidores públicos; implementar acciones afirmativas para el cierre de brechas en los programas; y evaluar periódicamente el impacto de las políticas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para lograrlo, es fundamental analizar la igualdad de oportunidades, que existe al interior de la dependencia. Ello permitirá promover una distribución equitativa en términos de participación, posiciones de poder, autoridad y valoración del trabajo entre las mujeres y los hombres de la Secretaría.

La igualdad de género es hoy una prioridad en la agenda de gobierno, por ello, esta gestión debe garantizar que el enfoque de género se institucionalice en la Secretaría. Para lograrlo, también es necesario crear la unidad de género de la institución, con la finalidad de garantizar la permanencia y la progresividad en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de equidad de género. Esta unidad sería un referente para impulsar políticas con perspectiva de género, tanto al interior de la institución como en la atención a la población.

La unidad de género se conformará de acuerdo con las siguientes características:

- a) Como un espacio de toma de decisión, desde el cual se analice, diseñe, implemente en algunos casos, dé seguimiento y evalúe, las políticas y los programas específicos orientados hacia el interior de la institución. Esto significa, también, que será un espacio que cuente con un presupuesto propio, sin menoscabo del presupuesto asignado a las distintas áreas, para impulsar sus programas con perspectiva de equidad de género.

- b) Debe aparecer en el organigrama como parte de la estructura de la institución. Su integración, facultades y mecanismos de decisión y operación, se establecerán en los documentos normativos de la dependencia.
- c) Alineación en los niveles más altos de la estructura institucional. La unidad de género estará encabezada por las personas titulares en la institución, con una conformación colegiada para la toma de decisión. Tendrá, también, un equipo técnico que se encargue de instrumentar y monitorear las acciones impulsadas. Se ponderará de manera positiva que la unidad de género sea conducida por una mujer, como una medida especial temporal para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión, pero esta unidad promoverá, en el resto de la estructura institucional, los criterios de paridad para todos los espacios de toma de decisión.

De la misma manera, poseerá las siguientes facultades:

- a) Definir las prioridades de políticas de igualdad y equidad de género, tanto internas como externas, para garantizar la no discriminación.
- b) Diseñar políticas de género dirigidas al interior de la institución, de manera que se impulse progresivamente la estrategia de transversalización de la perspectiva de equidad de género, cuidando de promover políticas de no discriminación por motivos de género, impulsar medidas especiales temporales en aquellos espacios donde se requiera, y además instituir políticas de conciliación entre la vida familiar y la laboral dirigidas a los varones, con la finalidad de disminuir las cargas de trabajo doméstico que tienen las mujeres fuera del espacio institucional.
- c) Garantizar la sostenibilidad de la transversalización con la elaboración de propuestas, y darles seguimiento para la modificación de instrumentos normativos, institucionalizando la perspectiva de equidad de género.
- d) Realizar acciones permanentes para el seguimiento y evaluación de las políticas de género de la institución.

Quienes están a cargo de definir o implementar políticas y proyectos, tienen la responsabilidad de transformar las inequidades que existen en esta materia.

Estrategia 1.1.

Transversalizar la perspectiva de equidad de género en el diseño, planeación, programación, presupuesto, monitoreo y evaluación de los programas y actividades de la Secretaría de Finanzas.

Líneas de acción:

- 1.1.1 Integrar la perspectiva de equidad de género en la normatividad de la Secretaría, de tal manera que se beneficie igualmente a las mujeres y a los hombres que trabajan en ella.
- 1.1.2 Integrar la perspectiva de equidad de género, como categoría de análisis en la planeación, formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de los programas presupuestarios de la Secretaría.
- 1.1.3 Realizar acciones afirmativas, con el fin de cerrar brechas de género en el ámbito de competencia de la Secretaría.
- 1.1.4 Crear una Unidad de género al interior de la Secretaría, con recursos suficientes y alto nivel de decisión en la estructura orgánica, para establecer, dar seguimiento, monitorear y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de la Política estatal de igualdad.
- 1.1.5 Planear, elaborar, integrar y ejecutar el presupuesto de la Secretaría con perspectiva de equidad de género y transversalidad, conforme a las políticas estatales de igualdad, transparencia y rendición de cuentas.
- 1.1.6 Elaborar manuales e instrumentos que faciliten la incorporación del enfoque de género en el diseño de políticas públicas atribuibles a la Secretaría.
- 1.1.7 Planificar e implementar un sistema de supervisión, evaluación y aplicación del Programa institucional de igualdad de la Secretaría.
- 1.1.8 Generar en la Secretaría informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como las tendencias, resultados y efectos de los programas, planes y políticas correspondientes.

- 1.1.9 Asegurar el seguimiento y la transparencia de las acciones y programas que contribuyen al cumplimiento de la Política estatal de igualdad entre mujeres y hombres, en la rendición de cuentas del presupuesto y en el gasto etiquetado para la igualdad de género de la Secretaría.
- 1.1.10 Desarrollar metodologías, herramientas y mecanismos que faciliten la integración del enfoque de género en el quehacer público de la Secretaría, así como en su monitoreo y evaluación por medio de indicadores.
- 1.1.11 Promover el uso de indicadores de la situación de las mujeres en el ámbito de competencia de la Secretaría.
- 1.1.12 Sensibilizar y capacitar sobre la perspectiva de equidad de género e igualdad a quienes se encargan de formular, elaborar y ejecutar planes, programas y políticas, con el fin de equiparar las oportunidades de acceso y participación de mujeres y hombres en los procesos de desarrollo.
- 1.1.13 Desarrollar proyectos de reingeniería institucional, enfocados a producir cambios significativos en variables clave y desarrollar capacidades estratégicas para incorporar la perspectiva de equidad de género.

Estrategia 1.2.

Capacitar y sensibilizar a las y los servidores públicos de la Secretaría en materia de género, para que les permita potenciar su experiencia laboral; así como analizar, implementar, monitorear y evaluar políticas públicas con perspectiva de equidad de género.

Líneas de acción:

- 1.2.1 Integrar, en las políticas de capacitación, la obligatoriedad de la formación en perspectiva de equidad de género para las y los servidores públicos en todos los niveles de mando de la Secretaría.
- 1.2.2 Difundir el contenido de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa estatal y el Programa institucional de igualdad, entre todas las y los funcionarios públicos de la Secretaría, con distintos

mecanismos de comunicación: folletos de difusión, campañas informativas, sitios web, revistas, entre otros.

- 1.2.3 Establecer, en el programa anual de capacitación, la obligatoriedad de que las capacitaciones se desarrollen en horarios laborales, con el fin de promover las mismas oportunidades de capacitación y profesionalización entre las y los servidores públicos de la Secretaría.
- 1.2.4 Participar en los procesos de certificación en competencias y capacidades en materia de igualdad de género, con el fin de profesionalizar a las y los servidores públicos de la Secretaría.
- 1.2.5 Llevar a cabo un programa estratégico de capacitación en perspectiva de equidad de género, y vincularlo con temas de competencia de la Secretaría.
- 1.2.6 Llevar a cabo talleres de capacitación en la Secretaría acerca de la implementación de un presupuesto con perspectiva de equidad de género, basado en resultados.

Estrategia 1.3.

Transformar la cultura y los procesos de gestión de la Secretaría de Finanzas en favor de la igualdad y equidad de género.

Líneas de acción:

- 1.3.1 Establecer un código de conducta para eliminar la violencia institucional y laboral, que promueva la igualdad de género al interior de la Secretaría.
- 1.3.2 Desarrollar campañas internas para promover una cultura de igualdad y libre de violencia institucional, basada en un clima de respeto.
- 1.3.3 Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los trabajadores de la Secretaría.
- 1.3.4 Implementar procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión.

- 1.3.5 Establecer políticas y acciones afirmativas que aseguren la igualdad entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares, mejoren las condiciones de competencia laboral, productividad y eleven la calidad de vida del personal de la Secretaría.
- 1.3.6 Impulsar acciones afirmativas para incrementar el número de mujeres en puestos de toma de decisión en la Secretaría.
- 1.3.7 Hacer efectivo el acceso a guarderías infantiles para las y los trabajadores de la Secretaría.
- 1.3.8 Instituir y difundir el uso de la licencia de paternidad como lineamiento de las políticas laborales de la Secretaría, con el fin de favorecer la participación de los hombres en el cuidado de sus hijas e hijos.
- 1.3.9 Establecer lineamientos y un mecanismo claro y transparente de denuncia y sanción por hostigamiento sexual y laboral.
- 1.3.10 Promover, mediante campañas internas de difusión, el respeto a los derechos humanos entre las y los trabajadores, y combatir el sexismo y la violencia institucional y laboral.
- 1.3.11 Realizar campañas de difusión internas dirigidas a la prevención del hostigamiento y el acoso sexual.
- 1.3.12 Brindar cursos de sensibilización y capacitación por parte del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, dirigidos a las familias, con énfasis en los esposos o parejas, sobre el compartir las tareas domésticas y el cuidado de los hijos e hijas.
- 1.3.13 Integrar la perspectiva de equidad de género en los lineamientos y políticas de Comunicación social de la Secretaría.
- 1.3.14 Promover que las prácticas y la Comunicación social de la Secretaría, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios, e incorporen un lenguaje incluyente.

Estrategia 1.4.

Desarrollar mecanismos sistematizados de registro de información e indicadores, y transformar la cultura y los procesos de gestión de la Secretaría en favor de la igualdad y equidad de género.

Líneas de acción:

- 1.4.1 Integrar la perspectiva de equidad de género en las normas y lineamientos de la Secretaría, para la generación de informes oficiales e instrumentos de rendición de cuentas, y para el diseño de encuestas que permitan identificar avances y obstáculos, para alcanzar los objetivos de la Política institucional de igualdad.
- 1.4.2 Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación de los resultados de las políticas públicas en favor de los derechos humanos de las mujeres.
- 1.4.3 Mantener actualizada la información y los diagnósticos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, determinando resultados y tendencias con datos desagregados por sexo, región y grupos específicos de población.
- 1.4.4 Realizar la adaptación de los sistemas informáticos de gestión de la información de las diferentes áreas de la Secretaría, que garanticen su desagregación por sexo, así como la incorporación de otros datos que se estimen oportunos.
- 1.4.5 Crear o mejorar los sistemas de indicadores de la Secretaría, con catálogos y formatos de registros homologados que garanticen la desagregación por sexo, grupos de edad, región del Estado, municipio sobre usuarios(as), beneficiarios(as) y población atendida.
- 1.4.6 Realizar análisis desde la perspectiva de equidad de género, de los datos recogidos para plantear mejoras de los programas y actuaciones que llevan a cabo las diferentes áreas de la Secretaría.
- 1.4.7 Fortalecer los espacios de coordinación en la administración pública estatal, para promover los derechos humanos de las mujeres.

- 1.4.8 Promover capacitación entre las y los servidores públicos sobre la legislación en materia de derechos humanos de las mujeres, para que la incorporen como referente en sus programas institucionales y actividades.
- 1.4.9 Fomentar espacios de diálogo y colaboración con la sociedad civil, para la elaboración de informes y estudios sobre los derechos humanos de las mujeres.
- 1.4.10 Diseñar contenidos con estándares internacionales para las campañas de difusión, que permitan generar una cultura de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.

INDICADOR	META	ÁREA RESPONSABLE
Unidad responsable de género, creada en la Secretaría.	Para el 2012, que se haya creado la Unidad responsable de género en la Secretaría, que garantice la integración de la perspectiva de equidad de género en los programas, planes, proyectos, acciones y presupuestos, y lograr la igualdad entre mujeres y hombres.	Titular de la Secretaría, en coordinación con el área jurídica.
Programas y presupuestos públicos con perspectiva de equidad de género / Total de programas y presupuestos públicos *100	Incrementar anual y progresivamente para el 2015, la elaboración de programas y presupuestos públicos con perspectiva de equidad de género, que eliminen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.	Por instrucciones de la persona titular de la Secretaría, a toda la dependencia, en coordinación con las áreas encargadas de planeación y finanzas.

INDICADOR	META	ÁREA RESPONSABLE
Porcentaje de acciones instrumentadas sobre la LEIMH y PEIMH a funcionarias/os públicos en la Secretaría / Total de acciones programadas *100	Difundir, durante el 2012, el contenido de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres a 70% de las y los funcionarios públicos de la Secretaría.	Por instrucciones de la persona titular de la Secretaría, a toda la dependencia.
Porcentaje de mecanismos sistematizados de registro de información e indicadores desagregados por sexo, edad, etnia, idioma, estado civil, nivel educativo, etcétera en la Secretaría / Total de mecanismos de información en las Secretaría*100	Generación de mecanismos de información desagregada en el 50% de la institución	Por instrucciones de la persona titular de la Secretaría a toda la dependencia.
Porcentaje de capacitaciones y sensibilizaciones brindadas a las y los servidores públicos de la Secretaría en materia de género / Total de acciones programadas* 100	Para el 2014 se debe de haber capacitado y sensibilizado a todo el personal de la Secretaría.	Dirección administrativa

Objetivo estratégico 2: Consolidar una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en la Secretaría de Finanzas.

México ha firmado y ratificado la mayoría de los Tratados y Convenciones Internacionales en materia de derechos humanos y no discriminación. Es por ello que ha impulsado la creación y modificación de varios ordenamientos legales, con el fin de armonizar nuestro sistema jurídico mexicano. Además ha construido diversas políticas públicas que fomentan la defensa y respeto de los derechos humanos, como parte de la cultura democrática de este país. Estas acciones tienen como base estructural la no discriminación, y han sido posibles gracias a la participación integral de los tres órdenes de gobierno, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía.

San Luis Potosí también cuenta con un marco jurídico armonizado respecto de los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación, por lo que ha implementado leyes como la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado, y la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Además, hay estudios, diagnósticos, estadísticas e indicadores sobre la situación de la mujer en el Estado y sobre las causas, efectos y expresiones de la violencia en sus regiones. Derivado del trabajo interinstitucional, se han firmado convenios marcos de colaboración, y se ha instalado el Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

El compromiso para no discriminar, responde a las necesidades de una sociedad multicultural que caracteriza a México y a San Luis Potosí, donde es importante aprender nuevas formas de relación entre las personas, con base en el respeto y la participación de todas y todos los que la conformamos.

En este sentido, la visión del Estado está enfocada a contar con una sociedad igualitaria, donde la mujer acceda en igualdad de circunstancias al desarrollo económico, social y político con programas de atención a su salud física, emocional y protección legal. Esto se alcanza mediante la institucionalización de la perspectiva de equidad de género, contando con un marco jurídico que visualice a la mujer en un desarrollo pleno e integral.

En este contexto, el Programa de igualdad de la Secretaría, da especial relevancia al tema de la promoción y respeto de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad y la no discriminación, con el fin de extender la cultura de

respeto al interior de la dependencia. Además, busca fomentar el pleno respeto a los derechos humanos.

Con la finalidad de lograr el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, es conveniente adoptar tres acciones esenciales:

- a) Fomentar y arraigar, en el personal, la cultura de respeto a los derechos humanos;
- b) Generar confianza en la sociedad de que en sus acciones se respetan los derechos humanos, y;
- c) Atacar y prevenir las causas de violaciones a derechos humanos que originan quejas y recomendaciones de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, guardando el justo equilibrio que evite parecer sinónimo de impunidad.

Estrategia 2.1.

Diseñar políticas públicas en la Secretaría de Finanzas, en materia de promoción y defensa de los derechos humanos, que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

Líneas de acción:

- 2.1.1 Elaborar un programa amplio de educación en toda la Secretaría sobre derechos humanos, con el objetivo de aumentar el conocimiento y la conciencia sobre el respeto a los derechos humanos de mujeres y hombres.
- 2.1.2 Empezar una revisión de todas las leyes, políticas, prácticas y procedimientos de la Secretaría, a fin de garantizar que se cumplan las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.
- 2.1.3 Promover el respeto de los derechos fundamentales de las mujeres trabajadoras, prohibiendo el trabajo forzado.
- 2.1.4 Establecer mecanismos para evitar la discriminación laboral por cualquier razón; para atender las denuncias de las mujeres en casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, y sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo.

- 2.1.5 Impulsar campañas en favor de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, así como estimular la participación de los medios de comunicación en acciones en contra de las prácticas, mensajes y símbolos sexistas discriminatorios.

Estrategia 2.2.

Promover la cultura de la no discriminación de las mujeres por medio de la orientación, asesoría, sensibilización, capacitación, difusión e investigación.

Líneas de acción:

- 2.2.1 Llevar a cabo modificaciones legales, con perspectiva de equidad de género, a la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal, y al Reglamento interno de la Secretaría, con el fin de adicionar atribuciones que favorezcan el adelanto de las mujeres.
- 2.2.2 Promover estrategias y objetivos al interior de la Secretaría, relacionados con la igualdad, a fin de eliminar obstáculos al ejercicio de los derechos de la mujer y erradicar todo tipo de discriminación.
- 2.2.3 Realizar estudios e investigaciones sobre la discriminación por género que viven las mujeres en los diferentes ámbitos de la Secretaría en los que se desenvuelven, a fin de que se traduzcan en insumos para políticas públicas.
- 2.2.4 Tutelar los derechos de las personas o grupos que denuncien ser objeto de presuntos actos de discriminación por motivos de género, mediante asesoría y orientación.
- 2.2.5 Difundir la aceptación de la diversidad y tolerancia, tanto en los espacios públicos como en los privados, mediante la elaboración de contenidos, materiales didácticos, educativos y audiovisuales con perspectiva de equidad de género.
- 2.2.6 Llevar a cabo programas anuales de capacitación a las diferentes áreas de la Secretaría sobre perspectiva de equidad de género, derechos humanos y no discriminación.

- 2.2.7 Establecer mecanismos para evitar la discriminación laboral por cualquier razón, para atender las denuncias de las mujeres en casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, así como sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo.
- 2.2.8 Establecer la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres por salario igual por trabajo igual, y salario de igual valor por trabajo de igual valor, respetando plenamente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, a fin de lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible de carácter genuino.

Estrategia 2.3.

Impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo, así como reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de género.

Líneas de acción:

- 2.3.1 Impulsar, conforme a las Convenciones internacionales, “el derecho de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor”.
- 2.3.2 Promover programas de capacitación y certificación para mujeres en la Secretaría.
- 2.3.3 Erradicar la discriminación por motivos de género en la Secretaría, en especial en la contratación, en el ascenso y en la concesión de prestaciones laborales.
- 2.3.4 Desarrollar alternativas de protección para las trabajadoras, y promover el acceso equitativo a la seguridad social y a la protección a la maternidad.
- 2.3.5 Garantizar la igualdad, la no discriminación y la equidad en la Secretaría para las personas con discapacidad, a fin de ampliar su horizonte de oportunidades laborales y permitir una mayor valorización y despliegue de sus capacidades.

- 2.3.6 Adoptar medidas apropiadas para eliminar las prácticas discriminatorias contra las mujeres al contratarlas, como la exigencia de pruebas de embarazo o de uso de anticonceptivos, contra mujeres embarazadas, con licencia de maternidad o en periodo de lactancia.
- 2.3.7 Promover, entre las personas empleadas, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, y combatir el sexismo y el hostigamiento sexual en los centros de trabajo, mediante campañas y mecanismos de difusión.

Estrategia 2.4.

Asegurar la estricta observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres que pertenecen a grupos minoritarios y en condiciones de discriminación, para que logren la igualdad de trato y el goce de sus derechos.

Líneas de acción:

- 2.4.1 Desarrollar protocolos y códigos de conducta en los servicios públicos que brinda la Secretaría, que erradiquen la discriminación contra las mujeres, en especial contra las adultas mayores y con discapacidades.

Estrategia 2.5.

Consolidar una cultura de protección, promoción y observancia de las garantías individuales y la igualdad de género, con pleno respeto a los derechos humanos.

Líneas de acción:

- 2.5.1 Fortalecer el respeto a las garantías individuales y los derechos humanos en todas las acciones de la Secretaría.
- 2.5.2 Priorizar la atención de grupos de población en riesgo de ser vulnerados, para prevenir la violación de sus derechos humanos.

INDICADOR	META AL 2015	ÁREA RESPONSABLE
Número de políticas públicas implementadas en la Secretaría, en materia de promoción y defensa de los derechos humanos, que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres / Total de políticas públicas implementadas* 100	Al 2015, haber aumentado el número de políticas públicas implementadas.	Titular de la Secretaría de Finanzas y todas las áreas de la dependencia.
Número y tipo de políticas, programas y acciones de promoción de la cultura de la no discriminación por motivos de género, y otros más a las y los funcionarios públicos de la Secretaría / Total de acciones implementadas*100	Incremento progresivo anual de políticas, programas y acciones de promoción a la cultura de la no discriminación por motivos de género, y otros más a las y los funcionarios públicos de la Secretaría.	Titular de la Secretaría de Finanzas y todas las áreas de la dependencia.
Número de mujeres con discapacidad o pertenecientes a grupos minoritarios contratadas en la Secretaría.	Incremento progresivo anual de contrataciones de mujeres con discapacidad o pertenecientes a grupos minoritarios, en la Secretaría.	Titular de la Secretaría y todas las áreas de la dependencia.
Número de mecanismos de mejora implementados en la prestación de servicios brindada de manera directa a la población.	Al 2015, los suficientes para que la ciudadanía se sienta a gusto y cómoda con los servicios brindados.	Dirección de recaudación

Objetivo estratégico 3: Garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en la Secretaría de Finanzas.

San Luis Potosí ocupa el decimoquinto lugar de la República Mexicana en cuanto a violencia en las relaciones de pareja se refiere (INSP, 2003); entre 62% y 70% de las familias, convive en situaciones de violencia familiar. Esta evidencia obliga a trabajar transversalmente con la perspectiva de equidad de género, para cambiar el rumbo de lo que se vive cotidianamente en todos los ámbitos del gobierno, la vida pública y la privada, conscientes de que el peso de la tradición no se puede cambiar sin esfuerzo.

Para una buena parte de la población, la situación de maltrato a las mujeres no ha mejorado: los avances se han dado en la mentalidad más profundamente que en la práctica, especialmente en lo laboral y lo familiar. De acuerdo con los datos del Panorama de la violencia contra las mujeres en San Luis Potosí 2006, de cada 100 mujeres de 15 años y más, casadas o unidas, 43 han vivido situaciones de violencia emocional, económica, física o sexual a lo largo de su relación de pareja. La violencia conyugal es la forma más frecuente, si se le compara con la comunitaria, laboral, familiar y escolar.

La violencia emocional -entendida como menosprecios, prohibiciones, insultos, entre otros es la de mayor presencia a lo largo de la relación. 84.4% la padecen las mujeres con violencia de pareja; la violencia sexual es la menos común con 15.8%; la violencia física tiene una incidencia de 43.5%, y la económica representa 58%. Pocas son las mujeres agredidas que denuncian la violencia (21.8%), mientras que 78.2% no lo hace.

En relación con la violencia en el ámbito público, en San Luis Potosí la violencia comunitaria de índole sexual representa 31.9%, porcentaje menor al nacional, que fue de 39.7%. Alrededor de 263 mil mujeres han sufrido violencia en el ámbito público, de las cuales poco menos de 107 mil han sido abusadas sexualmente, y a más de 244 mil se les ha intimidado. En lo que respecta al tipo de agresor, frecuentemente es un desconocido.

En el ámbito laboral, 25.3% de mujeres indican algún tipo de violencia en sus centros de trabajo. De las 58 mil mujeres que reportan violencia laboral, 79.3% menciona ser víctima de discriminación y 42.6% de acoso laboral.

Las mujeres están propensas a sufrir violencia en todos los centros de trabajo, pero con más frecuencia sucede en:

- Dependencias públicas y centros escolares, donde se reporta violencia laboral de 30.2%.
- En las maquiladoras, fábricas y talleres, 24.1% de las trabajadoras ha sido víctima de violencia.
- 23.4% de las mujeres que trabajan en empresas privadas, comercios, bancos, entre otras, ha sufrido de violencia.

El Estado mexicano ha ratificado instrumentos internacionales donde se reconoce la necesidad de tomar medidas urgentes, de carácter legislativo y público, para fomentar un cambio en la cultura y erradicar la violencia contra las mujeres, tales como:

- Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará.

En San Luis Potosí se ha tenido un gran avance en materia legislativa. La aprobación de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece las líneas jurídicas y administrativas con las cuales el Estado debe intervenir en los niveles de gobierno, con el fin de garantizar y proteger el derecho de las mujeres y los hombres a una vida libre de violencia. Para avanzar en materia política y cultural, es indispensable acabar con las políticas y leyes discriminatorias.

La Secretaría deberá contribuir para que existan condiciones de igualdad entre mujeres y hombres; en especial, trabajará para erradicar la violencia contra las mujeres, hacia el interior de la dependencia, y hacia el exterior promoviendo la justicia en beneficio y defensa de las y los ciudadanos, de manera eficiente, eficaz y expedita, dentro del marco de la legalidad que establece la Constitución.

Estrategia 3.1.

Promover y coordinar acciones para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.

Líneas de acción:

- 3.1.1 Elaborar el Programa institucional de violencia, y ponerlo en marcha en el marco del Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.
- 3.1.2 Incrementar las políticas, programas y acciones de prevención de todos los tipos y modalidades de la violencia de género, mediante campañas y mecanismos de información para mujeres y hombres.
- 3.1.3 Promover diagnósticos y estudios sobre la situación de la violencia contra las mujeres hacia el interior de la Secretaría, para el diseño de políticas públicas en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia.
- 3.1.4 Mejorar la cobertura, la calidad y la coordinación institucional de los servicios de atención a las víctimas directas e indirectas de la violencia de género, así como alentar la creación de nuevos servicios para atender las modalidades de la violencia de género contempladas en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de San Luis Potosí.
- 3.1.5 Promover entre la población la cultura de la denuncia en materia de violencia, en especial en aquellos campos vinculados con las facultades de la Secretaría.
- 3.1.6 Llevar a cabo programas de capacitación y sensibilización sobre los contenidos y alcances de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, derechos humanos y género, a funcionarios y funcionarias de la Secretaría.
- 3.1.7 Impulsar talleres y campañas para hombres sobre masculinidades, sobre hombres renunciando a la violencia, y sobre la violencia de género, incluyendo la que ejercen los hombres contra las mujeres y contra otros hombres.
- 3.1.8 Transversalizar la perspectiva de equidad de género en la formulación y ejecución de políticas y programas públicos dirigidos a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia.

3.1.9 Instrumentar mecanismos de monitoreo y evaluación, que permitan mejorar la coordinación de todas las políticas, programas y acciones institucionales dirigidas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

INDICADOR	META AL 2015	ÁREA RESPONSABLE
Número y tipo de políticas, programas y acciones institucionales para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.	Incremento anual progresivo de políticas, programas y acciones institucionales, para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.	Titular de la Secretaría, con apoyo de todas las áreas de la dependencia.
Número y tipo de políticas, programas y acciones institucionales para promover un ejercicio no violento de la masculinidad, incluyendo la violencia de género que ejercen los hombres contra las mujeres y contra otros hombres.	Incremento anual progresivo de políticas, programas y acciones institucionales para promover un ejercicio no violento de la masculinidad, incluyendo la violencia de género que ejercen los hombres contra las mujeres y contra otros hombres.	Titular de la Secretaría, con apoyo de todas las áreas de la dependencia.
Elaboración del Programa institucional de violencia, y su puesta en marcha en el marco del Sistema Estatal de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.	Para el 2014, la Secretaría debe contar con el Programa institucional de violencia	Instituto de las Mujeres del Estado, en coordinación con la Secretaría.

INDICADOR	META AL 2015	ÁREA RESPONSABLE
Número de acciones instrumentadas sobre la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado a funcionarias/os públicos en la Secretaría / Total de acciones programadas *100	Difundir, durante el 2012, el contenido de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado a 70% de las y los funcionarios públicos de la Secretaría, e incorporar el tema en los manuales de formación del personal.	Titular de la Secretaría, con apoyo de todas las áreas de la dependencia.

Objetivo estratégico 4: Potenciar la representación económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo, y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico.

Conforme al Diagnóstico sobre la situación de la mujer en el Estado de San Luis Potosí de 2008, con casi dos millones y medio de habitantes, de los cuales existen 94 hombres por cada 100 mujeres, las diferencias entre hombres y mujeres se han modificado, y hoy, para algunas mujeres, es posible compaginar la vida laboral, social y familiar. Sin embargo, a pesar de los cambios en la división del trabajo por la creciente participación femenina en el mercado laboral, los valores continúan anclados en estereotipos fuertemente arraigados en la cultura.

En el ámbito laboral, más de la tercera parte de las mujeres son trabajadoras (42.73%) y 40.48% se dedica a las labores del hogar, 1.26% es jubilada, y 1.33% es pensionada. De las mujeres que se dedican a trabajar, 4% además, estudia.

El mayor número de personas asalariadas, se da en el nivel de más de 1 y hasta 3 salarios mínimos (42%), es decir que 418,430 personas no reciben más de 148.5 pesos al día (tomando en cuenta que el salario mínimo en SLP para el año 2008 era de 49.5 pesos). En el rango de más de 5 salarios mínimos (11%), se ve una marcada diferencia entre los dos sexos, ya que de cada 10 personas que reciben dicho ingreso, 7 son hombres y 3 son mujeres.

Respecto a la duración de la jornada de trabajo semanal, 79% de las mujeres labora en una jornada que va de 15 hasta 48 horas, contra 90% de los hombres, debido, probablemente, a que las mujeres adicionalmente deben invertir tiempo al trabajo doméstico.

Ante esta situación, el Gobierno del Estado busca asegurar el derecho a la participación de las mujeres en la vida social y económica, y en la representación política. Las mujeres han mejorado su formación y, cada vez más, ocupan puestos de liderazgo, aumentando su presencia en la representación política (27% en el Congreso del Estado). Por ello la importancia de impulsar también el trabajo de las mujeres, y lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, junto con la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico.

Estrategia 4.1.

Establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar, en la Secretaría de Finanzas.

Líneas de acción:

- 4.1.1. Contar con guarderías infantiles para las y los trabajadores en los centros de trabajo de la Secretaría.
- 4.1.2 Establecer la licencia de paternidad en la Secretaría, como lineamiento de las políticas laborales.
- 4.1.3 Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos.
- 4.1.4 Implementar procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión.
- 4.1.5 Instituir un Código de conducta para eliminar el acoso y hostigamiento sexual, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción.
- 4.1.6 Impulsar cursos de sensibilización y capacitación dirigidos a las familias de las y los empleados de la Secretaría, con énfasis en los esposos o parejas, sobre el compartir las tareas domésticas y el cuidado de los hijos e hijas.

INDICADOR	META AL 2015	ÁREA RESPONSABLE
Número de acciones implementadas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría.	Incremento anual progresivo, de acciones implementadas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en la Secretaría.	Todas las áreas de la Secretaría
Número de guarderías infantiles con las que cuenta la Secretaría para las y los trabajadores en los centros de trabajo / Total de acciones programadas *100.	Incremento anual progresivo hasta llegar a cubrir las necesidades de las y los empleados.	Dirección administrativa
Número de licencias de paternidad otorgadas en la Secretaría, como lineamiento de las políticas laborales / Total de acciones programadas *100.	Incremento anual progresivo, hasta llegar a 100% de los empleados que necesiten la licencia de paternidad.	Recursos humanos
Número de denuncias y sanciones en materia de hostigamiento sexual, al instituir el Código de conducta para eliminar el acoso y hostigamiento sexual por parte de los funcionarios públicos de la Secretaría.	Incremento anual progresivo de las denuncias y sanciones, hasta lograr sensibilizar al total de las y los funcionarios y erradicar el hostigamiento sexual.	Contraloría interna de la Secretaría.

Objetivo estratégico 5: Integrar el enfoque de género en el Sistema estatal de planeación.

Asegurar que la operación continua y efectiva del Comité de Planeación del Desarrollo Estatal (COPLADE), y el modelo de planeación estratégica y participativa, incluyan una perspectiva de equidad de género, para llevar a cabo la construcción de modelos que permitan el desarrollo integral y sostenible del Estado y sus regiones. El nivel estratégico de Gobierno, se relaciona directamente con su capacidad para establecer directrices y modelos de trabajo, que se proyecten en periodos específicos de corto, mediano y largo plazo. El compromiso de esta Administración consiste en establecer la base de una visión de desarrollo, que pueda ser efectiva para la sociedad potosina. El reto es armonizar la suma de voluntades de los distintos actores, en torno a un proyecto común y compartido, no de Gobierno, sino de bienestar para el Estado y sus habitantes.

En principio, es necesario asegurar la operación continua y efectiva del Comité de Planeación del Desarrollo Estatal (COPLADE) -modelo de planeación estratégica y participativa, establecido en la normatividad vigente para llevar a cabo la construcción de modelos que permitan el desarrollo integral y sostenible del Estado y sus regiones-. El COPLADE, integrado por los Poderes de Gobierno, niveles de la Administración pública, organismos de los sectores social y privado, y la ciudadanía en general, debe ser un foro permanente de consensos, acuerdos y suma de acciones, que permita construir modelos de desarrollo, otorgando a su vez viabilidad a las políticas públicas establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2009–2015 y sus programas sectoriales, especiales e institucionales derivados. Asimismo, deberá representar el espacio donde se establezcan los mecanismos más fuertes de vinculación y coordinación con la sociedad, dentro del marco de un proyecto común de desarrollo.

En él deben abordarse, desde una perspectiva de género integradora, los temas relacionados con la política social y el combate a la pobreza, la construcción de una economía competitiva y generadora de empleos, la consolidación de un desarrollo regional sustentable, y el aseguramiento de condiciones adecuadas de seguridad y procuración de justicia. Todo bajo un enfoque integral, orientado a la suma de esfuerzos y la delimitación de grandes directrices que detonen el crecimiento de San Luis Potosí, aseguren el bienestar de su gente, y fortalezcan sus polos de desarrollo.

Además, en su operación debe considerar el establecimiento de mecanismos concretos, que permitan la optimización de los recursos y su orientación al impacto en las principales variables, así como la alineación de los presupuestos asignados con los objetivos, estrategias, programas y proyectos definidos en los instrumentos de planeación. En el terreno operativo, el COPLADE debe establecer las bases para la conformación de programas específicos de atención, así como para la propuesta, selección y valoración de proyectos de inversión.

Estrategia 5.1.

Integrar la perspectiva de equidad de género en los procesos gubernamentales, para mejorar su eficiencia.

Líneas de acción:

- 5.1.1 Rediseñar, con perspectiva de equidad de género, los procesos gubernamentales, para lograr un mejor uso de los recursos e incrementar los beneficios generados.
- 5.1.2 Implementar y dar continuidad a los procesos en materia de calidad con perspectiva de equidad de género, de las dependencias y entidades de la administración pública.
- 5.1.3 Mejorar los esquemas de coordinación interna entre las instancias de Gobierno, mediante la conformación de redes de información y telecomunicación, siempre con una perspectiva de equidad de género.

Estrategia 5.2.

Reforzar las acciones de planeación, y el ejercicio efectivo y transparente del gasto público.

Líneas de acción:

- 5.2.1 Asegurar la asignación y el ejercicio, el monitoreo y la evaluación del presupuesto estatal con perspectiva de equidad de género, y de acuerdo con los objetivos y prioridades de desarrollo establecidos en los procesos de planeación, y con base en los resultados alcanzados.

- 5.2.2 Fortalecer las finanzas públicas estatales, mediante esquemas innovadores de captación de recursos, teniendo siempre en cuenta la perspectiva de equidad de género.
- 5.2.3 Seleccionar y priorizar la realización de proyectos estatales con perspectiva de equidad de género, y con base en el impacto que tendrán las inversiones hechas por el sector público, en aquellas áreas o sectores estratégicos que sean detonadores del progreso del Estado.
- 5.2.4 Establecer medidas y acciones concretas de austeridad y contención del gasto, adecuando y reduciendo las erogaciones destinadas a las actividades con menor valor agregado a al ciudadanía.
- 5.2.5 Aplicar controles eficientes y con perspectiva de equidad de género del gasto público, mediante el seguimiento puntual a las obras y acciones realizadas por las dependencias y entidades estatales, para asegurar el uso eficiente de los recursos públicos.
- 5.2.6 Fortalecer el desarrollo institucional de los municipios con perspectiva de equidad de género, para valorar su participación en un esfuerzo conjunto de reorganización del gasto, que propicie el incremento de la inversión productiva, fortalezca su desarrollo, y reduzca los desequilibrios regionales.
- 5.2.7 Fortalecer la aplicación de las facultades de auditoría y fiscalización de los recursos, con carácter preventivo, todo ello con perspectiva de equidad de género.
- 5.2.8 Construir una política demográfica y estadística con perspectiva de equidad de género, que contribuya a la generación de políticas públicas focalizadas, de impacto efectivo en las acciones de desigualdad social, desarrollo económico, político y social, para que la población potosina alcance una vida digna, sin comprometer el patrimonio de generaciones futuras.

Estrategia 5.3.

Integrar la perspectiva de equidad de género en las relaciones de comunicación social, para transformar la administración pública y hacerla más incluyente.

Líneas de acción:

- 5.3.1 Elaborar una moderna y eficiente comunicación social, que parta del conocimiento de las expectativas ciudadanas, a fin de promover la perspectiva de equidad de género, y fortalecer la legitimidad de la acción pública.
- 5.3.2 Incrementar y sistematizar el uso de las nuevas herramientas de comunicación y la interacción social entre Gobierno y ciudadanía, para avanzar en la creación de un Gobierno “electrónico”, que considere la diversidad de la sociedad potosina.

Estrategia 5.4.

Fomentar la legalidad, el Estado de derecho y el combate a la corrupción, para alcanzar la eficacia, calidad y buena orientación de la intervención del Estado.

Líneas de acción:

- 5.4.1 Contribuir con el desarrollo de una cultura de apego a la legalidad, de ética y de responsabilidad pública, con perspectiva de equidad de género.
- 5.4.2 Mantener una relación respetuosa y equilibrada con los poderes Legislativo y Judicial, para asegurar la integración de la perspectiva de equidad de género, en la consecución de los temas comunes de la agenda pública.
- 5.4.3 Garantizar la gobernabilidad, para permitir la convivencia armónica entre ciudadanía e instancias de Gobierno.
- 5.4.4 Fortalecer los instrumentos de aplicación y seguimiento de la transparencia.
- 5.4.5 Revisar y proponer la actualización de la normatividad aplicable a la adquisición de obra pública, que transparente y agilice su aplicación.
- 5.4.6 Difundir la evaluación de los programas públicos, para dar apertura a la ciudadanía a un sistema de rendición de cuentas con perspectiva de equidad de género, que fortalezca la función pública.

5.4.7 Consolidar los mecanismos que permitan ofrecer una respuesta oportuna y eficaz, a la denuncia pública de las y los funcionarios que incurran en prácticas ilícitas.

5.4.8 Desarrollar un riguroso proceso de control de confianza con perspectiva de equidad de género, en la selección y evaluación del personal.

5.4.9 Fomentar una cultura organizacional con perspectiva de equidad de género, sustentada en un conjunto de valores que induzcan un comportamiento ético en el personal.

5.4.10 Asegurar la transparencia y rendición de cuentas con perspectiva de equidad de género, en los procesos de operación de los servicios públicos que recibe la ciudadanía.

5.4.11 Implementar sistemas de recursos humanos, que coadyuven a la permanencia, desarrollo y bienestar del personal, ello con perspectiva de equidad de género.

INDICADOR	META AL 2015	ÁREA RESPONSABLE
Número de procesos gubernamentales con perspectiva de género implementados / Total de procesos implementados *100.	Incremento anual progresivo.	Titular de la Secretaría de Finanzas, en coordinación con toda la Secretaría.
Número de medidas implementadas para reforzar las acciones de planeación, y el ejercicio efectivo y transparente del gasto público con perspectiva de género / Total de medidas implementadas *100.	Incremento anual progresivo.	Todas las áreas de la Secretaría.

INDICADOR	META AL 2015	ÁREA RESPONSABLE
Porcentaje de aceptación del portal del Gobierno en términos de uso e interacción, considerando el impacto diferenciado entre mujeres y hombres / Porcentaje de aceptación *100.	Incremento anual progresivo.	Dirección de contabilidad gubernamental
Presupuesto estatal asignado y ejercido con perspectiva de género, y de acuerdo con los objetivos y prioridades de desarrollo establecidos en los procesos de planeación y con base a los resultados alcanzados.	Incremento anual progresivo.	Gestión pública
Porcentaje de instrumentos implementados para el fomento de una cultura de apego a la legalidad, la ética y la responsabilidad pública / Número de instrumentos contemplados.	Incremento anual progresivo.	Toda la Secretaría

Objetivo estratégico 6: Impulsar el financiamiento de los programas gubernamentales con perspectiva de equidad de género.

La alineación de los procesos de programación y asignación de los recursos públicos hacia los rubros de mayor sensibilidad y necesidad social, son tareas impulsadas con el mayor vigor durante esta Administración, buscando dar viabilidad a las líneas estratégicas, y operatividad a las políticas públicas de los instrumentos de planeación considerados en la ley. Por ello, para lograr con mayor eficiencia este objetivo, es necesario integrar la perspectiva de equidad de género en el manejo de los ejercicios presupuestales para cada año, y orientarlo al cumplimiento de los objetivos y estrategias del Plan Estatal de Desarrollo.

El manejo de los ejercicios presupuestales, para cada año fiscal, deberá ser orientado con perspectiva de equidad género al cumplimiento de los objetivos y estrategias del Plan Estatal de Desarrollo 2009–2015, en cada uno de sus Ejes estratégicos y rubros específicos, así como de acuerdo con lo planteado en sus programas sectoriales, especiales e institucionales derivados, y en las prioridades detectadas de manera permanente en los foros establecidos en el seno del COPLADE.

Para ello, se deberán reforzar las tareas relacionadas con la integración de los Programas Operativos Anuales (POA) de cada dependencia e instancia del Ejecutivo, vigilando que los lineamientos para la programación–presupuestación anual, garanticen la perspectiva de equidad de género, y la congruencia entre los programas y proyectos autorizados a las dependencias y entidades, y los objetivos y prioridades definidos en los instrumentos de planeación.

Los POA deberán dar cuenta de un diagnóstico diferenciado entre mujeres y hombres, su justificación, congruencia con la planeación, metas de los proyectos y acciones sustantivas, sus costos operativos actuales y futuros, así como de los indicadores propuestos para la medición de sus impactos, los cuales deberán garantizar la desagregación por sexo, grupos de edad, región del Estado, municipio sobre usuarios(as), beneficiarios(as) y población atendida.

En materia financiera, la Hacienda estatal enfrentó un escenario inicial complicado, derivado de los efectos negativos de la crisis económica internacional, poco margen de maniobra ante los empréstitos contratados por la Administración anterior, y un sistema de administración recaudatorio y presupuestal poco eficiente. Ello obliga a la constitución e implementación de

mecanismos más eficientes para dar financiamiento a las acciones prioritarias para el desarrollo del Estado y sus regiones.

Se debe, por ende, fortalecer el sistema recaudatorio mediante la actualización de padrones, y el otorgamiento de facilidades para el pago de obligaciones atrasadas; la gestión de recursos extraordinarios ante la Federación para su aplicación en los rubros de mayor necesidad social; la aplicación de un programa de contención del gasto para reducir la carga financiera del aparato gubernamental, sin menoscabar la atención a los rubros prioritarios para el desarrollo; así como la mejora continua en los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, para ofrecer a la ciudadanía información oportuna, completa y transparente acerca del uso y destino de sus contribuciones fiscales.

En el marco del COPLADE, es fundamental asegurar la instrumentación del Banco estatal de proyectos, mediante el cual se busca dar prioridad a los proyectos con mayor rentabilidad social, maximizando los beneficios alcanzados con la aplicación del recurso público, y brindando un mecanismo eficiente para la gestión de nuevas alternativas de financiamiento.

Por otra parte, con el apoyo de la Secretaría de Finanzas, las entidades de Gobierno deben emprender la tarea de gestionar recursos adicionales con financiamiento público nacional, internacional o privado, para aquellas acciones factibles de recibir dichos apoyos.

Estrategia 6.1.

Rediseñar, con perspectiva de equidad de género, los procesos gubernamentales, para lograr un mejor uso de los recursos e incrementar los beneficios generados.

Líneas de acción:

6.1.1 Analizar, con perspectiva de equidad de género, las estructuras y procedimientos de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, para implementar acciones de desarrollo organizacional, que tengan como finalidad optimizar los recursos y mejorar los servicios que proporcionan a la ciudadanía.

- 6.1.2 Identificar y aplicar procesos clave de reingeniería institucional, indispensables para darle rumbo y sentido al proceso de reestructuración de la administración estatal.
- 6.1.3 Atender los requerimientos de adquisiciones de las dependencias dentro de las normas de calidad, dando transparencia y certidumbre a los procesos.
- 6.1.4 Desarrollar y/o actualizar con perspectiva de equidad de género y con un lenguaje inclusivo, los Manuales de organización y de procedimientos de las dependencias.
- 6.1.5 Establecer mecanismos de mejora, orientados a reducir el costo operativo de los programas gubernamentales, fortaleciendo la orientación presupuestal hacia aquéllos de mayor valor agregado a la ciudadanía.

Estrategia 6.2.

Implementar y dar continuidad a los procesos en materia de calidad de las dependencias y entidades de la administración pública.

Líneas de acción:

- 6.2.1 Mantener los procesos de certificación de calidad existentes al interior de las dependencias.
- 6.2.2 Implementar la certificación bajo normas de calidad de los procesos sustantivos de las dependencias del Ejecutivo, integrando la perspectiva de equidad de género.

Estrategia 6.3.

Crear o mejorar los esquemas de coordinación interna entre las instancias de Gobierno, mediante la conformación de redes de información y telecomunicación homologados.

Líneas de acción:

- 6.3.1 Organizar, valorar y depurar los fondos documentales existentes, con base en la normatividad vigente, y homologar con perspectiva de equidad de

género, los criterios de la administración documental en las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado.

6.3.2 Establecer métodos de comunicación efectiva entre el C. Gobernador y las y los titulares de las dependencias y entidades del Gobierno estatal, para garantizar el cumplimiento oportuno de los compromisos de Gobierno.

6.3.3 Establecer programas anuales de reuniones de gabinete legal y ampliado, y de gabinetes sectoriales.

Estrategia 6.4.

Implementar esquemas permanentes de capacitación con perspectiva de equidad de género, de acuerdo con las áreas de desempeño del personal gubernamental.

Líneas de acción:

6.4.1 Fortalecer el programa de capacitación con perspectiva de equidad de género, alineando los perfiles de puestos respecto de la función que desempeña la persona servidora pública.

6.4.2 Proponer e implementar la profesionalización con perspectiva de equidad de género, de las y los servidores públicos del Estado de San Luis Potosí.

6.4.3 Profesionalizar, con perspectiva de equidad de género, a las y los servidores públicos estatales, para que adquieran conocimientos y habilidades para el control y seguimiento del gasto público, mediante cursos, conferencias, talleres, diplomados y seminarios.

6.4.4 Implementar mecanismos de mejora continua en los procesos relacionados con los servicios prestados de forma directa a la población.

INDICADOR	META AL 2015	ÁREA RESPONSABLE
Número de procesos gubernamentales rediseñados con perspectiva de género, para lograr un mejor uso de los recursos públicos.	Incremento paulatino integral.	Secretaría de Finanzas
Porcentaje de avance en la implementación de los criterios de armonización contable, acorde con lo establecido en la Ley general de contabilidad gubernamental / Número total de criterios incluidos.	Incremento paulatino integral de 80 a 90% hasta llegar a 100%	Gestión pública / Secretaría de Finanzas
Porcentaje de cursos de capacitación brindados con perspectiva de género, a dependencias y entidades de la Administración pública estatal.	Incremento paulatino integral hasta lograr 100%	Secretaría de Finanzas / Gestión pública
Porcentaje de dependencias con un sistema de indicadores desagregados por sexo de medición de la gestión pública, vinculado con el seguimiento del cumplimiento de los instrumentos de planeación / Total de dependencias	Incremento progresivo anual.	Gestión pública / Secretaría de Finanzas
Porcentaje de cumplimiento en los mecanismos de rendición de cuentas establecido por la ley.	Incremento gradual de 50% hasta llegar a 100%	Gestión pública / Secretaría de Finanzas

INDICADOR	META AL 2015	ÁREA RESPONSABLE
Número de políticas, programas y acciones instrumentadas en materia de comunicación social con perspectiva de género.	Incremento progresivo anual del número de políticas, programas y acciones instrumentadas en materia de comunicación social con perspectiva de género.	Gestión pública / Secretaría de Finanzas

Objetivo estratégico 7: Impulsar la evaluación, seguimiento y control de las políticas públicas, con un enfoque de género.

El seguimiento de las acciones de Gobierno, y la evaluación sobre la pertinencia, viabilidad y alcance de las políticas públicas, son los pilares fundamentales sobre los que esta administración deposita la certeza de alcanzar los objetivos establecidos para impulsar los grandes temas del desarrollo. Por ello, es importante garantizar que la administración pública estatal, además de funcionar con criterios de eficiencia, eficacia y transparencia, incorpore la perspectiva de equidad de género.

En términos estratégicos, y en el marco del COPLADE, se busca dar operatividad al Sistema estatal de información, figura contemplada en la ley que evalúa cualitativa y cuantitativamente los resultados alcanzados, en correspondencia con los instrumentos de planeación, así como la cobertura, efectividad, impacto y calidad de las políticas públicas que de ellos emanan.

Se requiere avanzar hacia la instrumentación de un sistema estatal de indicadores de la Gestión pública, construido con perspectiva de equidad de género, y con base en las líneas de evaluación definidas por las dependencias y entidades del Ejecutivo estatal. A su vez, debe de estar concertado con los municipios, en el ejercicio de sus facultades y obligaciones en materia de evaluación, de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como las delegaciones federales, y basado en las reglas de operación de sus propios programas, que garanticen la desagregación por sexo, grupos de edad, región del Estado, municipio sobre usuarios(as), beneficiarios(as) y población atendida.

Para su soporte, se establecerán mecanismos claros y permanentes de análisis y seguimiento en la orientación de la inversión pública, conforme a lo registrado en los sistemas de seguimiento de la misma, así como de su impacto en el marco estadístico del Estado. Los resultados de estos mecanismos de evaluación alimentarán los informes anuales, que acorde a Ley, presentará el Ejecutivo sobre el *status* que guarda la administración pública en relación con los grandes temas de la agenda de desarrollo del Estado, integrando la perspectiva de equidad de género.

Estrategia 7.1.

Implementar mecanismos de mejora continua en los procesos relacionados con los servicios prestados, de forma directa, a la población.

Líneas de acción:

- 7.1.1 Mejorar la competitividad del Estado, y la atención de los trámites y servicios que se ofrecen a la ciudadanía.
- 7.1.2 Proponer mecanismos eficaces y coordinados, que eliminen parcial o totalmente la regulación desfavorable de los trámites y servicios.
- 7.1.3 Aplicar estándares de servicio para mejorar la atención brindada por el personal gubernamental.
- 7.1.4 Aplicar mecanismos de mejora en tiempos, movimientos y modernización de procesos, que reduzcan el tiempo promedio de atención en las oficinas recaudadoras.
- 7.1.5 Implementar modelos de medición con perspectiva de equidad de género, para mejorar el nivel de atención en los servicios directos a la ciudadanía.
- 7.1.6 Aplicar esquemas de capacitación con perspectiva de equidad de género en materia de servicio al cliente, a las y los funcionarios encargados de brindar servicio directo a la ciudadanía (“atención de ventanilla”).
- 7.1.7 Implementar tecnologías de información, para facilitar la realización de trámites gubernamentales de manera remota.
- 7.1.8 Implementar una Contraloría digital, que permita sistematizar las funciones y atribuciones más importantes de la Contraloría General del Estado, estableciendo lazos de participación ciudadana, mecanismos de revisión y vigilancia del gasto público, y evaluaciones a trámites y servicios públicos.
- 7.1.9 Diseñar e implementar sistemas de supervisión y vigilancia de las obras y acciones, de los procesos licitatorios, del Registro único de contratistas, de atención a quejas y denuncias, de evaluaciones a los trámites y servicios, Sistema programático–presupuestal, de entrega–recepción, de Declaración patrimonial.

7.1.10 Sistematizar los procedimientos para facilitar los trámites a la ciudadanía, mediante el uso de nuevas tecnologías.

7.1.11 Concluir la digitalización de los documentos que ofrecen los Registros públicos y civiles, así como el Periódico oficial del Estado.

7.1.12 Ampliar la oferta física de los servicios de mayor demanda, relacionados con la certeza jurídica, trámites y permisos a las localidades de más alta densidad poblacional del Estado.

Estrategia 7.2.

Asegurar la asignación del presupuesto estatal de acuerdo con los objetivos y prioridades de desarrollo establecidos en los procesos de planeación, y con base en los resultados alcanzados, ello con perspectiva de equidad de género.

Líneas de acción:

7.2.1 Actualizar los instrumentos de planeación de la administración estatal con perspectiva de equidad de género, para mantenerlos acordes con la realidad socioeconómica del Estado y del país, y a los compromisos de Gobierno.

7.2.2 Actualizar el Plan Estatal de Desarrollo, y los programas sectoriales al tercer año de Gobierno, en cumplimiento con la Ley de Planeación del Estado de San Luis Potosí y sus municipios.

7.2.3 Asegurar la alineación de los Programas operativos anuales de las dependencias, a la consecución de las líneas estratégicas definidas en el Plan Estatal de Desarrollo y sus programas derivados.

Estrategia 7.3.

Fortalecer, con perspectiva de equidad de género, las finanzas públicas estatales, mediante esquemas innovadores de captación de recursos.

Líneas de acción:

- 7.3.1 Revisar, depurar e integrar los padrones de contribuyentes de las diversas contribuciones locales, con el objetivo de ampliar la base fiscal y facilitar el seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones.
- 7.3.2 Implementar esquemas para hacer más eficientes los programas de recaudación de pequeños contribuyentes, impuesto sobre nómina, e impuesto sobre hospedaje.
- 7.3.3 Establecer un estricto programa de seguimiento y control, para monitorear el avance respecto de la recaudación presupuestada, principalmente la derivada de los ingresos locales, participaciones e incentivos.
- 7.3.4 Establecer mecanismos para la gestión de recursos adicionales provenientes de la Federación y de organismos internacionales.

Estrategia 7.4.

Seleccionar y priorizar la realización de proyectos estatales, con base en el impacto que tendrán las inversiones hechas por el sector público, en aquellas áreas o sectores estratégicos que sean detonadores del progreso del Estado.

Líneas de acción:

- 7.4.1 Establecer y normar la operación del Banco estatal de proyectos, como mecanismo único para la priorización y selección de proyectos de inversión.
- 7.4.2 Establecer mecanismos claros y transparentes de evaluación sobre el potenciamiento del recurso asignado, y del impacto generado por los proyectos priorizados mediante el Banco estatal de proyectos, en las principales variables del desarrollo económico y social, todo ello con perspectiva de equidad de género.
- 7.4.3 Promover proyectos estatales de alto impacto, vinculados con las prioridades del Plan Estatal de Desarrollo, que propicien el desarrollo socioeconómico y la igualdad entre mujeres y hombres de San Luis Potosí, y sus polos de desarrollo.

7.4.4 Promoción de proyectos regionales de alto impacto con beneficio directo para San Luis Potosí, y con perspectiva de equidad de género, en el seno del Fideicomiso para el Desarrollo de la Región Centro Occidente (FIDERCO).

7.4.5 Coordinación con las dependencias y entidades del Gobierno estatal, para la promoción de proyectos estratégicos, o recursos financieros para San Luis Potosí con perspectiva de equidad de género, por medio de la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO).

Estrategia 7.5.

Establecer medidas y acciones concretas de austeridad y contención del gasto, adecuando y reduciendo las erogaciones destinadas a las actividades con menor valor agregado a la ciudadanía.

Líneas de acción:

7.5.1 Vigilar el cumplimiento del Acuerdo administrativo, que establece las medidas de austeridad y disciplina del gasto de la administración pública estatal.

7.5.2 Aplicar controles eficientes del gasto público, mediante el seguimiento puntual de las obras y acciones realizadas por las dependencias y entidades estatales, para asegurar el uso eficiente y con perspectiva de equidad de género de los recursos públicos.

7.5.3 Implementar un Sistema de seguimiento y evaluación presupuestal con perspectiva de equidad de género, mediante el ordenamiento, sistematización y procesamiento de la información relacionada con la aplicación de recursos públicos, y la aplicación de auditorías conjuntas, directas o extraordinarias, fortaleciendo con ello la transparencia y rendición de cuentas.

7.5.4 Monitorear, de manera permanente, los recursos federales y estatales en las diversas etapas del ejercicio fiscal, con la finalidad de tomar medidas preventivas que hagan más eficiente el origen y destino de los mismos.

- 7.5.5 Llevar un seguimiento y control del grado de cumplimiento de los planes y programas de trabajo institucionales, con base en los presupuestos autorizados en el ejercicio fiscal.
- 7.5.6 Establecer mecanismos periódicos de seguimiento y balance del ingreso respecto del egreso estatal, para evitar el gasto por encima de los ingresos reales recaudados, y evitando el endeudamiento del Estado.
- 7.5.7 Fortalecer el control en el ejercicio de la obra pública, mediante el seguimiento mensual en sus avances físico-financieros, y su apego a la normatividad aplicable.
- 7.5.8 Modernizar los sistemas de información con perspectiva de equidad de género, para el seguimiento de la inversión pública, con el objetivo de facilitar su análisis y control.
- 7.5.9 Hacer más eficientes los controles financieros en la ejecución de la obra pública, estableciendo mecanismos de seguimiento apegados a los modelos de contabilidad gubernamental.

Estrategia 7.6.

Fortalecer, con perspectiva de equidad de género, el desarrollo institucional de los municipios para valorar su participación en un esfuerzo conjunto de reorganización del gasto, que propicie el incremento de la inversión productiva, fortalezca su desarrollo y reduzca los desequilibrios regionales.

Líneas de acción:

- 7.6.1 Establecer una vinculación cercana con los municipios y sus principales actores, generando una coordinación de las acciones del Gobierno del Estado, con perspectiva de equidad de género.
- 7.6.2 Capacitar, con perspectiva de equidad de género, a las y los funcionarios municipales, para fortalecer la administración, el manejo de sus fondos y la mejora de sus gestiones.

- 7.6.3 Fortalecer la coordinación con los municipios en temas de planeación y evaluación de programas y proyectos conjuntos, con perspectiva de equidad de género.
- 7.6.4 Fortalecer la capacidad de planeación de los municipios con la generación de análisis estadístico-geográficos, mediante su integración y participación en el Comité Técnico Regional de Estadística e Información Geográfica (CTREIG).
- 7.6.5 Impulsar procesos de programación y presupuestación, con perspectiva de equidad de género en los municipios.

Estrategia 7.7.

Fortalecer la aplicación de las facultades de auditoría y fiscalización de los recursos, con carácter preventivo.

Líneas de acción:

- 7.7.1 Instrumentar un Programa de auditorías que incluya revisiones financieras, administrativas, de gestión, de legalidad y evaluaciones al control interno de la administración pública estatal, con perspectiva de equidad de género.
- 7.7.2 Realizar operativos preventivos en todas las dependencias y entidades de la administración pública estatal, y en algunos programas convenidos con la Federación, con el objetivo de evitar observaciones recurrentes.
- 7.7.3 Homologar criterios y reducir los montos pendientes de solventar ante los diversos órganos de fiscalización, derivado de resultados obtenidos de auditorías directas y coordinadas.
- 7.7.4 Consolidar una vinculación más estrecha de las Contralorías internas con áreas centrales de la Contraloría General del Estado, a efecto de fortalecer el Sistema estatal de control y evaluación.
- 7.7.5 Construir el Catálogo de observaciones financiero–administrativas del Estado con perspectiva de equidad de género, con el propósito de unificar criterios para la determinación de observaciones de las auditorías practicadas por la Dirección general del control, y las Contralorías internas.

- 7.7.6 Fortalecer la figura del Contralor interno en la dependencia o entidad de adscripción, incluyendo la perspectiva de equidad de género, y vigilando que cumplan con las normas y disposiciones legales aplicables en la materia, y emitiendo las normas generales de control interno en la Administración pública estatal.
- 7.7.7 Impulsar el mejoramiento integral de promoción, implementación y ejecución de la Contraloría social.
- 7.7.8 Promover, con perspectiva de equidad de género, los instrumentos que fomenten la participación ciudadana en la vigilancia, seguimiento y evaluación de la actividad gubernamental.
- 7.7.9 Capacitar, con perspectiva de equidad de género, a los comités de beneficiarios en la vigilancia, y control de obras y servicios.
- 7.7.10 Establecer observatorios ciudadanos (personas y/o organizaciones acreditadas en una materia específica), con el fin de monitorear, evaluar e incidir en políticas o procesos.
- 7.7.11 Implementar buzones de atención a quejas y denuncias ciudadanas.
- 7.7.12 Establecer el esquema municipios en transparencia (diagnosticando por medio de 36 indicadores, las prácticas municipales de participación ciudadana y transparencia).
- 7.7.13 Actualizar, con perspectiva de equidad de género, los manuales de organización de las unidades administrativas de la administración pública estatal.

Estrategia 7.8.

Construir una política demográfica y estadística con perspectiva de equidad de género, que contribuya con la generación de políticas públicas focalizadas, de impacto efectivo en las acciones de desigualdad social, desarrollo económico, político y social, para que las y los potosinos alcancen una vida digna sin comprometer el patrimonio de generaciones futuras.

Líneas de acción:

- 7.8.1 Desarrollar una política de población que brinde las bases para considerar las principales tendencias de crecimiento, movilidad y caracterización de los grupos poblacionales del Estado, como soporte a los procesos de planeación y conformación de políticas públicas.
- 7.8.2 Conformar el Sistema estatal de población, como medio para sistematizar, analizar y proyectar las variables relevantes en materia de población, como apoyo a los procesos de planeación.

Estrategia 7.9.

Contribuir con el desarrollo de una cultura de apego a la legalidad, de ética y de responsabilidad pública.

Líneas de acción:

- 7.9.1 Contribuir en la construcción permanente de la honradez y eficiencia en la Gestión pública, integrando la perspectiva de equidad de género a estos valores.
- 7.9.2 Suscribir el Acuerdo de coordinación federación–Estado, que tiene como objetivo establecer acciones conjuntas para fortalecer el Sistema estatal de control y evaluación de la gestión pública.
- 7.9.3 Crear la Comisión permanente de Contralores Estado–municipios, para capacitar y asesorar las acciones de control y vigilancia del gasto público en programas convenidos, cuidando de integrar la perspectiva de equidad de género.
- 7.9.4 Impulsar y promover las reformas legales necesarias con perspectiva de equidad de género, para erradicar las prácticas indebidas de las y los servidores públicos estatales.
- 7.9.5 Establecer un Código de ética, con perspectiva de equidad de género, de las y los servidores públicos del Estado.

7.9.6 Revisión, con perspectiva de equidad de género, de la Ley de Servidores Públicos para fortalecer la ética y la responsabilidad pública de las y los funcionarios.

7.9.7 Desarrollar un Sistema de coordinación y supervisión de las unidades jurídicas del Poder Ejecutivo, a efecto de unificar criterios y marcar directrices para la acción y defensa del Estado; así mismo para la asesoría jurídica a las dependencias y entidades de la Administración pública estatal.

INDICADOR	META AL 2015	ÁREA RESPONSIBLE
Porcentaje de dependencias con procesos de reingeniería institucional con perspectiva de género y/o desarrollo organizacional / Total de dependencias	Incremento anual progresivo.	Gestión pública / Secretaría de Finanzas
Número de unidades administrativas que actualizaron su manual de organización con perspectiva de género.	Incremento anual progresivo.	Gestión pública / Secretaría de Finanzas
Número de trámites y servicios con perspectiva de género y con mejoras regulatorias implementadas.	Incremento anual progresivo.	Gestión pública / Secretaría de Finanzas
Porcentajes de programas operativos anuales, alineados a los objetivos y estrategias definidos en los instrumentos de planeación, y en el Programa Estatal de Igualdad / Total de programas operativos anuales	Incremento anual progresivo.	Gestión pública / Secretaría de Finanzas

INDICADOR	META AL 2015	ÁREA RESPONSIBLE
Porcentaje de municipios atendidos mediante esquemas de capacitación para la mejora de sus gestiones, integrando la perspectiva de género.	Incremento anual progresivo.	Gestión pública / Secretaría de Finanzas
Porcentaje de atención de quejas y denuncias procedentes recibidas mediante el mecanismo de contraloría social / Quejas y denuncias recibidas	Contraloría social operando a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	Gestión pública / Secretaría de Finanzas
Porcentaje de dependencias que cumplen con los criterios de seguimiento y actualización de la información con perspectiva de género / Total de dependencias con información en los sistemas de seguimiento.	Incremento anual progresivo.	Gestión pública / Secretaría de Finanzas