

AÑO C, TOMO I
SAN LUIS POTOSI, S.L.P.
JUEVES 15 DE JUNIO DE 2017
EDICIÓN EXTRAORDINARIA
100 EJEMPLARES
58 PAGINAS



PLAN DE **San Luis**

PERIODICO OFICIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO

Las leyes y demás disposiciones son de observancia obligatoria por el sólo hecho de publicarse en este Periódico.

2017 "Un Siglo de las Constituciones"

INDICE

Poder Ejecutivo del Estado.
Instituto de las Mujeres.

Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021.

Responsable:
SECRETARIA GENERAL DE GOBIERNO

Director:
OSCAR IVÁN LEÓN CALVO

PERFECTO AMEZQUITA No.101 2° PISO
FRACC. TANGAMANGA CP 78269
SAN LUIS POTOSI, S.L.P.

Actual \$ 18.26

Atrasado \$ 36.52

Otros con base a su costo a criterio de la
Secretaría de Finanzas

Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

ALCANCE

JUSTIFICACIÓN

Metodología utilizada para identificar y jerarquizar las necesidades y la problemática a atender, así como para diseñar la solución a instrumentar.

MARCO NORMATIVO

Marco jurídico internacional.

Marco jurídico nacional.

Marco jurídico del estado de San Luis Potosí.

ALINEACIÓN A LOS PLANES Y PROGRAMAS RECTORES EN LA MATERIA

Eje 1. Clima laboral para la igualdad.

Eje 2. Corresponsabilidad.

Eje 3. Hostigamiento y acoso sexual.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SAN LUIS POTOSÍ

Datos generales del estado.

Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno de San Luis Potosí.

MARCO CONCEPTUAL

Cultura institucional con perspectiva de género.

La igualdad sustantiva y la igualdad de género.

Los ejes de la cultura institucional para la igualdad.

OBJETIVOS, EJES, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo general.

Eje 1. Clima laboral para la igualdad.

Eje 2. Corresponsabilidad.

Eje 3. Hostigamiento y acoso sexual.

Estrategia transversal. Impulsar la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016 - 2021 en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.

COBERTURA

ANEXO 1. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES ORDENAMIENTOS JURÍDICOS DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ REFERENTES A LOS EJES DE LA CULTURA INSTITUCIONAL.

ANEXO 2. ACRÓNIMOS

ANEXO 3. GLOSARIO

ANEXO 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PRESENTACIÓN

El Gobierno del Estado de San Luis Potosí, comprometido con la igualdad sustantiva, la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral, ha elaborado un programa destinado a analizar, y actuar al interior de la Administración Pública Estatal.

La Organización Internacional del Trabajo en su Informe intitulado "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2017", ha reflexionado que en el mercado de trabajo aún se encuentran las disparidades observadas entre varios grupos demográficos. Las disparidades de género en las oportunidades del mercado de trabajo causan particular preocupación, pues se observan y persisten en varias zonas geográficas. En el mercado de trabajo, las brechas de género también se observan en las diferencias de remuneración, y que esta puede reducirse al crear políticas que deben centrarse en superar las limitaciones estructurales y su relación con el crecimiento de la desigualdad.

Además, la Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico en el 2016 ha puesto sobre la mesa que la igualdad de género y los derechos de la mujer son esenciales para abordar la asignatura pendiente de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y acelerar el desarrollo mundial de 2015 en adelante. La igualdad de género es importante en sí, como requisito previo de la salud y del desarrollo de las familias y las sociedades, y como motor de crecimiento económico.

Por tanto, la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres promueve una transformación estructural de las instituciones públicas, privadas y sociales, es detonante para la eliminación de estereotipos en función del género y del sexo, desde las relaciones e interacciones de las personas trabajadoras, pasando por los procesos y la normatividad que regula las relaciones laborales internas, hasta llegar al cumplimiento de los objetivos, metas y visión institucionales.

Esta cultura institucional implica mejorar el clima laboral entre las personas trabajadoras, fortaleciendo el liderazgo de las mujeres y motivando el trato sin discriminación, y el trabajo en equipo entre compañeras y compañeros, así como entre personal de diferentes jerarquías.

A su vez, promueve que las personas trabajadoras cuenten con un desarrollo humano, en el que la familia y las relaciones afectivas se fortalezcan, sin que se observe una interferencia en la relación personal – trabajo, a través de impulsar la corresponsabilidad de los hombres en los asuntos familiares, así como promover la conciliación de la vida personal y laboral de quienes pertenecen a la Administración Pública Estatal.

También, impulsa la reflexión sobre las políticas de prevención, atención y sanción de la violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, para que las mujeres, quienes son las principales víctimas de este flajelo, no sean vulneradas en sus derechos humanos y su desarrollo.

Es por ello, que se presenta el siguiente Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021, como un medio para caminar a favor de la transversalización de la perspectiva de género, el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad sustantiva y no discriminación en la Administración Pública Estatal.

ALCANCE

El Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021 es un programa sexenal que involucra la participación de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí, en el diseño, cumplimiento y seguimiento de las acciones en materia de cultura institucional con perspectiva de género durante el período mencionado.

JUSTIFICACIÓN

Metodología utilizada para identificar y jerarquizar las necesidades y la problemática a atender, así como para diseñar la solución a instrumentar.

a) Investigación documental.

Como primeros elementos se analizaron diversos documentos en materia de cultura institucional, igualdad sustantiva, igualdad de género y no discriminación, a saber, los siguientes:

- Instrumentos jurídicos internacionales en materia de perspectiva de género, igualdad laboral, igualdad sustantiva y no discriminación, principalmente aquellos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización de Estados Americanos, entre otros.

- Instrumentos nacionales en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, entre estos: la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; así como ordenamientos administrativos como, el Programa para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018, el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018, el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Discriminación 2014 – 2018, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, entre otros.
- Marco jurídico del Estado de San Luis Potosí, principalmente: Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, 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; Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado, Reglamentos de las Leyes; Reglamentos Interiores, entre otros del orden legislativo y administrativo estatal.
- Documentos bibliográficos en la materia que ha realizado el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES), entre éstos:
 - Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.
 - Planeación Estratégica del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado de San Luis Potosí.
 - Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado de San Luis Potosí.
 - Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí.
 - Evaluación de la Implementación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de 34 dependencias de la Administración Pública Estatal.
 - Documento: 20 asesorías especializadas de 8 horas cada una para dar seguimiento a 34 dependencias estatales que cuentan con su unidad de género o comité de cultura institucional con PEG y para el diseño de materiales que fortalecerán su quehacer institucional.
- Se analizaron los documentos y otros instrumentos que hagan visible la situación de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la Administración Pública Estatal.

b) Mesa de trabajo.

Se realizó una mesa de trabajo con las dependencias y entidades estatales que cuentan con Comité de Cultura Institucional con Perspectiva de Género o Enlace de Género y que han participado en asesorías anteriores con el IMES.

En esta mesa de trabajo se explicó los objetivos, importancia, alcances y contenido general del Programa, así como se realizaron ejercicios de reflexión y para el fortalecimiento de los objetivos, estrategias y líneas de acción del mismo.

En la elaboración del programa se consideraron aquellas recomendaciones que incluyen la perspectiva de género y se encuentran dirigidas a la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

c) Elaboración y presentación del borrador del Programa.

De acuerdo al análisis anteriormente descrito, se elaboró un borrador del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016 – 2021. Este borrador fue presentado al IMES para su análisis, así como para su envío a las dependencias estratégicas que participaron en la mesa de trabajo.

Este Programa se encuentra elaborado conforme al marco lógico, en el cual se establecen objetivos, estrategias y líneas de acción, conforme a los ejes del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015 del Instituto Nacional de las Mujeres: Clima Laboral, Corresponsabilidad y Acoso y Hostigamiento Sexual, así como las nuevas disposiciones de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral y No Discriminación publicada en el año 2015.

d) Presentación de la versión final del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021.

Se recibieron las observaciones y recomendaciones del IMES, las cuales fueron incluidas en el borrador del Programa, y posteriormente se presentó la versión final de este.

MARCO NORMATIVO

Marco jurídico internacional.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.
 - Recomendaciones Generales del Comité de Expertas de la CEDAW.
 - Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, 2012.
- Conferencias Regionales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
 - XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de "Brasilia").
 - XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Consenso de "Santo Domingo").
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:
 - Convenio sobre el servicio del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
 - Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.
 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo.
 - Convenio sobre la política del empleo de la Organización Internacional del Trabajo.
 - Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 de la Organización Internacional del Trabajo.
 - 100ª a 104ª Conferencia Internacional del Trabajo.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
 - Segundo Informe Hemisférico del Mecanismo de Seguimiento de la implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, en el marco de la Convención de Belem Do Pará a los Estados parte.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Marco jurídico nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (cancela a la NMX-R-025-SCFI-2012)
- Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014 – 2018.
- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018.
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

Marco jurídico del estado de San Luis Potosí.

- Constitución Política del Estado de San Luis Potosí.
- Código Familiar para el Estado de San Luis Potosí.
- Código Penal del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de la Persona Joven para el Estado y Municipios de San Luis Potosí.
- Ley de las Personas Adultas Mayores para el Estado de San Luis Potosí.
- Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí.
- Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.
- Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí.
- Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021.

ALINEACIÓN A LOS PLANES Y PROGRAMAS RECTORES EN LA MATERIA

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018. ¹	Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015. ²	Plan Estatal de Desarrollo 2015 – 2021 de San Luis Potosí. ³	Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016 - 2021.
<p>Objetivo Transversal 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultura respetuoso de los derechos de las mujeres.</p> <p>Objetivo transversal 3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productos, en un marco de igualdad.</p> <p>Objetivo transversal 6. Incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura institucional.</p>	<p>Objetivo 1. Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.</p>	<p>Objetivo A. Impulsar políticas de equidad que garanticen a todos los potosinos el pleno ejercicio de sus derechos sociales.</p> <p>Estrategia A.1. Fomentar la igualdad social y aumentar el acceso de todos los potosinos a educación, salud y bienestar.</p> <p>Líneas de acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impulsar acciones para promover la equidad de género. <p>Estrategia A3. Impulsar programas dirigidos a promover los derechos y libertades de las mujeres.</p> <p>Líneas de acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover una política de tolerancia cero a la desigualdad, la discriminación y la violencia de género. • Propiciar la Igualdad de oportunidades educativas, laborales, de salario y de participación política. 	<p>Eje 1. Clima laboral para la igualdad.</p> <p>Objetivo: Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la no discriminación.</p>
	<p>Objetivo 2. Garantizar la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las servidoras y servidores públicos.</p>		<p>Eje 2. Corresponsabilidad.</p> <p>Objetivo: Garantizar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las personas al servicio público.</p>
	<p>Objetivo 3. Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la APF.</p>		<p>Eje 3. Hostigamiento y acoso sexual.</p> <p>Objetivo: Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la Administración Pública Estatal.</p>

¹ Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018.

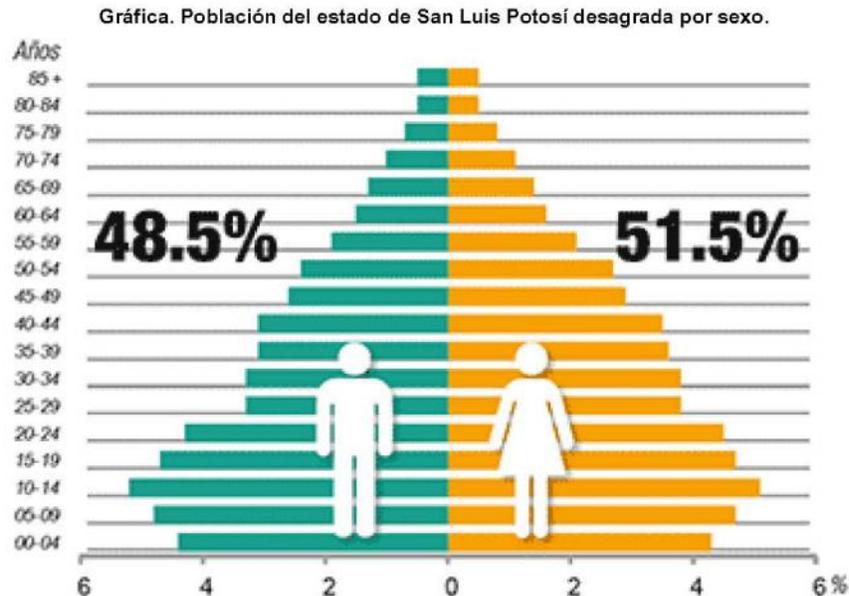
² Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015, INMUJERES, México, 2013.

³ Gobierno del Estado de San Luis Potosí, Plan Estatal de Desarrollo 2015 – 2021. Comité de Planeación del Desarrollo, México, 2015. En: http://www.slp.gob.mx/plan2015-2021/assets/plan2016_completo.pdf

INFORMACIÓN CUANTITATIVA EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SAN LUIS POTOSÍ

Datos generales del estado.

En San Luis Potosí habitan un total de 2,717,820 personas, con una proporción de 1,400,295 mujeres y 1,317,525 hombres, lo que lo convierte en el decimonoveno Estado con mayor población del país.⁴



Fuente: INEGI, Encuesta Intercensal, 2015.

En materia de violencia contra las mujeres, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2011), el acoso (relacionado con cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de empleo de la mujer perseguida) y la discriminación, que implica menores opciones, promociones y prestaciones, son las dos principales manifestaciones de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

En San Luis Potosí, de las mujeres de 15 y más años ocupadas, 24.8% indican algún tipo de violencia en sus centros de trabajo, mientras que en el país 25.4% reportaron haber sufrido violencia laboral.

Tan solo 23.4% de mujeres solteras del Estado manifestaron que alguna vez han recibido algún tipo de agresión en su lugar de trabajo, porcentaje similar es el que se registró en el ámbito nacional.

Por último, 2 de cada 10 mujeres tanto, del ámbito nacional como estatal, han vivido acoso, discriminación salarial, hostigamiento sexual, la segregación, entre otras acciones, que constituyen las expresiones de violencia laboral hacia las mujeres en los centros de trabajo.⁵

De las poco más de 90 mil mujeres de San Luis Potosí que reportan violencia laboral, 90.2% mencionan ser víctimas de discriminación y 23.0% de acoso laboral. En el contexto nacional, el porcentaje de la discriminación es ligeramente mayor al del estado; por el contrario, por acoso laboral el dato de la entidad es mayor al registrado en el país por casi cuatro puntos porcentuales.⁶

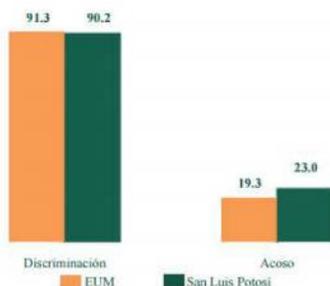
⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Intercensal 2015, INEGI, México, 2015. En: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/>

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Panorama de violencia contra las Mujeres en San Luis Potosí, ENDIREH 2011, INEGI, México, 2015.

⁶ Idem.

Porcentaje de mujeres ocupadas violentadas en el ámbito laboral, por tipo de violencia

Gráfica 2.12



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Panorama de violencia contra las Mujeres en San Luis Potosí ENDIREH 2011, 2015.

Además, una de las manifestaciones de discriminación laboral contra las mujeres es lo relacionado a la prueba de embarazo, al ingreso a la vida productiva (28.6%), porque su participación en esta esfera pone en cuestionamiento la exclusividad de su rol en el ámbito doméstico; entre otras formas de discriminación que declararon las mujeres como tener menos oportunidad que un hombre para ascender (52.8%), recibir menos salario (48.6%) o prestaciones (31.0%) con el mismo trabajo, nivel o puesto; y debido a su edad o estado civil les bajan el salario o no las contratan (20.9%).⁷

Porcentaje de mujeres ocupadas, por clase de discriminación en su ámbito laboral

Gráfica 2.13



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Panorama de violencia contra las Mujeres en San Luis Potosí ENDIREH 2011, 2015.

Con relación a lo anterior, y para dar un panorama de los ámbitos donde la discriminación y violencia laboral con las mujeres se manifiestan se identifica que en el Estado de San Luis Potosí, los lugares donde han experimentado mayor incidencia son las fábricas y talleres y en las empresas privadas o bancos. Asimismo, del total de mujeres encuestadas, el 30.1% de las que laboran en instituciones públicas dijeron haber sufrido algún acto de violencia laboral, 20.4% en comercios y 12.6% mencionan otro lugar de trabajo.⁸

Porcentaje de mujeres ocupadas violentadas en el ámbito laboral, por lugar de trabajo

Gráfica 2.14



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Panorama de violencia contra las Mujeres en San Luis Potosí ENDIREH 2011, 2015.

⁷ Idem.

⁸ Idem.

Esto permite observar que en las instituciones públicas del Estado de San Luis Potosí persiste la discriminación y violencia laboral, sin embargo, se identifica quienes son los principales generadores de violencia.

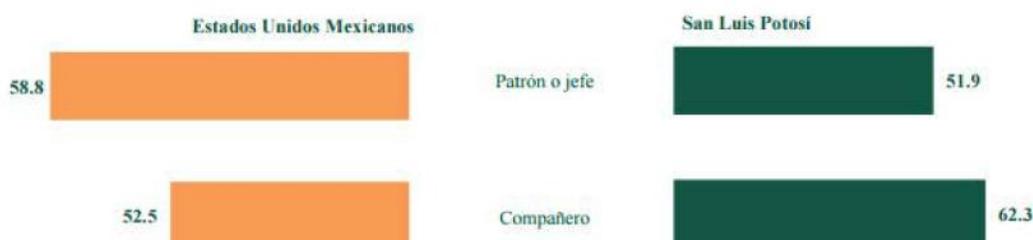
La ausencia de oportunidades laborales, la discriminación de las mujeres en el trabajo remunerado en la mayoría de ellas y las menores oportunidades de empleo, promoción y salario en todas las sociedades conocidas, sitúan a las mujeres en una posición de desventaja. A esto se unen los atropellos ejercidos por jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, en ocasiones, hasta por personal que labora bajo el mando de estas mujeres, donde dichas actitudes constituyen formas de agresión que no sólo deterioran el buen clima del lugar de trabajo, sino que son formas disimuladas de controlar el terreno laboral.

En San Luis Potosí se registra en la encuesta que 51.9% de las mujeres son acosadas por su patrón o jefe y 62.3% por algún compañero de labores; dato mayor al registrado a nivel nacional en casi diez puntos porcentuales.

Padeecer violencia en el ámbito laboral, en donde en general hay que cubrir una larga jornada de trabajo es difícil de soportar, pero si además es víctima de violencia por parte de su pareja, dando como resultado una situación insostenible para ellas. La cual tiene efectos negativos diversos en la psique y el cuerpo de la mujer, los que varían en intensidad pero que se traducen comúnmente en baja autoestima y mala salud.⁹

Porcentaje de mujeres ocupadas acosadas en el ámbito laboral, por posición jerárquica del agresor

Gráfica 2.15



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Panorama de violencia contra las Mujeres en San Luis Potosí ENDIREH 2011, 2015.

Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno de San Luis Potosí.

En noviembre de 2010, el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, presentó el "Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno de San Luis Potosí", con resultados sobre la percepción de la cultura institucional en la Administración Pública Estatal:

"El diagnóstico se realizó en 37 dependencias a través de un cuestionario con 71 preguntas, las cuales se agruparon en 4 apartados: perfil de las y los trabajadores, clima organizacional, conocimientos sobre perspectiva de género y previsión del impacto de su trabajo en las políticas públicas; fue aplicado en línea en los meses de octubre y noviembre de 2010 a 858 personas: 430 hombres y 428 mujeres, quienes representan a 4623 mujeres y 7554 hombres que laboran en las oficinas centrales del gobierno del estado de San Luis Potosí. La muestra es representativa por género y no por dependencia, y tiene un nivel de confianza estadística de 97%".¹⁰

A continuación, se presenta un resumen ejecutivo del Diagnóstico:

- "El promedio de horas trabajadas por los hombres es de casi 9, mientras las mujeres tienen una jornada promedio de 7.6 horas al día.
- Más de 70% de los hombres y 67% de las mujeres que participaron en la encuesta tienen más de 6 años de antigüedad en la administración pública.

⁹ Idem.

¹⁰ Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno de San Luis Potosí. Resumen Ejecutivo, IMES, Gobierno del Estado, México, 2010.

- Hay un importante nivel de satisfacción con el trabajo que se desempeña con alrededor del 70% de las personas, pero no se corresponde, en la misma proporción, con el salario que reciben las y los trabajadores, siendo más hombres que mujeres los que mostraron no estar satisfechos.
- Al considerar el nivel de escolaridad se encontró que, conforme disminuye éste, hay mayor aprobación formal de los ingresos que se perciben, es decir, se acepta por estar así establecido por el escalafón. El personal que cuenta con licenciatura, maestría y doctorado es el más inconforme y sostiene que su salario está por debajo de lo que debería ganar por su trabajo.
- Al respecto, 60% de las y los trabajadores de base y 61.5% de los de honorarios, opinó que algunas veces es tomada en cuenta su opinión; casi un cuarto de ellas dice que nunca.
- En un porcentaje mayor a 40%, tanto hombres como mujeres expresaron que reciben información para cumplir con su trabajo; los resultados también mostraron que los oficios y las reuniones de trabajo son los principales mecanismos para ello.
- Como parte de la indagación sobre el clima organizacional, se preguntó si las y los trabajadores habían realizado propuestas para mejorar su trabajo y 40% de los hombres y 50% de las mujeres nunca han propuesto nada.
- Un dato importante a tomar en cuenta es que más de 40% de las y los trabajadores de la administración pública estatal no ha tomado cursos de capacitación (41% de mujeres y 42% de hombres) en el último año.
- La percepción del personal, tanto de mujeres como de hombres, es que quienes tienen más prestaciones son las empleadas y empleados de base. En las mujeres sobresale la prestación de permisos por cuidados maternos (45%), y vacaciones y otras (17%). Los hombres mencionaron con mayor frecuencia vacaciones y otras (30%), así como préstamos y otras (29%). Llama la atención que 5% de los hombres cuenten ya con el permiso por paternidad, lo que da cuenta del inicio de la aplicación del permiso parental.
- Las mujeres utilizan en promedio 13.3 horas a la semana para el trabajo doméstico, mientras que los hombres utilizan únicamente 6.7 horas a la semana, es decir, 50% del tiempo que invierten las mujeres.
- Otra cuestión que se indagó fue la referida a la percepción de las y los trabajadores respecto de los elementos que deben determinar el salario de hombres y mujeres. Cerca de 70% de ambos géneros opinaron que las capacidades y habilidades de las personas son las que deben determinar éste.
- Con relación a la disponibilidad de cada género para cubrir tareas cuando la jornada de trabajo se alarga, en un porcentaje semejante de 60%, mujeres y hombres opinan que ambos sexos tienen disponibilidad para cubrirla. Sin embargo, también hay una importante proporción de hombres (37%) que observa que ellos son quienes tienen esa disponibilidad, a diferencia de 18% de las mujeres.
- En el caso de las promociones la mayoría del personal, tanto mujeres como hombres, consideran que quienes tienen promociones dentro de su institución son ambos sexos, sin embargo, hay un mayor porcentaje de mujeres que considera que son los hombres a los que se les otorgan promociones (21.5%); los hombres que lo consideran así alcanzan 15%.
- Con relación a los criterios para asignar las actividades del personal, para los hombres el principal criterio son sus capacidades, posteriormente el perfil del puesto y después la combinación de ambos criterios. Para las mujeres en primer lugar está el perfil del puesto, después sus capacidades y luego la combinación de estos dos. Es de llamar la atención que algunas personas consideran que estas asignaciones tengan que ver con las características de los sexos (6.3% de los hombres y 6.5% de las mujeres).
- Con relación a la capacidad de hombres y mujeres para desempeñar los puestos de mayor responsabilidad, la respuesta que señala que ambos sexos son capaces de ello fue registrada por un porcentaje semejante de mujeres y hombres, sin embargo, los hombres señalaron en mayor proporción que las mujeres (10.9% frente a 2.8%) que son ellos quienes tienen más habilidades para desempeñar puestos de poder.
- También, 20% de mujeres y 15% de hombres opinaron que los requisitos que debe cumplir una mujer cuando es funcionaria pública es que sea profesional, capaz, firme, inteligente, seria y atractiva. La inclusión de este último requisito muestra la permanencia de un estereotipo de género en las y los trabajadores. Llama la atención que 2.6% de hombres dice que un requisito de contratación para las mujeres es que no estén embarazadas, situación absolutamente discriminatoria.
- Así, las situaciones de violencia en las instituciones son observadas por un mayor porcentaje de mujeres que de hombres (25.7% y 12.3% respectivamente). La mayoría (alrededor de 60%) de quienes respondieron que sí se ha presentado violencia en sus instituciones señala a las mujeres como las principales víctimas.
- Al cruzar los tipos de violencia con la forma de contratación de las personas que participaron en la encuesta, se ve que el 11% personal de base observa que la violencia verbal, la psicológica y la combinación de ambas son las que más se presentan; 68% del personal de confianza dice observar principalmente violencia verbal y la combinada de verbal y psicológica; y el personal de honorarios señala esta combinación como la principal.

- Los resultados de la encuesta señalan que 80% de las mujeres y 64% de los hombres opinan que las mujeres son las que viven las situaciones de acoso sexual, 20% y 33.5%, respectivamente, considera que son ambos quienes viven ese problema.
- El personal que identifica violencia en las diversas dependencias de la administración pública de San Luis Potosí considera que las trabajadoras y trabajadores de base son quienes ejercen esa violencia; entre los hombres la segunda mención la tienen los mandos medios y entre las mujeres los mandos superiores con 20% (a diferencia de los hombres que sólo los mencionan con 11%).
- Se pudo ver que hay mayores porcentajes de mujeres y hombres que conocen la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí (39% de los hombres y 36% de las mujeres), que la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí (29% de las mujeres y 34% de los hombres). En ambos casos, es el personal de base quien menos conocimiento tiene sobre estas leyes.
- Del total de las personas que componen la muestra, 80.5% de los hombres y 84% de las mujeres no conocen la existencia de instituciones gubernamentales encargadas de transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas de la entidad, el resto, es decir 16% de las mujeres y 19.5% de los hombres, manifiestan que sí hay áreas específicas para atender temas de género en las dependencias del estado.¹¹

MARCO CONCEPTUAL

Cultura institucional con perspectiva de género.

La cultura institucional con perspectiva de género ha tomado relevancia en los últimos años en el país, particularmente en el año 2009 cuando se promovió la elaboración a nivel nacional de un Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal y sus planes de acción.

Sin embargo, el concepto se ha ido transformando y adaptando a las necesidades sociales, institucionales, políticas, laborales, económicas, entre otras, hasta ser parte de los instrumentos jurídicos nacionales.

De acuerdo al Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del año 2010 del IMES, la cultura institucional se define como:

"El conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas, en mayor o menor grado, por cada una de las organizaciones que integran la administración pública federal y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que las conforman."¹²

Por su parte, en el año 2013, se instauró un nuevo análisis sobre la cultura organizacional y cultura institucional. El Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2016 del Instituto Nacional de las Mujeres considera a la cultura organizacional como:

"Un modelo de supuestos básicos compartidos, que ejercen la suficiente influencia como para ser considerados válidos y, por tanto, enseñados a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir, implica un conjunto de valores y prácticas compartidos, hecho que le confiere el poder para moldear la conducta del empleado y, por tanto, la convierte en un factor significativo para promover o inhibir el desempeño organizacional."¹³

Por su parte, la reflexión sobre la cultura institucional refiere al comportamiento de las personas que integran una institución, sus relaciones cotidianas, sus modelos de comportamiento y sus resultados:

"Las instituciones tienen una influencia importante en la configuración de modelos o representaciones mentales del mundo que condicionan la forma de interpretarlo y de actuar en consecuencia. Esto significa que expresan y perpetúan paradigmas de percepción e interpretación de la realidad, en su mayoría no conscientes, por medio de los cuales las personas reaccionan y actúan frente a los hechos."¹⁴

Por su parte, Humberto Muñoz, analiza la cultura institucional desde un aspecto universitario, en la que también influye el quehacer del alumnado en el impacto de lo que se siente y se vive:

"[La cultura institucional] Se nutre de la interrelación de los agentes, actores y sujetos de la vida universitaria, en la que se mezclan múltiples valores individuales, disciplinarios, comunitarios, institucionales y sociales. En la universidad, la cultura institucional incluye la manera cómo se

¹¹ Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno de San Luis Potosí. Resumen Ejecutivo, IMES, Gobierno del Estado, México, 2010.

¹² Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado de San Luis Potosí, IMES, Gobierno del Estado de San Luis Potosí, México, 2010.

¹³ Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015, Gobierno Federal, INMUJERES, México, 2013.

¹⁴ Peter Senge, La quinta disciplina, Ediciones Juan Granica, España. 1993.

representan sus miembros, como parte de la propia universidad; también cómo representan a la universidad para sí mismos y para los demás.”¹⁵

Por tanto, la cultura institucional es susceptible de incorporar la perspectiva de género, para lograr la igualdad sustantiva en sus relaciones personales, laborales y administrativas, que tengan como resultado la transversalización de la perspectiva de género y el diseño de políticas públicas para la igualdad.

Al respecto, la perspectiva de género es

“La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone identificar, cuestionar y eliminar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y promueve la igualdad entre la diversidad de los géneros, a través de la equidad, la progresividad y el bienestar de las personas; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos, y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.”¹⁶

A su vez, la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres implica la transformación de las instituciones en dos vertientes:

La igualdad sustantiva y la igualdad de género.

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí indica que se considera que la igualdad abarca al menos dos dimensiones: la formal y la sustantiva. La igualdad formal, de derecho o normativa, se refiere a la igualdad ante la ley y supone que las personas tienen los mismos derechos.

La igualdad sustantiva, de hecho o material, propone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades por medio de medidas estructurales, legales o de política pública que garanticen en los hechos la igualdad.

El concepto de igualdad sustantiva fue consensado en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) aprobada en 1979 por la Organización de las Naciones Unidas e incorporada en bloque de constitucionalidad al cuerpo normativo mexicano.

Dicho concepto determina el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, cuestión que lleva necesariamente a establecer en las leyes los mecanismos, las normas y los lineamientos institucionales encaminados a eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil.

Con el presente Ordenamiento se armonizan los conceptos de, equidad, igualdad y perspectiva de género con lo dispuesto en las leyes generales y específicamente se alinean las reformas de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres publicadas el 16 de junio de 2011, 6 de marzo de 2012 y 14 de noviembre de 2013 en el Diario Oficial de la Federación, encaminadas a establecer la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

El empoderamiento de las mujeres en su camino hacia el alcance pleno de la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida, tanto pública como social y privada, hace aún necesario la implementación de acciones afirmativas, que son por naturaleza de orden temporal, pero que impulsan y generan la participación de las mujeres, especialmente en el ámbito político y de participación en la vida económica y garantizan su pleno acceso a la justicia en condiciones de igualdad respecto a los hombres.

- **Equidad:** “el principio que busca alcanzar la justicia social con responsabilidad, mediante la valoración de la individualidad, considerando las diferencias existentes entre personas y grupos, para establecer mecanismos que les permitan alcanzar la igualdad, desde sus diversas circunstancias y características.”¹⁷
- **Igualdad de género:** “Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.”¹⁸

¹⁵ Muñoz García, Humberto, “Cultura Institucional Universitaria: un primer acercamiento”. Campus Milenio Número 521, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM. 2013.

¹⁶ Artículo 5, fracción X de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.

¹⁷ Artículo 2, fracción V de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.

¹⁸ Artículo 5, fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- "Igualdad Sustantiva: "El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales".¹⁹

Los ejes de la cultura institucional para la igualdad.

Los avances construidos a nivel nacional han dado como resultado la conformación de Programas que han seguido las dependencias y entidades, mediante compromisos comunes. El más reciente, es el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015 realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en noviembre de 2013 el cual tiene por objeto:

"Garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Administración Pública Federal. Este Programa se encuentra alineado con las estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018 con miras a evitar la reproducción de estereotipos y roles de género que dan origen a la discriminación, la exclusión y la desigualdad, afectando además el éxito de las políticas públicas, el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad del Inmujeres plantea objetivos, estrategias y líneas de acción que sirvan como referentes a las dependencias y entidades que conforman la APF [Administración Pública Federal]".

En este Programa de Cultura Institucional 2013 – 2015 para la Igualdad se conformaron tres ejes que establecen objetivos, estrategias y líneas de acción para su cumplimiento, y que se convierten en la base del presente Programa:

Eje	Descripción	Objetivos
Clima laboral para la igualdad.	"Al entender el clima laboral como el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento y en las percepciones de las personas que la conforman, algunos autores afirman que las personas comprenden el funcionamiento de la organización de la que forman parte con base en los criterios definidos por ella misma." ²⁰	Objetivo: Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. ²¹
Corresponsabilidad.	"El concepto de conciliación en la vida laboral, familiar y personal se refiere, en sentido estricto, a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia y el trabajo, con el propósito de resolver el conflicto que origina el cumplimiento de los deberes domésticos y las responsabilidades laborales, principalmente como resultado de la incorporación de las mujeres al mercado laboral." ²²	Objetivo: Garantizar la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las servidoras y servidores públicos. ²³
Acoso y hostigamiento sexual.	Hostigamiento sexual. Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.	Objetivo: Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la APF [Administración Pública Federal]. ²⁴

¹⁹ Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

²⁰ Forehand y Gilmer, autores estructuralistas, citados por Gary Dessler, "Organización y administración". Prentice Hall Interamericana, México, 1993, p.181. Citado en: Programa de Cultura Institucional 2013 – 2015.

²¹ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

²² Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España, Corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

²³ <http://www.msssi.gob.es/en/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>; e Inmujeres, Glosario de género, op cit., pp. 30-31. Citado en: Programa de Cultura Institucional 2013 – 2015.

²⁴ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

²⁵ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

Corresponsabilidad.

De acuerdo al Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015, la corresponsabilidad se encuentra estrechamente ligada con la conciliación en la vida laboral, familiar y personal.

- “La conciliación ha sido entendida como un tema que concierne sólo a las mujeres, puesto que tradicionalmente ha recaído sobre ellas la responsabilidad del hogar y el cuidado de la familia. Así, y con el propósito de contribuir a ella, las organizaciones del sector público y privado han instrumentado acciones tendentes a facilitar el cumplimiento de los deberes domésticos y laborales, relacionadas sobre todo con la flexibilización de horarios, el establecimiento de turnos, ya sea matutinos o vespertinos, la concesión de permisos específicos y la ampliación de licencias de maternidad y lactancia. Acciones todas, dirigidas esencialmente a las mujeres.”²⁵

Así, “entre los beneficios que conlleva la aplicación de medidas de corresponsabilidad están el incremento de la productividad y de la implicación de los trabajadores en el logro de objetivos de la organización; la disminución del ausentismo laboral, de la rotación de los trabajos y de costos de reincorporación; la retención y captación de talento; la mejora del ambiente de trabajo y de la imagen de la organización entre sus trabajadores, sus usuarios y la sociedad”.²⁶

La conciliación entre la vida laboral y familiar conlleva el desarrollo de políticas conciliatorias, que pueden ser de tres tipos:

- De conciliación secuencial. Incluye licencias laborales, promoción de la jornada parcial y flexibilización temporal y parcial del trabajo.
- De reorganización de las tareas dentro del ámbito doméstico. Implican cambios culturales en la escuela, la familia y el mercado de trabajo y,
- De conciliación por derivación. Consisten en otorgar subsidios para adquirir en el mercado servicios privados para el cuidado de las hijas e hijos, y en la prolongación del horario escolar, entre otras medidas.²⁷

En América Latina las políticas conciliatorias han sido más complejas, ya que se integran variables como la alta inserción de la mujer en el sector informal, específicamente en el trabajo por cuenta propia, los riesgos vinculados con la alta fecundidad y con la fecundidad temprana y la situación de pobreza y vulnerabilidad asociada al trabajo femenino en la región.²⁸

Concretamente en Latinoamérica, las medidas de conciliación más frecuentes que se han aplicado se relacionan con las licencias de maternidad, prestaciones de seguridad social asociadas a ésta, regulaciones que prohíben el despido durante el embarazo y la provisión de guarderías.

Hostigamiento y acoso sexual.

El hostigamiento y acoso sexual es considerado como un obstáculo para el desarrollo humano y profesional, una forma de violencia contra las mujeres y una forma de discriminación laboral, que afecta la dignidad e integridad de mujeres y hombres que laboran en instituciones públicas, privadas y sociales.

Desde la visión de la violencia contra las mujeres, y de acuerdo con la normatividad del Estado de San Luis Potosí, ésta es entendida como:

“Cualquier acción u omisión no accidental que perjudique a las mujeres, basada en su género, que les cause daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte”.²⁹

Con base en este concepto, existen diversos tipos y modalidades de violencia contra las mujeres que encuentran un enlace en la actualización de conductas de hostigamiento y acoso sexual, por una parte, se constituye como la violencia sexual y, por la otra, como una forma de violencia laboral:

“Artículo 3. Se entiende que los tipos de violencia que se presentan contra las mujeres son:

V. Violencia Sexual: cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual e integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.”³⁰

²⁵ Programa de Cultura Institucional 2013 – 2015.

²⁶ Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo, 2009. <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/especiales/enut/enut2009/default.aspx> [24 de octubre de 2013]. Citado en Programa de Cultura Institucional 2013 – 2018.

²⁷ Sojo, Ana, “Estado, mercado y familia: el haz del bienestar social como objeto de política”, en Reunión de expertos de CEPAL: Políticas hacia las familias, protección e inclusión social, 2005.

²⁸ Sojo, Ana, “Estado, mercado y familia: el haz del bienestar social como objeto de política”, en Reunión de expertos de CEPAL: Políticas hacia las familias, protección e inclusión social, 2005.

²⁹ Artículo 2, fracción VIII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

³⁰ Artículo 3, fracción V de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

Asimismo, la fracción VI del artículo 5, del ordenamiento jurídico referido estipula que la violencia laboral es:

"La negativa ilegal a contratar a la víctima, ¿o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo~ la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género."³¹

A su vez, el artículo 4 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de San Luis Potosí establece que la violencia contra las mujeres se presenta en los siguientes ámbitos:

"II. [Violencia] Laboral y Docente: todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad".³²

Con base en lo anterior, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece como conductas relacionadas con la violencia laboral y docente³³:

- **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Acoso sexual.** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

OBJETIVOS, EJES, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Objetivo general.

Contribuir a la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género y la igualdad sustantiva en la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.

Eje 1. Clima laboral para la igualdad.

Objetivo: *Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la no discriminación.*³⁴

Estrategia 1.1. Alinear el marco jurídico de la Administración Pública Estatal a los principios de igualdad sustantiva, derechos humanos de las mujeres y no discriminación.³⁵

Línea de acción	Meta	Período
1.1.1. Promover la armonización legislativa con perspectiva de género de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.	Propuesta de la armonización legislativa con perspectiva de género de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.	2017
1.1.2. Promover la armonización legislativa con perspectiva de género de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para establecer herramientas para la cultura institucional con perspectiva de género.	Propuesta de armonización legislativa con perspectiva de género de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para establecer herramientas para la cultura institucional con perspectiva de género.	2017
1.1.3. Difundir el contenido de la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí.	36 Talleres sobre el contenido la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí.	2017 - 2021
1.1.4. Promover la armonización legislativa con perspectiva de género a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, para establecer sanciones administrativas en caso de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual.	Propuesta de armonización legislativa con perspectiva de género a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, para establecer sanciones administrativas en caso de discriminación, violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual.	2018
1.1.5. Establecer lineamientos para el diseño, operación y funcionamiento de la página de internet sobre las acciones de cultura institucional con perspectiva de género.	Lineamientos para el diseño, operación y funcionamiento de la página de internet sobre las acciones de cultura institucional con perspectiva de género.	2018

³¹ Artículo 3, fracción VI de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

³² Artículo 4, fracción II de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

³³ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³⁴ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

³⁵ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

Estrategia 1.2. Reducir las brechas de desigualdad de género en la selección y promoción laboral de las mujeres y los hombres en la organización.³⁶

Línea de acción	Meta	Plazo
1.2.1. Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades, ³⁷ que incluyan acciones afirmativas para ocupar cargos directivos. ³⁸	Elaborar Manuales para la convocatoria, selección y contratación de personal con perspectiva de género, para contar con anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresión discriminatoria según el artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicitados en los medios que acostumbra el centro de trabajo. ³⁹	2018
1.2.2. Que existan perfiles y/o descripciones de puestos, documentación para entrevista estructurada y/o exámenes o evaluaciones de ingreso, libres de sesgos. ⁴⁰	Elaborar un manual de perfiles y/o descripciones de puestos con perspectiva de género. Manual o documento del proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades. Que contenga formatos o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación. ⁴¹	2019
1.2.3. Establecer la prohibición expresa de la prueba de VIH/SIDA y de no embarazo como requisito de acceso o permanencia en el empleo. ⁴²	Incluir en el Manual de Perfil de Puesto con Perspectiva de Género la prohibición expresa de la prueba de VIH/SIDA y de no embarazo como requisito de acceso o permanencia en el empleo.	2018
1.2.4. Promover en la inducción de personal la prevención y eliminación de la discriminación y violencia laboral.	Guía para la Inducción de Personal con Perspectiva de Género.	2019
1.2.5. Presentar manuales o documentos de operación y/o procedimientos de ascenso y permanencia con perspectiva de género y libres de discriminación. ⁴³	Manual de Procedimientos para el Ascenso y Permanencia con Perspectiva de Género.	2019

Estrategia 1.3. Otorgar al personal salarios y prestaciones sin discriminación.⁴⁴

Línea de acción	Meta	Período
1.3.1. Establecer criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios con perspectiva de género y sin discriminación.	Sistema de Tabulación de Sueldos y Salarios con Perspectiva de Género.	2019

Estrategia 1.4. Promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.⁴⁵

Línea de acción	Meta	Período
1.4.1. Elaborar catálogo y perfiles de puestos con perspectiva de género, con miras a fomentar la movilidad horizontal y vertical ⁴⁶ y para eliminar los obstáculos que limitan la igualdad laboral; promueven la discriminación o la violencia contra las mujeres; o reducir las brechas de género en la APE. ⁴⁷	Catálogo de perfiles de puestos con perspectiva de género.	2019
1.4.2. Realizar actividades de simbolización sobre la violencia política contra las mujeres.	Una campaña de sensibilización en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.	2018 - 2020

³⁶ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

³⁷ 5.3.3.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

³⁸ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

³⁹ 5.3.3.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁴⁰ 5.3.3.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁴¹ 5.3.3.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁴² Con relación a la línea de acción 1.2.4 del Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018.

⁴³ 5.3.3.4.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁴⁴ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

⁴⁵ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

⁴⁶ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015

⁴⁷ 5.3.3.2.2 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Estrategia 1.5. Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género a partir del reconocimiento de prácticas exitosas.⁴⁸

Línea de acción	Meta	Período
1.5.1. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.	Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación.	2018
1.5.2. Promover un diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de género, igualdad sustantiva y no discriminación.	Diagnóstico de necesidades de capacitación en materia de género, igualdad sustantiva y no discriminación.	2018
1.5.3. Tener pláticas para prevenir el estrés laboral, el autocuidado y detección del burnout para las personas al servicio público.	36 Pláticas, una por cada dependencia y entidad.	2017 – 2020
1.5.4. Contar con mobiliario con ajustes razonables para personas con discapacidad, personas adultas mayores y/o embarazadas. ⁴⁹	Compra y actas de resguardo de mobiliario con ajustes razonables para personas con discapacidad, personas adultas mayores y/o embarazadas.	
1.5.5. Contar con un programa de protección civil con perspectiva de género que incluya a personas adultas mayores y con discapacidad. ⁵⁰	Programa de protección civil con perspectiva de género.	2017 - 2018
1.5.6. Impulsar la certificación de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.	10 dependencias y/o entidades de la APE certificadas.	2017 – 2021

Eje 2. Corresponsabilidad.

Objetivo: Garantizar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las personas al servicio público.⁵¹

Estrategia 2.1. Impulsar acciones afirmativas para garantizar la práctica de la corresponsabilidad para el cuidado y atención de las hijas e hijos y personas dependientes de quienes laboran al servicio público.⁵²

Línea de acción	Meta	Período
2.1.1. Promover la lactancia materna o extracción de leche, en los lugares de trabajo, libre de prejuicios y actos de discriminación. ⁵³	Espacio físico privado, adecuado e higiénico por edificio público destinado a la lactancia materna o extracción de leche.	2017 - 2018
2.1.2. Fomentar el crecimiento de los servicios de guardería con horario extendido para padres y madres. ⁵⁴	Reformar o establecer en los reglamentos internos de las guarderías del estado el acceso de hijas e hijos de padres.	2017 - 2018
2.1.3. Fomentar el crecimiento de los servicios de atención y cuidados de personas dependientes de quienes laboran al servicio público.	Reformar o establecer en los reglamentos internos de los servicios del estado la atención y cuidados de personas dependientes de quienes laboran al servicio público.	2018

Estrategia 2.2. Adoptar una política organizacional de corresponsabilidad, que permita a las servidoras y servidores públicos conciliar su vida laboral, familiar y personal, desde el enfoque de género para garantizar la igualdad sustantiva.⁵⁵

Línea de acción	Meta	Período
2.2.1. Impulsar cambios en los horarios laborales flexibles, sedes alternas de trabajo, reorganización de tiempos laborales para favorecer la corresponsabilidad familiar y laboral de mujeres y hombres con igualdad sustantiva y no discriminación. ⁵⁶	Revisión de los ordenamientos jurídicos en los horarios laborales flexibles, sedes alternas de trabajo, reorganización de tiempos laborales. Difusión de los resultados del análisis y sus cambios.	2020 - 2021
2.2.2. Propiciar la evaluación del desempeño por resultados incorporando la perspectiva de género. ⁵⁷	Sistema de evaluación del desempeño que incorpore la perspectiva de género.	2020
2.2.3. Elaborar una Guía para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.	Guía para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.	2019

⁴⁸ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015

⁴⁹ 5.3.3.6.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁵⁰ 5.3.6.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁵¹ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

⁵² Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

⁵³ 5.3.3.5.1.1.1 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁵⁴ Línea de acción 3.5.3. del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018.

⁵⁵ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

⁵⁶ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

⁵⁷ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

Eje 3. Hostigamiento y acoso sexual.

Objetivo: *Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la Administración Pública Estatal.*⁵⁸

Estrategia 3.1. Implementar acciones para la prevención del hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.⁵⁹

Línea de acción	Meta	Período
3.1.1. Realizar convenios de colaboración entre Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal para impulsar, de manera coordinada, acciones de prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual.	10 convenios de colaboración para impulsar, de manera coordinada, acciones de prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual.	2017 - 2019
3.1.2. Establecer en el Código de Conducta que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, especificando claramente cuáles son las conductas que lo componen y cuáles son sus consecuencias, así como el derecho que las y los trabajadores tienen a presentar denuncias si se produce. ⁶⁰	Código de Conducta por el cual se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, especificando claramente cuáles son las conductas que lo componen y cuáles son sus consecuencias, así como el derecho que las y los trabajadores tienen a presentar denuncias si se produce.	2018
3.1.3. Informar sobre derechos humanos en el ámbito laboral de las y los trabajadores de la institución. ⁶¹	Folleto informativo sobre el derecho de las mujeres trabajadoras a una vida libre de violencia.	2018

Estrategia 3.2. Impulsar acciones para la atención integral de casos de acoso y hostigamiento sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.⁶²

Línea de acción	Meta	Período
3.2.1. Realizar un informe de seguimiento del número de casos atendidos mediante el Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de Estado de San Luis Potosí. ⁶³	Un informe anual.	2017 - 2021
3.2.2. Realizar un informe anual sobre el número de casos iniciados y el número de casos resueltos por acoso y hostigamiento sexual.	Informe anual.	2017 - 2021
3.2.3. Difundir información sobre la operación y funcionamiento de los Comités de Cultura Institucional.	Folleto informativo sobre la operación y funcionamiento de los Comités de Cultura Institucional.	2017
3.2.4. Realizar talleres sobre la atención integral de casos de acoso y hostigamiento sexual en la Administración Pública Estatal.	36 talleres sobre la atención integral de casos de acoso y hostigamiento sexual en la Administración Pública Estatal, por cada Dependencia y Entidad.	2017 – 2020
3.2.5. Revisar, difundir y en su caso, armonizar el Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí.	Documento de análisis y, en su caso, de armonización del Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí.	2018

⁵⁸ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

⁵⁹ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

⁶⁰ Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de Estado de San Luis Potosí, IMES, México, 2011.

⁶¹ Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de Estado de San Luis Potosí, IMES, México, 2011.

⁶² Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

⁶³ Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de Estado de San Luis Potosí, IMES, México, 2011.

Estrategia 3.3. Sancionar prácticas de hostigamiento y acoso sexual.⁶⁴

Línea de acción	Metas	Período
3.3.1. Informar sobre los procedimientos de sanción de actos de acoso y hostigamiento sexual que existen en la normatividad estatal.	Un folleto informativo sobre los procedimientos de sanción de actos de acoso y hostigamiento sexual que existen en la normatividad estatal.	2017
3.3.2. Revisar y, en su caso, armonizar las sanciones de actos de acoso y hostigamiento sexual que existen en la normatividad estatal.	Revisión y en su caso, propuesta de armonización legislativa con perspectiva de género al Código Penal del Estado. Revisión y en su caso, propuesta de armonización legislativa con perspectiva de género a la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.	2017 - 2018

Estrategia transversal. Impulsar la implementación del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016 - 2021 en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.⁶⁵

Línea de acción	Metas	Período
A. Publicar en el Periódico Oficial del Estado el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016 - 2021.	Tomo del Periódico Oficial del Estado.	2017
B. Actualizar el Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.	Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género 2017.	2017
C. Capacitar en cultura institucional con perspectiva de género.	36 Talleres de capacitación sobre cultura institucional con perspectiva de género, de acuerdo a las autoridades que intervienen en la cobertura de este Programa.	2017 - 2018
D. Elaborar Planes de Acción para el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021 de cada Dependencia y Entidad de la Administración Pública Estatal. ⁶⁶	36 Planes de Acción para el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021.	2016 -2017.
E. Establecer legalmente las atribuciones de los Comités de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.	Reglamento, Lineamientos u ordenamiento sobre la operación y funcionamiento de los Comités de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.	2016 – 2017.
F. Establecer en los Presupuestos de Egresos Anuales partidas o porcentajes relacionados con el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021.	Presupuestos de Egresos Anuales partidas o porcentajes relacionados con el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de San Luis Potosí 2016-2021.	2016, 2017, 2018, 2019, 2020.
G. Realizar una auditoría interna en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo. ⁶⁷	Resultados de la auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo.	2017 – 2020

⁶⁴ Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

⁶⁵ Estrategia de continuidad del Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.

⁶⁶ Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, Evaluación de la Implementación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en 34 Dependencias de la Administración Pública Estatal, IMES, México, 2016.

⁶⁷ 5.3.3.2.3 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

COBERTURA

Personal que labora en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública de todos los niveles jerárquicos, particularmente de aquellas que han participado con el IMES en el desarrollo de las actividades en materia de cultura institucional con perspectiva de género:

1. Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas (CEEAV);
2. Comisión Estatal del Agua (CEA);
3. Consejo Estatal de Población (COESPO);
4. Contraloría General del Estado;
5. Coordinación Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios (CEFIM);
6. Coordinación General de Comunicación Social;
7. Defensoría Pública del Estado;
8. DIF - Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia;
9. Dirección General de Pensiones;
10. Dirección Estatal de Protección Civil;
11. Instituto de Desarrollo Humano y Social de los Pueblos y Comunidades Indígenas (INDEPI);
12. Instituto de Vivienda del Estado (INVIES);
13. Instituto Estatal de Infraestructura Física y Educativa (IEIFE);
14. Instituto de Migración y Enlace Internacional (IMEI);
15. Instituto Potosino de la Juventud (INPOJUVE);
16. Instituto Potosino del Deporte (INPODE);
17. Junta Estatal de Caminos (JEC);
18. Oficialía Mayor;
19. Procuraduría General de Justicia del Estado (PGJE);
20. Promotora del Estado de San Luis Potosí;
21. Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT);
22. Secretaría de Cultura del Estado;
23. Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Recursos Hidráulicos (SEDARH);
24. Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO);
25. Secretaría de Desarrollo Social y Regional (SEDESORE);
26. Secretaría de Ecología y Gestión Ambiental (SEGAM);
27. Secretaría de Educación de Gobierno del Estado (SEGE);
28. Secretaría de Finanzas;
29. Secretaría de Seguridad Pública del Estado (SSPE);
30. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS);
31. Secretaría de Turismo (SECTUR);
32. Secretaría de Desarrollo Urbano, Vivienda y Obras Públicas (SEDUVOP);
33. Servicios de Salud de San Luis Potosí (SSSLP);
34. Sistema de Financiamiento para el Desarrollo del Estado (SIFIDE);
35. Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT);
36. Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí (IMES).

ANEXO 1. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES ORDENAMIENTOS JURÍDICOS DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ REFERENTES A LOS EJES DE LA CULTURA INSTITUCIONAL.

A continuación, se presenta un análisis general de los principales ordenamientos jurídicos del estado de San Luis Potosí que regulan uno o varios de los ejes de la cultura institucional.

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
Constitución Política del Estado ⁶⁸ .	ARTÍCULO 8°. En el Estado de San Luis Potosí todas las personas son libres e iguales en dignidad y derechos. El varón y la mujer son iguales ante la ley. El Estado promoverá la igualdad de oportunidades de los varones y las mujeres potosinos en la vida pública, económica, social y cultural. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.	No establece.	No establece.
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ⁶⁹	ARTÍCULO 2°. Para efectos de la interpretación de la presente Ley, se entiende por: I. Acciones afirmativas: las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres; VI. Igualdad: el principio que establece el acceso a las garantías, oportunidades, bienes, servicios y demás derechos constitucionales y legales, sin discriminación por condiciones de sexo, edad, estado civil, religión, idioma, raza, preferencia sexual, estado de salud, o cualquiera otra situación de las personas;	No establece.	ARTÍCULO 16. Corresponde al Sistema Estatal: VI. Llevar un registro administrativo de las sentencias condenatorias sobre hostigamiento o acoso sexual, con los nombres de los agresores, guardando el anonimato de la o las quejas, con la información que le hagan llegar las instancias que reciban dichas quejas o denuncias; ARTÍCULO 17. Corresponde a la Secretaría General de Gobierno: XIII. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita, a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual;

⁶⁸ Publicada el 2 de febrero de 1918 en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, última reforma 14 de julio de 2016. En: http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/constitucion/2016/10/Constitucion_Pol%C3%ADtica_del_Estado_14_Jul_2016.pdf

⁶⁹ Publicada el 17 de septiembre de 2016 en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí. En: http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/11/Ley_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia_17_septiembre_2016.pdf

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>ARTÍCULO 6°. Los derechos de las mujeres, protegidos por esta Ley son: I. La vida; II. La libertad; III. La igualdad; IV. La equidad; V. La no discriminación; VI. La privacidad; VII. La integridad física, psicoemocional y sexual, y VIII. El patrimonio.</p> <p>ARTÍCULO 11. Para el diseño, elaboración y ejecución de las políticas públicas en la materia que regula la presente Ley, el Estado y los municipios deberán considerar los principios de igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación, y la libertad de las mujeres.</p> <p>ARTÍCULO 16. Corresponde al Sistema Estatal:</p> <p>X. Impulsar programas para el adelanto y desarrollo de las mujeres cuyo objeto sea mejorar su calidad de vida y contribuir al logro de la igualdad sustantiva;</p> <p>ARTÍCULO 17. Corresponde a la Secretaría General de Gobierno:</p> <p>XII. Realizar acciones programáticas de carácter afirmativo, para el logro de la igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres, y la eliminación de brechas y desventajas de género, sobre todo para aquéllas mujeres que se encuentren en condiciones de exclusión y pobreza;</p> <p>ARTÍCULO 19. Corresponde a la Secretaría de Cultura:</p> <p>III. Llevar a cabo en coordinación con la Secretaría de Educación, acciones y programas que, a través de la literatura, el teatro, el cine, la pintura, la música y demás manifestaciones artísticas, propongan la erradicación de conductas discriminatorias y violentas contra las niñas y mujeres, y promuevan los valores de igualdad, justicia, solidaridad y respeto a los derechos humanos de las mujeres;</p>		<p>ARTÍCULO 18. Corresponde a la Procuraduría General de Justicia del Estado:</p> <p>VI. Llevar a cabo programas de difusión para dar a conocer y concientizar a la sociedad, que el hostigamiento, el acoso y las demás clases de violencia sexual son delitos que sanciona la ley penal; y campañas tendientes a la prevención de estas conductas;</p> <p>ARTÍCULO 21. Corresponde a la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado:</p> <p>V. Establecer mecanismos que favorezcan la erradicación de conductas de hostigamiento, acoso sexual y otras que constituyan violencia contra las mujeres, en escuelas, centros e instituciones educativas públicas y privadas;</p> <p>ARTÍCULO 24. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:</p> <p>II. Brindar asesoría jurídica a las mujeres víctimas de acoso u hostigamiento sexual en su trabajo, o cualquier otra clase de violencia laboral, para la presentación de las denuncias respectivas ante las autoridades competentes;</p> <p>III. Disponer las medidas necesarias para que, en ningún caso, se haga público, el nombre de la víctima que haya presentado denuncias de acoso u hostigamiento sexual en su trabajo, para evitar algún tipo de sobre victimización, o que sea bofetada o presionada para abandonar su empleo;</p>

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>ARTÍCULO 20. Corresponde a la Secretaría de Desarrollo Social y Regional:</p> <p>V. Promover políticas de igualdad de condiciones y oportunidades entre mujeres y hombres, para la eliminación de las brechas y desventajas de género, y</p> <p>ARTÍCULO 21. Corresponde a la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado: I. Difundir en los diversos niveles escolares, la comprensión y aprendizaje de los principios de igualdad, equidad y no discriminación entre mujeres y hombres, y el respeto pleno a los derechos humanos;</p> <p>VII. Garantizar el derecho de las niñas y a las mujeres a la educación a la alfabetización, y al acceso, permanencia y terminación de estudios en todos los niveles, y generar facilidades en la obtención de becas, créditos educativos y otras subvenciones, aplicando medidas extraordinarias para lograr la igualdad sustantiva;</p> <p>XV. Proponer a la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal, la incorporación en todos los programas educativos de temas relativos al respeto de los derechos humanos, la protección especial a personas vulnerables, la igualdad sustantiva, no discriminación, así como contenidos tendientes a modificar los modelos de conducta que impliquen prejuicios basados en la idea de la inferioridad o superioridad, y en roles estereotipados asignados a cada uno de los sexos;</p> <p>XVI. Promover acciones que garanticen la equidad de género y la igualdad sustantiva en todas las etapas del proceso educativo;</p> <p>ARTÍCULO 23. Corresponde a la Secretaría de Seguridad Pública del Estado:</p> <p>V. Desarrollar acciones y programas orientados a fomentar la cultura del respeto a la igualdad y los derechos humanos de las mujeres;</p>		<p>IV. Canalizar a las mujeres víctimas de acoso, hostigamiento sexual o cualquier otro tipo de violencia, que deseen recibir apoyo psicológico gratuito, ante las instancias públicas competentes;</p> <p>V. Promover campañas para que las empresas, sindicatos y centros laborales, implementen procedimientos administrativos claros y precisos, para proteger los derechos de las trabajadoras en materia de acoso y hostigamiento sexual;</p> <p>VI. Implementar mecanismos que favorezcan la erradicación de conductas de hostigamiento y acoso sexual en centros laborales privados y públicos, mediante acuerdos y convenios con las empresas y sindicatos, y</p> <p>ARTÍCULO 25. Corresponde al Instituto de las Mujeres del Estado:</p> <p>VIII. Ejecutar campañas para la prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como de otras que constituyan violencia contra las mujeres, tales como la trata de personas, la corrupción de menores, y la violación, entre otras;</p>

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>ARTÍCULO 25. Corresponde al Instituto de las Mujeres del Estado:</p> <p>VII. Llevar a cabo de manera sistemática y permanente, campañas de concientización y sensibilización social, tendientes a reivindicar la dignidad e igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;</p> <p>ARTÍCULO 26. Corresponde al Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia:</p> <p>V. Capacitar al personal a su cargo sobre la perspectiva de género, la igualdad sustantiva, y la prevención de la violencia ejercida contra las mujeres;</p> <p>ARTÍCULO 27. La Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas; y el Centro de Atención Integral a Víctimas, garantizarán que la atención, asesoría, acompañamiento y reparación que se otorgue a mujeres víctimas de violencia, se preste bajo los principios de igualdad sustantiva, perspectiva de género y transversalidad, en apego a las atribuciones que les confiere la ley de la materia.</p> <p>ARTÍCULO 29. Corresponde a los municipios ejercer con perspectiva de género, las siguientes atribuciones:</p> <p>VI. Crear programas educativos sobre la igualdad y la equidad entre los géneros, para eliminar la violencia contra las mujeres;</p>		
<p>Ley de la Persona Joven para el Estado y Municipios⁷⁰</p>	<p>ARTÍCULO 9. Son principios rectores para la interpretación de esta Ley, los siguientes:</p> <p>V. De igualdad y no discriminación: las personas jóvenes, sin distinción de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o</p>	<p>ARTÍCULO 22. Las personas jóvenes tienen derecho a la formación de una familia, y a la libre elección de la pareja, a la vida en común y a la constitución del matrimonio dentro de un marco de igualdad</p>	<p>No establece.</p>

⁷⁰ Publicada el 20 de octubre de 2012, en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, última reforma 19 de septiembre de 2015, disponible en el sitio de internet: <http://sanluis.gob.mx/wp-content/uploads/2015/12/Ley-de-la-Persona-Joven-para-el-Estado-y-Municipios-de-San-Luis-Potosi.pdf>

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>cualquier otra que atente contra la dignidad humana, tienen derecho al acceso a los programas y acciones que les beneficien. Se deberán interpretar hechos y normas reconociendo las circunstancias de origen étnico o nacional, género, preferencia sexual, edad, cultura, discapacidades, condición o clase social, salud, religión, opinión política, estado civil o cualquier otra que impongan una situación de desventaja, discriminación o vulnerabilidad de las personas jóvenes;</p> <p>VII. De perspectiva de género: las políticas, programas y proyectos que se desarrollen en relación a las personas jóvenes deberán promover la plena vigencia del principio de equidad de género, entendiendo por tal el reconocimiento de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades de los jóvenes hombres y las jóvenes mujeres. Se prohíbe toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado, menoscabar o anular el goce o el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales;</p> <p>ARTÍCULO 13. Las personas jóvenes son iguales en derechos y dignidad. El goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos no admite ninguna discriminación ya sea fundada en la raza, el color, el origen nacional, la pertenencia a una minoría social, étnica o cultural o a un grupo de identidad, el sexo, la orientación sexual, la lengua, la religión, las opiniones, la condición social, el estado civil, las aptitudes físicas o la discapacidad, el lugar donde se vive, los recursos económicos, su contribución económica al seno familiar, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de las personas jóvenes que pudiera ser invocada para establecer tratos desiguales que afecten la dignidad humana y tengan por objeto anular o menoscabar sus derechos. El Estado reconoce el derecho a la igualdad de género de las personas jóvenes, y declara el compromiso de impulsar políticas que aseguren la equidad entre hombres y mujeres jóvenes en el marco de la igualdad</p>	<p>de sus miembros, así como a la maternidad y paternidad responsable e informada, y a la disolución de aquél de acuerdo a lo establecido en el Código Familiar.</p> <p>El Estado, promoverá las medidas legislativas que garanticen la conciliación de la vida laboral y familiar, así como el ejercicio responsable de la paternidad y maternidad que permitan su continuo desarrollo personal, educativo, formativo y laboral.</p>	

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>de oportunidades y ejercicio de derechos.</p> <p>ARTÍCULO 19. Las personas jóvenes tienen el derecho al acceso a la justicia. Este derecho implica el derecho a la denuncia, la audiencia, la defensa, a un trato justo y digno, a una justicia gratuita, a la igualdad ante la ley y a todas las garantías del debido proceso, reconocidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los instrumentos internacionales en la materia.</p> <p>ARTÍCULO 30. Las personas jóvenes tienen derecho a un trabajo digno y bien remunerado, que tome en cuenta sus aptitudes y su vocación, y coadyuve a su desarrollo profesional y personal. El Estado adoptará las medidas necesarias para generar las condiciones que permitan a las personas jóvenes capacitarse para acceder o crear opciones de empleo, y generará las políticas necesarias que fomenten el estímulo a las empresas para promover actividades de inserción y calificación de los y las jóvenes en el trabajo. El Estado implementará acciones y programas para erradicar prácticas discriminatorias con motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, estado de salud o condición social; adoptará las medidas apropiadas para promover y proteger los derechos de las personas jóvenes trabajadores conforme a la Ley Federal del Trabajo; y apoyará, en la medida de sus posibilidades, los proyectos productivos y empresariales de las personas jóvenes. El Estado adoptará las medidas políticas necesarias para suprimir todas las formas de discriminación contra la mujer joven, así como la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.</p> <p>Las personas jóvenes tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato en lo relativo a la inserción, remuneración, promoción y condiciones en el trabajo. El Estado establecerá programas que promuevan el primer empleo, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a los y las jóvenes temporalmente desocupados.</p>		

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
Ley de las Personas Adultas Mayores para el Estado ⁷¹	<p>ARTÍCULO 2°. Los principios que deberán observar las políticas públicas que se diseñen en las materias que regula la presente Ley, son:</p> <p>V. Equidad e igualdad: es el trato justo y proporcional en las condiciones de acceso y disfrute de los satisfactores necesarios para el bienestar de las personas adultas mayores, sin distinción por sexo, situación económica, identidad étnica, fenotipo, credo, religión o cualquier otra circunstancia;</p> <p>ARTÍCULO 5°. Para los efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>VIII. Equidad: reconocimiento de la diversidad del otro para proporcionar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona;</p> <p>ARTÍCULO 26. A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social corresponde en materia de personas adultas mayores, realizar las siguientes acciones:</p> <p>XII. Vigilar minuciosamente que el empleo y desempeño laboral de las personas adultas mayores, se dé en condiciones de igualdad, equidad de género, no discriminación, y libre de violencia.</p>	No establece.	No establece.
Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado ⁷²	<p>ARTÍCULO 2o.- El trabajo es un derecho y un deber social, y ha de efectuarse en condiciones de equidad e igualdad entre mujeres y hombres, que aseguren la integridad física y mental, así como un nivel económico decoroso para las personas trabajadoras y su familia, en un marco de libertad y dignidad, no discriminación y libre de violencia.</p> <p>No podrán establecerse distinciones entre</p>	ARTÍCULO 36.- Las trabajadoras embarazadas no realizarán actividades que exijan grandes esfuerzos o impliquen peligro para su salud, en relación con la gestación, gozarán de un mes de descanso antes de la	No establece.

⁷¹ Publicada el 7 de agosto de 2007, en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, última reforma 18 de octubre de 2016, disponible en el sitio de internet: [http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/11/Ley de las Personas Adultas Mayores para el Estado de San Luis Potosi 18 Oct 2016.pdf](http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/11/Ley_de las Personas Adultas Mayores para el Estado de San Luis Potosi 18 Oct 2016.pdf)

⁷² Publicada el 8 de enero de 1996 en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, última reforma 28 de abril de 2016. En: <http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/08/Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Publicas.pdf>

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>las personas trabajadoras del servicio público por motivo de género, edad, etnia, preferencias políticas, religiosas o culturales, condición socioeconómica, cultural, discapacidad, enfermedad, orientación sexual o todas aquellas que puedan resultar discriminadoras.</p>	<p>fecha del parto y otros dos después del mismo, con goce de sueldo.</p> <p>(ADICIONADO P.O. 07 DE MAYO DE 2013) Así mismo, las trabajadoras que logren obtener la adopción de un infante, gozarán de tres días laborables de descanso a partir de la adopción.</p> <p>Durante la lactancia, las madres trabajadoras dispondrán de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, por un período de seis meses contados a partir de la terminación de la licencia por maternidad.</p> <p>(ADICIONADO P.O. 07 DE MAYO DE 2013) ARTÍCULO 36 BIS. Otorgar un permiso de paternidad de tres días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos; y de igual manera en el caso de adopción.</p>	
Ley de Planeación del Estado y Municipios ⁷³	ARTÍCULO 3º. La planeación estratégica deberá llevarse a cabo como un medio	No establece	No establece

⁷³ Publicada el 24 de noviembre de 2001 en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, última reforma 7 de mayo de 2016. En:

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Gobierno del Estado en el desarrollo integral de la Entidad, y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, económicos, sociales y culturales contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la del Estado de San Luis Potosí. Para ello, la planeación estatal estará basada en los siguientes principios:</p> <p>VI. De igualdad entre mujeres y hombres.</p>		
Ley de Víctimas para el Estado ⁷⁴	<p>ARTÍCULO 5º. Los mecanismos, medidas y procedimientos establecidos en esta Ley, serán diseñados, implementados y evaluados aplicando los principios siguientes:</p> <p>VIII. Igualdad y no discriminación. En el ejercicio de los derechos y garantías de las víctimas y en todos los procedimientos a los que se refiere la presente Ley, las autoridades se conducirán sin distinción, exclusión o restricción, ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial;</p>	No establece.	<p>ARTÍCULO 37. En la evaluación de riesgo se tomarán en cuenta, entre otros factores, el nivel de exposición al riesgo que tiene la persona por su condición, género, edad u otra característica que, dadas las circunstancias en las que se encuentre, represente una mayor posibilidad de ver vulnerados sus derechos; circunstancias que la sometan a exposición a riesgo de una nueva victimización, tales como un domicilio o ubicación aislados de infraestructura o vías para denunciar o evadir de inmediato una situación de riesgo; o la existencia real o la posibilidad razonable de que se verifiquen amenazas, hostigamiento o acoso, o de que estas se intensifiquen o consuman, así como el hecho de que se hubieran consumado previamente atentados contra la vida, la integridad, la seguridad o la libertad de las víctimas, indistintamente de que se conozca la identidad de los posibles perpetradores.</p>
Ley del Instituto de las Mujeres del Estado ⁷⁵	<p>ARTÍCULO 5º. Para los efectos de esta Ley se entiende por:</p>	ARTÍCULO 7º. El Instituto tiene como	No establece.

http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/08/Ley_de_Planeacion_del_Estado_y_Municipios.pdf

⁷⁴ Publicada el 7 de octubre de 2014, en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, última reforma 9 de junio de 2015. En:

http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/08/Ley_de_Victimas_para_el_Estado.pdf

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>II. Equidad: El principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, con la finalidad de lograr la participación equitativa de hombres y mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar, y</p> <p>ARTÍCULO 6°. 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.</p> <p>ARTÍCULO 7°. El Instituto tiene como objetivos específicos los siguientes: (REFORMADA, P.O. 06 DE ABRIL DE 2013) IV. Difundir los derechos humanos y sus garantías, que otorga el orden jurídico mexicano para fomentar en la sociedad una cultura de legalidad, con especial énfasis en las que determinan la igualdad del hombre y la mujer ante la ley;</p> <p>VII. Fomentar la igualdad de oportunidades en materia educativa, para así desarrollar en forma equitativa las capacidades de mujeres y hombres;</p> <p>VIII. Cultivar el respeto entre hombres y mujeres al interior de las familias, para que desde la célula básica de la sociedad sean fomentados los valores de tolerancia, solidaridad e igualdad;</p> <p>X. Propiciar el acceso y desarrollo de las mujeres y los hombres en igualdad de oportunidades en el ámbito del deporte, la cultura y la política;</p> <p>ARTÍCULO 9°. El Instituto tiene las siguientes atribuciones: I. Proponer al</p>	<p>objetivos específicos los siguientes: V. Lograr que las oportunidades de trabajo para las mujeres se desarrollen en igualdad de oportunidades con respecto de los hombres, y que gocen de retribuciones justas a trabajo igual;</p>	

⁷⁵ Publicada el 14 de marzo de 2002, en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, última reforma 6 de abril de 2013.
En: http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/08/Ley_del_Instituto_de_las_Mujeres.pdf

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>Ejecutivo el diseño de la política del Estado dirigida a lograr la igualdad de oportunidades y derechos de hombres y mujeres, de acuerdo a los planes Estatal y Nacional de Desarrollo, ejecutar las acciones necesarias para su cumplimiento y evaluar sistemáticamente el impacto de su aplicación;</p> <p>XV. Revisar el marco legal del Estado y promover en su caso, las iniciativas de ley o reforma necesarias, para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo para hombres y mujeres en el Estado y erradicar en la ley toda forma de discriminación;</p>		
Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado ⁷⁶	No establece.	<p>ARTÍCULO 40 TER. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:</p> <p>XIV. Implementar las medidas administrativas que se estimen conducentes en materia de seguridad industrial, prevención del desempleo, acceso a las oportunidades laborales para obreros desocupados, y de protección al menor y a las mujeres trabajadoras;</p>	No establece.
Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado ⁷⁷	<p>DECRETO 1195</p> <p>Se considera que la igualdad abarca al menos dos dimensiones: la formal y la</p>	ARTÍCULO 33. La política estatal definida en el Programa Estatal,	No establece.

⁷⁶ Publicada el 24 de octubre de 1997, en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, última reforma 24 de enero de 2015. En: http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/08/Ley_Organica_de_la_Administracion_Publica.pdf

⁷⁷ Publicada el 12 de septiembre de 2015, en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí. En: http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/08/Ley_para_la_Igualdad_entre_Hombres_y_Mujeres.pdf

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>sustantiva. La igualdad formal, de derecho o normativa, se refiere a la igualdad ante la ley y supone que las personas tienen los mismos derechos.</p> <p>La igualdad sustantiva, de hecho o material, propone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades por medio de medidas estructurales, legales o de política pública que garanticen en los hechos la igualdad.</p> <p>El Concepto de igualdad sustantiva fue consensado en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) aprobada en 1979 por la Organización de las Naciones Unidas e incorporada en bloque de constitucionalidad al cuerpo normativo mexicano.</p> <p>Dicho concepto determina el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales, cuestión que lleva necesariamente a establecer en las leyes los mecanismos, las normas y los lineamientos institucionales encaminados a eliminar toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil.</p> <p>Con el presente Ordenamiento se armonizan los conceptos de, equidad, igualdad y perspectiva de género con lo dispuesto en las leyes generales y específicamente se alinean las reformas de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres publicadas el 16 de junio de 2011, 6 de marzo de 2012 y 14 de noviembre de 2013 en el Diario Oficial de la Federación, encaminadas a establecer la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales</p>	<p>encauzada a través del Sistema, deberá desarrollar acciones transversales para alcanzar la igualdad sustantiva, conforme a los objetivos operativos y acciones específicas a que se refiere este Título.</p> <p>II. Promover la convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho;</p> <p>IV. Para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares se promoverá el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad de ocho días;</p> <p>ARTÍCULO 34. Será objetivo de la presente Ley en materia económica, garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Los entes públicos en el ámbito de sus respectivas competencias, generarán acciones dirigidas a gestionar que las personas físicas y morales, titulares de empresas o establecimientos, generadores de empleo den cumplimiento a la presente ley, para lo</p>	

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.</p> <p>El empoderamiento de las mujeres en su camino hacia el alcance pleno de la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida, tanto pública como social y privada, hace aún necesario la implementación de acciones afirmativas, que son por naturaleza de orden temporal, pero que impulsan y generan la participación de las mujeres, especialmente en el ámbito político y de participación en la vida económica y garantizan su pleno acceso a la justicia en condiciones de igualdad respecto a los hombres.</p> <p>ARTÍCULO 2°. Son principios rectores de la igualdad sustantiva:</p> <p>I. La igualdad, la no discriminación y la equidad;</p> <p>II. El respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas, y</p> <p>III. Todos aquellos contenidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes Generales y estatales, así como los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos de los que México sea parte.</p> <p>ARTÍCULO 5°. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I. Acciones afirmativas: el conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a corregir los efectos de la discriminación de las mujeres en el Estado y acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres;</p>	<p>cual deberán adoptar medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para lo cual promoverán:</p> <p>I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo, en los procesos productivos y en los espacios de toma de decisiones;</p> <p>II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género, en materia política, social y económica, y</p> <p>III. Impulsar liderazgos igualitarios en todos los ámbitos de vida</p> <p>ARTÍCULO 35. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos del Estado, deberán:</p> <p>I. Promover la revisión de los sistemas fiscales estatales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;</p> <p>II. Fomentar la incorporación a la educación y</p>	

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>VII. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil;</p> <p>VIII. Igualdad: situación social, política, cultural y económica que implica la eliminación de toda forma de discriminación y estereotipos de género en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo; en tanto principio jurídico político, garantiza el acceso a las garantías, oportunidades, bienes, servicios y demás derechos constitucionales y legales, sin distinción de sexo, edad, estado civil, religión, idioma, raza, preferencia sexual, estado de salud, discapacidad o cualesquiera otra situación de las personas;</p> <p>ARTÍCULO 8°. El Gobierno del Estado, a través del ente público que corresponda, según la materia que se trate, o los municipios, a través de las instancias municipales para el adelanto de las mujeres, podrán suscribir convenios o acuerdos de coordinación, con la coparticipación del Instituto, a fin de:</p> <p>I. Fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de institucionalización de los principios de igualdad sustantiva, transversalidad, perspectiva de género y no discriminación, hacia el interior de su estructura orgánica y hacia las formas de prestación de los servicios y atención a público;</p> <p>V. Coordinar las tareas en materia para la igualdad sustantiva mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia de política pública integral, tanto estatal, como municipal, y</p>	<p>formación de las personas que en razón de su sexo están siendo discriminadas;</p> <p>III. Implementar acciones dirigidas a erradicar la discriminación en la designación de puestos directivos y toma de decisiones por razón de sexo;</p> <p>IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos estatales, generar indicadores relativos a la igualdad entre mujeres y hombres y la transversalización de la perspectiva de género en la estrategia estatal laboral;</p> <p>V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece este artículo;</p> <p>VI. Financiar las acciones de información, concientización y sensibilización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, en todas las dependencias y entidades de la administración pública del Estado;</p>	

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>ARTÍCULO 11. Corresponde al Poder Ejecutivo Estatal:</p> <p>I. Elaborar y conducir las políticas públicas estatales en materia de igualdad sustantiva 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;</p> <p>II. Diseñar y aplicar los instrumentos de las políticas públicas estatales en materia de igualdad sustantiva y no discriminación;</p> <p>VI. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de instrumentos compensatorios, tales como las acciones afirmativas en políticas, programas y proyectos;</p> <p>VII. Celebrar acuerdos de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad sustantiva con instituciones municipales, nacionales e internacionales públicas y privadas;</p> <p>VIII. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y de empoderamiento de aquéllas, a través del Instituto;</p> <p>IX. Incorporar en los presupuestos de Egresos del Estado la asignación de recursos para el cumplimiento de la política estatal en materia de igualdad, con perspectiva de género;</p> <p>ARTÍCULO 12. Corresponde al Poder Legislativo del Estado:</p> <p>I. Vigilar que el marco jurídico estatal esté debidamente armonizado con los compromisos internacionales suscritos por México, en materia de igualdad y no discriminación, así como con las normas federales en la materia;</p> <p>II. Aprobar las iniciativas correspondientes para armonizar las leyes estatales en materia de igualdad sustantiva y derechos humanos de las mujeres, de conformidad</p>	<p>VII. Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto y empoderamiento de las mujeres en el Estado;</p> <p>VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo o por motivos de género, del mercado de trabajo;</p> <p>IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;</p> <p>X. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género;</p> <p>XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia, con visión y actuación socialmente responsable;</p> <p>XII. Detectar y analizar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo, e</p>	

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>con los compromisos internacionales adquiridos por México en esta materia, las disposiciones constitucionales y las leyes generales en la materia; III. Garantizar que en los presupuestos de ingresos y egresos del Estado, las leyes de carácter fiscal y el paquete económico de cada ejercicio legal, se consideren los principios de perspectiva de género, y transversalidad y que en las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres expidan, se consideren las acciones presupuestales necesarias para garantizar su ejecución, y</p> <p>ARTÍCULO 13. Corresponde al Poder Judicial del Estado, con base en los principios y disposiciones de la presente Ley:</p> <p>V. Impartir justicia, considerando además de los principios que rigen la actuación judicial, los principios de igualdad, igualdad sustantiva y perspectiva de género, y</p> <p>ARTÍCULO 14. Corresponde al Instituto:</p> <p>I. Ser el órgano rector y asesor de la política de igualdad en el Estado;</p> <p>II. Fomentar e instrumentar las acciones que garanticen la no discriminación, la igualdad de oportunidades, y la participación igualitaria entre hombres y mujeres en los ámbitos, social, económico, político, civil, cultural y familiar;</p> <p>III. Coordinar los instrumentos de la Política en Materia de Igualdad; entre mujeres y hombres en el Estado;</p> <p>IV. Concertar acciones afirmativas en los ámbitos gubernamental, social y privado a fin de garantizar la igualdad sustantiva en el Estado;</p> <p>VI. Participar en el diseño y formulación de políticas públicas en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Estado;</p>	<p>implementar las acciones para erradicarlos;</p> <p>XIII. Establecer los mecanismos necesarios para identificar todas las partidas presupuestarias destinadas al desarrollo de las mujeres y gestar los mecanismos de vinculación entre ellas a efecto de incrementar su potencial;</p> <p>XIV. Implementar campañas que fomenten la contratación de mujeres y promuevan la igualdad sustantiva en el mercado laboral, en los ámbitos público y privado;</p> <p>XV. Proponer, en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos a las empresas que hayan garantizado la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y</p> <p>XVI. Garantizar el derecho a la denuncia por violación a la presente ley en el ámbito laboral y económico.</p> <p>ARTÍCULO 41. Para los efectos de lo previsto en el artículo</p>	

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>IX. Evaluar el impacto de las políticas públicas, obras y acciones de los entes públicos en la población de hombres y mujeres en el Estado, a través de los resultados que arroje el Banco Estatal de Indicadores de Género a que se refiere la ley del Instituto, y emitir a los mismos las recomendaciones que procedan para lograr la igualdad sustantiva entre ambos sexos, y</p> <p>ARTÍCULO 15. En los municipios, corresponde a los ayuntamientos ejercer las atribuciones establecidas en los artículos 29 y 31 apartado B de la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado, en el marco de los principios de igualdad, perspectiva de género, transversalidad y no discriminación establecidos en esta Ley, así como promover las reformas conducentes a los asuntos de orden municipal, que sean necesarias para el cumplimiento de las disposiciones de ésta norma.</p> <p>ARTÍCULO 16. De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, en el artículo 16 de la Ley General para la Igualdad en Mujeres y Hombres y en el artículo 31 apartado A de la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado, corresponde a los ayuntamientos:</p> <p>I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en coordinación y congruencia, con las políticas estatal y federal correspondientes;</p> <p>II. Coadyuvar con el gobierno estatal a la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>III. Considerar, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado, la infraestructura, así como el presupuesto, para atender las necesidades financieras para la ejecución de los programas de igualdad;</p> <p>IV. Implementar instancias municipales de</p>	<p>anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Introducir la perspectiva de género en los sistemas de inspección del trabajo, especialmente en materia de igualdad salarial;</p>	

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>la mujer, en la medida de sus posibilidades presupuestales, encargadas de ejecutar la política municipal en materia de igualdad de conformidad con lo establecido en la presente Ley;</p> <p>V. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización y sensibilización, así como programas de desarrollo, de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y</p> <p>VI. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas, como en las rurales.</p> <p>ARTÍCULO 17. Corresponde a las y los presidentes municipales:</p> <p>I. Diseñar y ejecutar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres que dicte el ayuntamiento, en concordancia con los programas estatales y federales para el mismo fin;</p> <p>II. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la instancia municipal de la mujer o en su caso de las áreas administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres en los municipios;</p> <p>ARTÍCULO 18. La política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural. Esta política deberá considerar, como mínimo, los siguientes lineamientos:</p> <p>I. Generar la integralidad de los Derechos Humanos como mecanismo para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;</p> <p>II. Garantizar que la planeación presupuestal incorpore la progresividad, la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos, acciones y</p>		

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>convenios para la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;</p> <p>III. Promover la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de la vida, entre mujeres y hombres, sin importar la edad, condición social, estado civil, raza, religión, preferencias, ideología, salud, discapacidad, o cualquier otra condición que pudiera ser obstáculo para ello;</p> <p>VI. Fomentar el cumplimiento del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares;</p> <p>X. Reconocer y promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para las mujeres y los hombres, y</p> <p>XI. 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.</p> <p>ARTÍCULO 19. Son instrumentos de la política estatal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, los siguientes:</p> <p>I. El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y II. El Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. La coordinación y ejecución del Sistema y la aplicación del Programa, estarán a cargo del Instituto. El órgano de Gobierno del Instituto, sin perjuicio de las atribuciones que le confiere la Ley que rige al mismo, supervisará la coordinación de los instrumentos de la política en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Estado.</p> <p>ARTÍCULO 20. En el diseño, elaboración; aplicación, evaluación y seguimiento de los instrumentos de la política de igualdad entre mujeres y hombres, se deberán observar los objetivos y principios previstos en esta Ley, así como en la Ley General</p>		

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, considerando la información que arroje el Banco Estatal de Indicadores de Género.</p> <p>ARTÍCULO 21. Todo instrumento de política estatal en materia de igualdad debe considerar que:</p> <p>II. La igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres es condición primaria para acceder a los beneficios del desarrollo sustentable y la democracia;</p> <p>III. La solidaridad y el respeto entre mujeres y hombres, sociedades y comunidades representa las aspiraciones de equidad, igualdad y justicia social de toda democracia;</p> <p>ARTÍCULO 22. El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen los entes públicos estatales entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales, instituciones académicas y de investigación y con las autoridades de los municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, que en su momento se coordinará con el Sistema Nacional.</p> <p>El Sistema tiene como fin último garantizar la igualdad sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Estado.</p> <p>ARTÍCULO 24. Corresponde al Sistema Estatal:</p> <p>I. Promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y contribuir a la erradicación de todas las formas de discriminación e intolerancia a la diversidad entre los seres humanos;</p> <p>II. Establecer lineamientos mínimos conforme a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en materia de acciones afirmativas para la igualdad</p>		

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>sustantiva entre mujeres y hombres, con la finalidad de erradicar la violencia y la discriminación por razón del sexo;</p> <p>III. Velar por la progresividad legislativa en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a fin de armonizar la legislación local con bloque de derechos humanos y compromisos internacionales de México en la materia;</p> <p>V. Promover la realización de estudios e informes diagnósticos y técnicos sobre la situación de las mujeres y los hombres en materia de igualdad;</p> <p>VI. Evaluar las políticas públicas, los programas y servicios en materia de igualdad sustantiva, así como el cumplimiento y los resultados del Programa;</p> <p>IX. Valorar y, en su caso, determinar la necesidad específica de asignaciones presupuestarias destinadas a ejecutar los programas y planes estratégicos de los entes públicos en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;</p> <p>X. Incluir en el debate público la participación de la sociedad civil organizada en la promoción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;</p> <p>XI. Establecer acciones de coordinación entre los entes Públicos del Estado para formar y capacitar en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, las personas servidores públicos que laboran en ellos;</p> <p>XIV. Otorgar un reconocimiento a las empresas que se distingan por su alto compromiso con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, considerando las condiciones que establezca el Reglamento de esta Ley;</p> <p>XVI. Promover, coordinar y revisar los programas, acciones y servicios en materia de igualdad de toda la administración pública estatal;</p>		

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>XVII. Promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, y</p> <p>ARTÍCULO 26. En su carácter de Secretaría Ejecutiva del Sistema, corresponde al Instituto:</p> <p>I. Proponer al Sistema Estatal los lineamientos para la política estatal en materia de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, en términos de las leyes aplicables y en concordancia con los programas establecidos por el Ejecutivo Federal y Estatal en los Planes Nacional y Estatal de Desarrollo;</p> <p>III. Proponer dentro del Sistema Estatal las bases de coordinación para la implementación de los programas de igualdad entre mujeres y hombres, así también como para las dependencias y entidades de la administración pública estatal, así como para aquellos grupos que, por funciones y programas afines determinen;</p> <p>IV. Asesorar y ofrecer capacitación a los entes públicos, para formular sus presupuestos con perspectiva de género y determinar los recursos que requieran los programas de igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>V. Apoyar la coordinación entre las dependencias y entidades estatales para formar y capacitar a su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>VI. Promover la participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y</p> <p>ARTÍCULO 30. El Programa Estatal, con visión de corto, mediano y largo alcance, contendrá como mínimo, los objetivos, estrategias y líneas de acción fundamentales para alcanzar la igualdad sustantiva, tomando en cuenta los criterios e instrumentos de la política nacional y estatal de igualdad, en congruencia con el Programa Nacional.</p>		

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>ARTÍCULO 33. La política estatal definida en el Programa Estatal, encauzada a través del Sistema, deberá desarrollar acciones transversales para alcanzar la igualdad sustantiva, conforme a los objetivos operativos y acciones específicas a que se refiere este Título.</p> <p>Con tal objeto, los entes públicos deberán:</p> <p>V. Respetar plenamente el derecho a la información necesaria para hacer efectiva la igualdad sustantiva, para lo cual deberán poner a disposición de los individuos la información sobre políticas, instrumentos y normas relativas a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y</p> <p>ARTÍCULO 36. La política estatal en materia de igualdad sustantiva propondrá los mecanismos de operación adecuados para la participación igualitaria entre mujeres y hombres, en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.</p> <p>ARTÍCULO 39. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán siguientes acciones:</p> <p>VII. Integrar el principio de igualdad sustantiva en la capacitación del personal de los servicios de salud, para atender situaciones de violencia de género;</p> <p>ARTÍCULO 40. Con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres, será objetivo de la política estatal:</p> <p>I. Evaluar permanentemente la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y mantener su actualización y armonización con los instrumentos internacionales que suscriba México en el ámbito internacional, y con las normas promulgadas en la Federación;</p> <p>II. Promover los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales y establecer mecanismos que posibiliten la vigencia y exigibilidad de los mismos, y</p>		

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>III. Erradicar las distintas modalidades de violencia de género.</p> <p>ARTÍCULO 41. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. Introducir la perspectiva de género en los sistemas de inspección del trabajo, especialmente en materia de igualdad salarial;</p> <p>III. Impulsar la formación y capacitación con perspectiva de género para funcionarias y funcionarios encargados de la procuración y administración de justicia, en materia de igualdad entre mujeres y hombres;</p> <p>V. Reforzar la cooperación y los intercambios de información sobre los derechos humanos e igualdad entre hombres y mujeres, con organizaciones no gubernamentales y organizaciones internacionales de cooperación para el desarrollo;</p> <p>ARTÍCULO 42. Será objetivo de la política estatal en materia de igualdad, la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y fomentan la sumisión de las mujeres.</p> <p>ARTÍCULO 43. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>II. Desarrollar actividades de concientización y sensibilización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, para el fortalecimiento de la democracia, la sustentabilidad del desarrollo, y la paz social;</p> <p>ARTÍCULO 44. Toda persona tendrá derecho a que los entes públicos pongan a su disposición la información que les soliciten sobre políticas, instrumentos y normas sobre igualdad entre mujeres y hombres.</p>		

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>ARTÍCULO 45. El Ejecutivo Estatal, por conducto del Sistema Estatal, de acuerdo a sus atribuciones, promoverá la participación de la sociedad y la academia en la planeación, diseño, aplicación y evaluación de los programas e instrumentos de la política de igualdad entre mujeres y hombres a que se refiere esta Ley.</p> <p>ARTÍCULO 46. Los acuerdos y convenios que en materia de igualdad celebren el Ejecutivo Estatal y sus dependencias con los sectores público, social o privado, podrán versar sobre todos los aspectos considerados en los instrumentos de política sobre igualdad sustantiva, así como coadyuvar en labores de vigilancia y demás acciones operativas previstas en esta Ley.</p> <p>ARTÍCULO 47. El Sistema Estatal será responsable del seguimiento, evaluación y monitoreo de la política estatal en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.</p>		
Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado y Municipios ⁷⁸	<p>ARTÍCULO 9°. La persona titular del Ejecutivo del Estado tiene en materia de personas con discapacidad, las siguientes atribuciones:</p> <p>V. Establecer, elaborar, aplicar y vigilar las demás acciones que sean necesarias para dar cumplimiento, en el ámbito de sus atribuciones, a las políticas públicas establecidas, así como tomar todas aquellas acciones que garanticen la equidad e igualdad de oportunidades, de las personas con discapacidad;</p> <p>ARTÍCULO 15. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de personas con discapacidad tiene las siguientes atribuciones:</p> <p>I. Coordinarse con el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado</p>	<p>ARTÍCULO 15. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de personas con discapacidad tiene las siguientes atribuciones:</p> <p>I. Coordinarse con el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado para los efectos de la aplicación de la presente Ley en el ámbito de su competencia;</p> <p>II. Promover y vigilar el derecho al trabajo</p>	

⁷⁸ Publicada el 13 de septiembre de 2012, en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, última reforma 5 de agosto de 2014, disponible en el sitio de internet:

<http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/08/Ley para la Inclusion de las Personas con Discapacidad.pdf>

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
	<p>para los efectos de la aplicación de la presente Ley en el ámbito de su competencia;</p> <p>II. Promover y vigilar el derecho al trabajo y la capacitación de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad;</p> <p>ARTÍCULO 41. Las autoridades competentes promoverán el derecho de las personas con discapacidad para que, en igualdad de condiciones y de acuerdo a su tipo de discapacidad, reciban un trato digno y apropiado en los procedimientos administrativos y judiciales en que sean parte, así como asesoría, representación jurídica y accesibilidad en forma gratuita en dichos procedimientos, bajo los términos que establezcan las leyes respectivas, los tratados internacionales y demás disposiciones legales aplicables en la materia.</p>	<p>y la capacitación de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad;</p> <p>ARTÍCULO 2°. Para los efectos de la presente Ley, además de las definiciones establecidas; tanto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la que México forma parte, como en el artículo 2° de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad y los artículos 3° y 4° de la Ley de Asistencia Social para el Estado y Municipios de San Luis Potosí, se entenderá por:</p> <p>V. Intervención laboral: evaluación del clima laboral, asesoramiento sobre perfiles psicológicos, selección de personal, asistencia psicológica al personal y gestión de situaciones críticas; formación especializada y personalizada, realización de cursos relacionados con la mejora del desempeño y del clima laboral y formación sobre acoso laboral y su prevención; asimismo atención específica</p>	

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
		<p>de los casos de acoso laboral de las personas con discapacidad, tanto en la administración pública como en el sector privado, que incluye apoyo psicológico a la víctima y su entorno familiar, así como asesoramiento técnico a los representantes legales;</p> <p>ARTÍCULO 15. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de personas con discapacidad tiene las siguientes atribuciones:</p> <p>VIII. Establecer mecanismos para operar la intervención laboral en favor de las personas con discapacidad;</p> <p>X. Integrar el Centro de Intervención Laboral de Personas con Discapacidad cuya operatividad se establecerá en el Reglamento de esta Ley. El centro celebrará convenios con la Secretaría de Educación para impartir capacitación y expedir la certificación de competencias laborales de las personas con discapacidad;</p>	

Normatividad	Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Eje 2. Corresponsabilidad	Eje 3. Acoso y Hostigamiento Sexual
<p>Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado⁷⁹</p>	<p>ARTÍCULO 20. El objeto de la presente Ley, es prevenir y erradicar toda forma de discriminación, que se ejerza o se pretenda ejercer en contra cualquier persona que se encuentre dentro del territorio del Estado; así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, a efecto de que éstas sean reales, efectivas y permanentes.</p> <p>ARTÍCULO 10. Las autoridades estatales y municipales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, como medidas compensatorias no discriminatorias, las siguientes:</p> <p>I. Acciones legislativas que sin afectar derechos de terceros, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades;</p> <p>II. Acciones educativas que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades;</p> <p>III. Políticas públicas positivas o compensatorias que sin afectar derechos de terceros establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades;</p> <p>X. En general, todas las que no tengan el propósito de anular o menoscabar, los derechos, y libertades o la igualdad de oportunidades de las personas, ni de atentar contra la dignidad humana;</p> <p>ARTÍCULO 14. La Comisión Estatal de Derechos Humanos dispondrá de las siguientes medidas administrativas, para prevenir y erradicar la discriminación:</p> <p>I. La impartición, a las personas o a las instituciones que sean objeto de una recomendación, de cursos o seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades;</p>	<p>No establece.</p>	<p>No establece.</p>

⁷⁹ Publicada el 19 de septiembre de 2009, en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, última reforma 6 de abril de 2013. En: http://congresosanluis.gob.mx/sites/default/files/unpload/legislacion/leyes/2016/08/Ley_para_Prevenir_y_Erradicar_la_Discriminacion.pdf

ANEXO 2. ACRÓNIMOS

Acrónimos	Descripción
APE	Administración Pública Estatal.
APF	Administración Pública Federal.
CEDAW CoCEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas.
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011.
IMES	Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres.
MESECVI	Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
OEA	Organización de Estados Americanos.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PCI PEG	Programa de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Perspectiva de Género.

ANEXO 3. GLOSARIO

Acción afirmativa: El conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a corregir los efectos de la discriminación que han padecido las mujeres en el Estado, y a acelerar la igualdad de hecho y de oportunidades entre mujeres y hombres⁸⁰

Acoso sexual: Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁸¹

Acoso sexual (Delito de): Comete el delito de acoso sexual, quien en ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Este delito se sancionará con una pena de uno a tres años de prisión y multa de cien a trescientos salarios mínimos.⁸²

Brecha de género: Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de

⁸⁰ Artículo 5, fracción I de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí.

⁸¹ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁸² Artículo 181 del Código Penal del Estado de San Luis Potosí.

acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos [...] Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la desigualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.

Cultura institucional: Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.⁶³

Derechos humanos de las mujeres: Derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer~la Convención sobre los Derechos de la Niñez~la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, y demás instrumentos internacionales en la materia⁶⁴

Desigualdad de género: Consecuencia de la subordinación de las mujeres que tienen su sustento en las prácticas culturales discriminatorias y excluyentes que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones, naturalizadas hasta el punto de pasar desapercibidas hasta que se analizan con perspectiva de género.⁶⁵

Dignidad: La dignidad humana es un valor, principio y derecho fundamental base y condición de todos los demás. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte del Estado o de los particulares.

En virtud de la dignidad humana de la víctima, todas las autoridades del Estado están obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación. Igualmente, todas las autoridades del Estado están obligadas a garantizar que no se vea disminuido el mínimo existencial al que la víctima tiene derecho, ni sea afectado el núcleo esencial de sus derechos.⁶⁶

Discriminación: Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.⁶⁷

⁶³ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

⁶⁴ Artículo 2, fracción IV de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

⁶⁵ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

⁶⁶ Artículo 5 de la Ley General de Víctimas.

⁶⁷ Artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Discriminación (Delito de): Comete el delito a que se refiere este capítulo, quien, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

I. Provoque o incite al odio o a la violencia;

II. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;

III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas, o

IV. Niegue o restrinja derechos laborales o el acceso a los mismos, sin causa justificada.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y, además, se le podrá imponer suspensión, destitución o inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la sanción impuesta.

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.

Este delito se sancionará de seis meses a tres años de prisión, y multa de sesenta a trescientos días de salario mínimo vigente.

Este delito se perseguirá por querrela.⁸⁸

Discriminación contra las mujeres: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.⁸⁹

Diversidad: Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.⁹⁰

Equidad: Principio que busca alcanzar la justicia social con responsabilidad, mediante la valoración de la individualidad, considerando las diferencias existentes entre personas y grupos, para establecer mecanismos que les permitan alcanzar desde sus diversas circunstancias y características, la igualdad.⁹¹

Equidad de género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.⁹²

⁸⁸ Artículo 186 de Código Penal del Estado de San Luis Potosí.

⁸⁹ Artículo 5, fracción III de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.

⁹⁰ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁹¹ Artículo 2, fracción II de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

⁹² Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Empoderamiento: Proceso mediante el cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión, a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, que se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.⁹³

Género: Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.⁹⁴

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.⁹⁵

Hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.⁹⁶

Hostigamiento sexual (Delito de): Comete el delito de hostigamiento sexual, quien con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual a una persona de cualquier sexo, para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un perjuicio relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole, o negarle un beneficio al que tenga derecho; ya sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que implique subordinación. Este delito se sancionará con una pena de uno a tres años de prisión y multa de cien a trescientos salarios mínimos.⁹⁷

Igualdad: El principio que establece el acceso a las garantías, oportunidades, bienes, servicios y demás derechos constitucionales y legales, sin discriminación por condiciones de sexo, edad, estado civil, religión, idioma, raza, preferencia sexual, estado de salud, o cualesquiera otras situaciones de las personas.⁹⁸

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.⁹⁹ Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.¹⁰⁰

Igualdad laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.¹⁰¹

Igualdad real de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.¹⁰²

⁹³ Artículo 2, fracción III de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

⁹⁴ Artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

⁹⁵ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

⁹⁶ Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

⁹⁷ Artículo 180 del Código Penal del Estado de San Luis Potosí.

⁹⁸ Artículo 2, fracción V de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

⁹⁹ Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹⁰⁰ Artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹⁰¹ Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.

¹⁰² Artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.¹⁰³ La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.¹⁰⁴

Inclusión: Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.¹⁰⁵

Lenguaje incluyente: Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.¹⁰⁶

Lenguaje no sexista: Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.¹⁰⁷

Medidas de inclusión: Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.¹⁰⁸

Personas con discapacidad: Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.¹⁰⁹

Perspectiva de género: la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género, y promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres- contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos, y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.¹¹⁰

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.¹¹¹

Transversalidad: El proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género, como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria en todas las instituciones públicas.¹¹²

Violación de derechos humanos: Todo acto u omisión que afecte los derechos humanos reconocidos en la Constitución o en los Tratados Internacionales, cuando el agente sea servidor público en el ejercicio de sus funciones o atribuciones o un particular que ejerza funciones públicas. También se considera violación de

¹⁰³ Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹⁰⁴ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

¹⁰⁵ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

¹⁰⁶ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

¹⁰⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

¹⁰⁸ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

¹⁰⁹ Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

¹¹⁰ Artículo 2, fracción IX de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

¹¹¹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

¹¹² Artículo 5, fracción XIII de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.

derechos humanos cuando la acción u omisión referida sea realizada por un particular instigado o autorizado, explícita o implícitamente por un servidor público, o cuando actúe con aquiescencia o colaboración de un servidor público.¹¹³

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión no accidental que perjudique a las mujeres, basada en su género, que les cause daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.¹¹⁴

Violencia laboral y docente: todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.¹¹⁵

Violencia laboral: La negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.¹¹⁶

Violencia política: cualquier acción u omisión cometida por una o varias personas, o servidores públicos, por sí o a través de terceros, que causen daño físico, psicológico, económico, o sexual, en contra de una o varias mujeres, y/o de su familia, para acotar, restringir, suspender, o impedir el ejercicio de sus derechos ciudadanos y político-electorales, o inducir a tomar decisiones en contra de su voluntad. Puede expresarse en: a) La imposición por estereotipos de género y la realización de actividades y tareas ajenas a las funciones y atribuciones de su cargo. b) La asignación de responsabilidades que tengan como resultado la limitación del ejercicio de la función político-pública. c) Proporcionar a las mujeres candidatas, o autoridades electas o designadas, información falsa, errada, o imprecisa que ocasione una competencia desigual, o induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones político-públicas. d) Evitar por cualquier medio que las mujeres electas, titulares o suplentes, o designadas a una función pública, asistan a la toma de protesta de su encargo, así como a las sesiones ordinarias o extraordinarias, o a cualquier otra actividad que implique la toma de decisiones, impidiendo o suprimiendo el derecho a voz y voto en igualdad de condición que los hombres. e) Proporcionar al Instituto Nacional Electoral, datos falsos o información incompleta de la identidad, o sexo de la persona candidata. f) Divulgar o revelar información personal y privada de las mujeres candidatas, electas, designadas, o en ejercicio de sus funciones político-públicas, con el objetivo de menoscabar su dignidad como seres humanos, y utilizar la misma para obtener contra su voluntad la renuncia y/o licencia al cargo que ejercen o postulan.¹¹⁷

Violencia psicológica: todo acto u omisión que daña la estabilidad psicológica y que conlleva a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.¹¹⁸

Violencia sexual: Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima, o ambas, que atenta contra su libertad, dignidad, seguridad sexual e integridad física, que implica el abuso de poder y la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.¹¹⁹

ANEXO 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ferrusola, Luigi, Derechos y Garantías. La Ley del Más Débil, Trota, España, 1999.

¹¹³ Artículo 5 de la Ley General de Víctimas.

¹¹⁴ Artículo 2, fracción XVII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

¹¹⁵ Artículo 2, fracción XVII de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

¹¹⁶ Artículo 3, fracción VI de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

¹¹⁷ Artículo 3, fracción IX de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

¹¹⁸ Artículo 3, fracción X de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

¹¹⁹ Artículo 3, fracción XI de la Ley de Acceso a de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

Flores Romualdo, Deisy Magaly y Rannauro Melgarejo, Elizardo, *Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres*, Tomo I, II y III, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

García Prince, Evangelina *Políticas de igualdad, equidad y gendermainstreaming ¿De qué estamos hablando?: marco conceptual*, Edición revisada y actualizada, Agencia Catalana de Cooperació al Desenvolupament – Fondo Fiduciario España-PNUD Hacia un desarrollo integrado e inclusivo en América Latina y el Caribe, sin fecha.

Gary Dessler, *Organización y administración*, Prentice Hall Interamericana, México, 1993.

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos,

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley de Planeación.

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.

Ley Federal de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad.

Modelo de Cultura Organizacional de Gobierno centrado en el Ciudadano de la Secretaría de la Función Pública.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral y No Discriminación.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014 – 2018.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 - 2018.

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018.

Reglamento General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Gobierno del Estado de San Luis Potosí,

Constitución Política del Estado de San Luis Potosí.

Código Familiar para el Estado de San Luis Potosí.

Código Penal de Estado de San Luis Potosí.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.

Ley de la Persona Joven para el Estado y Municipios de San Luis Potosí.

Ley de las Personas Adultas Mayores para el Estado de San Luis Potosí.

Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí.

Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí.

Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.

Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí.

Gobierno del Estado de San Luis Potosí, *Plan Estatal de Desarrollo 2015–2021*. Comité de Planeación del Desarrollo, México, 2015. En: http://www.slp.gob.mx/plan2015-2021/assets/plan2016_completo.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres,

Glosario de Género, INMUJERES, México, 2018.

Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.

Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 - 2015, México, 2013.

Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, México, 2009.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía,

Encuesta Intercensal 2015, INEGI, México, 2015. En:
<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/intercensal/>

Panorama de violencia contra las Mujeres en San Luis Potosí, ENDIREH 2011, INEGI, México, 2015.

Muñoz García, Humberto, Cultura Institucional Universitaria: un primer acercamiento. Campus Milenio Número 521, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 2013.

Senge, Peter, La quinta disciplina, Ediciones Juan Granica, España, 1993.

Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí,

Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno de San Luis Potosí. Resumen Ejecutivo, IMES, Gobierno del Estado, México, 2010.

Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado de San Luis Potosí, IMES, Gobierno del Estado de San Luis Potosí, México, 2010.

Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de Estado de San Luis Potosí, IMES, México, 2011.

Evaluación de la Implementación del Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género de 34 dependencias de la Administración Pública Estatal.

20 asesorías especializadas de 8 horas cada una para dar seguimiento a 34 dependencias estatales que cuentan con su unidad de género o comité de cultura institucional con PEG y para el diseño de materiales que fortalecerán su quehacer institucional.

Organización de las Naciones Unidas,

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5', Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

Objetivo de Desarrollo Sostenible, <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/#prettyPhoto>

Observaciones Finales a México del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CoCEDAW, ONU, 2012.

Organización Internacional del Trabajo

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Número 111, 1958.

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Número 1000, 1951.

Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Santiago, Chile, 2009.

100ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT.

104ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT. En: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/media-centre/news/WCMS_372689/lang-es/index.htm

Organización de Estados Americanos, Segundo Informe Hemisférico, Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Organización de Estados Americanos, Estados Unidos, 2012.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, Igualdad de género y derechos de la mujer en la Agenda Post 2015: una base para el desarrollo sostenible, Elemento 3, Documento 1, OCDE. En: <https://www.oecd.org/dac/gender-development/POST-2015%20Gender%20Spanish.pdf>

Organización Internacional del Trabajo, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, Tendencias 2017, OIT, 2017. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_540901.pdf

Rannauro Melgarejo, Elizardo, Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007.

Tristá Pérez, Boris, Cultura Organizacional. Culturas académicas, ANUIES, México, 1997.

Sojo, Ana, Estado, mercado y familia: el haz del bienestar social como objeto de política, en Reunión de expertos de CEPAL: Políticas hacia las familias, protección e inclusión social, 2005.

LIC. ERIKA VELÁZQUEZ GUTIÉRREZ

DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL
ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ

(RÚBRICA)

