Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

SESIÓN	**Sesión Ordinaria de la UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA DE LA HACIENDA PÚBLICA DEL ESTADO DE JALISCO**
Fecha	4 de octubre de 2021

ACTA DE SESIÓN ORDINARIA

En la ciudad de Guadalajara, Jalisco, siendo las 13:30 trece horas con treinta minutos del día 4 cuatro de octubre de 2021 dos mil veintiuno, de conformidad a lo dispuesto por el Acuerdo del Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco DIELAG ACU 084/2020, publicado el 31 de diciembre del 2020, y Décimo y Undécimo de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento, de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Jalisco, previamente convocados con el objeto de celebrar Sesión Ordinaria, se reunieron vía remota las y los integrantes de la **Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de la Hacienda Pública (UIGSHP)**

Preside la Sesión la Lic. María Isabel Watanabe Villaseñor en su calidad de Enlace ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, solicita a la Mtra. Rosalía Palomar Soltero, en su calidad de Secretaria Técnica de la Unidad, tome lista de asistencia de las y los integrantes de la Unidad presentes, a efecto de verificar el quórum legal, quien lo lleva a cabo; quedando conformada de la siguiente manera:

Lista de Asistencia

Nombre		Suplente	
Lic. María Isabel Watanabe Villaseñor Secretaría Particular y Enlace ante la SISEMH y Representante de la SHP (Enlace UIG/Representante)	●	Mtra. Rosalía Palomar Soltero Secretaria Técnica UIGSHP	●
Ing. Jesús Salvador Peña Dueñas Dirección General de Administración y Sistemas (DGAS)	●	Lic. Laila Domínguez Ruíz	x
Lic. Joaquín Camacho Michel Procuraduría Fiscal del Estado (PF)	●	Lic. Rosa Margdalena Carlos Hernández	x
Lic. María de Lourdes Echeverría Ayala Directora del Área de Presupuesto (DPRE)	●	C. César Castellanos Álvarez	x
Mtra. Juana Gabriela Hernánez González Directora del Área de Programación (DPRO)	●	Lic. Denisse Isela Sánchez Zamarrón	●
Lic. Juana Castrejón Martínez Directora del Área de Recursos Humanos (DRRHH)	●	Lic. Guadalupe Elizabeth García Herrera	x
Lic. Norma Angélica Berber Ortiz Encargada de la Coord. Seguimiento Institucional (CSI)	●	C. Iván García Hernández	x

Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

Haciendo uso de la voz la Lic. María Isabel Watanabe Villaseñor, hace constar la presencia de 07 siete integrantes titulares de la Unidad y 02 dos integrantes suplentes, por lo que **declara que existe quórum legal para dar inicio a la Segunda Sesión de la Unidad de Igualdad de Género**; al mismo tiempo que les recuerda que cuando se lleven a cabo las votaciones, corresponde un voto por Dirección, por lo que, para el caso de quienes están presentes titular y suplente, sólo vote el o la integrante titular, y si no se encuentra presente, sí puede hacerlo su suplente.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

Acto seguido, se aborda el **tercer punto,** señalando que con la Convocatoria se les hizo llegar el siguiente:

Orden del día

I. **Lista de Asistencia**
II. **Declaración de Quórum Legal**
III. **Lectura y en su caso aprobación del orden del día**
IV. **Presentación y en su caso aprobación del Plan de Trabajo**
V. **Informe de Modificación de Reglamento Interno de la Secretaría para incorporar las funciones de la Unidad de Igualdad de Género.**
VI. **Adoptar e Implementar el Programa de Cultura Institucional**
VII. **Asuntos Varios**
VIII. **Clausura de la Sesión**

Solicitó que levantando la mano manifiesten si es de aprobarse.

ACUERDO: Se aprueba por unanimidad el Orden del Día.

Desahogo del Punto IV

Presentación y en su caso aprobación del Plan de Trabajo de la UIGSHP

Se procede a desahogar el **IV punto del Orden del Día**, consistente en la ***presentación y en su caso aprobación del Plan de Trabajo de la Unidad***, la Lic. María Isabel Watanabe, les recuerda que como lo señala el Acuerdo DIELAG ACU 084/2020, mediante el cual instruye a llevar a cabo la instalación de la Unidad de Igualdad de Género, en su Tercero transitorio, la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, debía emitir el Plan de Trabajo para todas las Unidades de las Dependencias y Entidades, y así quedó asentado en la pasada Sesión.

Por lo anterior, y una vez emitido el Plan de Trabajo por la SISEMH se hizo una adaptación, misma que se les compartió previamente a las y los integrantes de la Unidad para su revisión, y se les pide que señalen si tienen alguna observación o adición, y que lo relativo al Objetivo I. Política Institucional, con sus 3 tres actividades específicas, se verán a detalle en el siguiente Punto del Orden del día.

Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

La Secretaria Técnica en uso de la voz, señala que otra de las causas de la demora es que, el plan de trabajo nos requería que en la sesión se señalara la fecha de publicación del Reglamento con las adiciones y modificaciones que requería el Acuerdo del Gobernador; no obstante, que hoy se está aprobando el Plan de Trabajo de la UIGSHP, todo el año se han llevado a cabo actividades correspondientes al mismo y así quedarán asentadas en la matriz del Plan de Trabajo.

PLAN DE TRABAJO

Objetivo. I Política Institucional. Este se verá a detalle en el Desahogo del Punto VI del Orden del Día.

Objetivo II. Ambientes libres de acoso.

Difundir el Protocolo Cero. Esta difusión del Protocolo Cero, se realizó en los meses de febrero, marzo, julio y se programa para el mes de noviembre una nueva difusión. Se advierte que varios temas los aborda también el Comité de Ética de la SHP, y se propone llegar a acuerdos y estar en comunicación, para unirse en la difusión en temas donde coinciden y reportar a la Contraloría del Estado y la SISEMH, respectivamente.

Objetivo III. Promoción, difusión y comunicación.

Difusión de información en materia de igualdad de Género. Se programa para realizarse en el mes de noviembre.

Comunicación institucional con lenguaje incluyente, universal y no sexista. Se informa que se impartieron dos capacitaciones por parte de SISEMH en el mes de Agosto, el día 18 con el tema *Formando Agentes de Igualdad* y el día 25 con el tema de *Comunicación incluyente y no sexista*.

Asimismo, otras actividades ya se venían llevando a cabo; por ejemplo, desde el 22 de junio de 2020, la Lic. María Isabel Watanabe, remitió a las personas titulares de las Direcciones Generales y Direcciones, cuatro documentos que más adelante se enlistan, solicitando su apoyo, para que se promoviera dentro de su unidad administrativa, el que se utilice lenguaje incluyente y no sexista en toda la documentación.

1. El Manual para el uso no sexista del lenguaje, emitido por la Comisión Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.
2. 10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, expedido por la CONAPRED
3. Guía para el uso de un lenguaje incluyente no sexista, expedido por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)
4. Así como un manual ecléctico, mediante una presentación realizada por el Despacho del Secretario, señalando que el Requisito número 11 para obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX4025 SCFI2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, es utilizar lenguaje

Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

incluyente no sexista y accesible, para ser tomada en cuenta en los documentos internos y externos.

Objetivo IV. Planeación, evaluación y Seguimiento.

Modificación de los Reglamentos Internos y Lineamientos. En uso de la voz, la Secretaria Técnica señala, que el 27 de julio del año en curso, la Lic. María Isabel Watanabe, en su calidad de Enlace de la Unidad de Igualdad de Género (UIG), ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, solicitó, que de conformidad a lo que señala la SISEMH en su plan de trabajo, se incorporara la perspectiva de género en el Reglamento y lineamientos internos de cada dependencia y entidad. Así como también en el mes de febrero, ya le había solicitado al Lic. Joaquín, que se incorporaran las funciones de la Unidad de Igualdad de Género en el Reglamento Interno de la SHP, lo señalado en el Cuarto Transitorio del Acuerdo DIELAG ACU 084/2020, por el que el C. Gobernador del Estado de Jalisco, instruye a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco, para que lleven a cabo la instalación de las Unidades de igualdad de Género y se emiten los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de las mismas, que se atenderá a detalle en el siguiente punto del Orden del Día.

Presupuestos con perspectiva de género e Indicadores con perspectiva de género. En cuanto al segundo y tercer apartado de este Objetivo **IV del Plan de trabajo**, en uso de la voz la Lic. Juana Gabriela Hernández, Directora del Área de Programación, juntamente con la Lic. María de Lourdes Echeverría, Directora del Área de Prespuesto, señala que se debe ser muy puntuales, porque las capacitaciones las debe de dar las áreas expertas y en este caso se apoyaron con la SISEMH; las cuales se impartieron en Junio y Julio del Presupuesto con Perspectiva de Género; aclara que la Secretaría de la Hacienda Pública a través de las Direcciones de Programación y Presupuesto, se encarga de la promoción, convocatoria, coordinación y logística a nivel estatal, a todo el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado, y es la SISEMH quien imparte las capacitaciones.

Lo mismo pasa con el apartado siguiente: ***Publicación del anexo transversal de igualdad de género,*** se llevó a cabo en los meses de junio y julio; sin embargo, quien elabora y publica este Anexo es la misma SISEMH, y la SHP promueve, convoca, coordina y hace el manejo de la logística.

De las capacitaciones realizadas en Junio y Julio, siguen manifestando la Lic. María de Lourdes Echeverría y la Lic. Juana Gabriela Hernández González, que en lo que corresponde a las áreas de Presupuesto y Programación, estas son las capacitaciones y cantidades de personas capacitadas, no sólo en la SHP, sino en todo el Gobierno del Estado:

- En Igualdad de Género, 319 personas.
- En Mujeres Libres de Violencia, 148 mujeres capacitadas
- En Derechos Humanos, 273 personas.

En cuanto al último apartado de este Objetivo del plan de Trabajo ***Indicadores con perspectiva de género***, la Lic. Juana Gabriela Hernández González, señala que las mismas Direcciones de las áreas de Programación y Presupuesto, organizaron capacitaciones en el mes de Junio y Julio

Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

también impartidas por la SISEMH a todo el gobierno del Estado en éstos y otros tópicos se convocaron a más de 3 mil personas para capacitarlas, en temas como:

- Metodología del Marco Lógico,
- Cambios realizados al Sistema de SEPbR, y
- Se aplicó un cuestionario de Presupuesto con Perspectiva de Género en Junio-Julio, cuyos resultados se entregaron en el mes de Septiembre.

La Lic. Juana Castrejón, solicita le remitan esa información desagregada en quienes recibieron la capacitación de la SHP, para tener el informe en la Dirección de Recursos Humanos.

Una vez analizado el Plan de Trabajo e incorporadas las observaciones solicitadas, (Anexo: Plan de Trabajo de la UIGSHP 2021), se les pregunta que quienes estén a favor de su aprobación, levanten la mano.

ACUERDO: Se aprueba por unanimidad el Plan de Trabajo de la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de la Hacienda Pública.

Desahogo del Punto V

Informe de Modificación de Reglamento Interno de la Secretaría para incorporar las funciones de la Unidad de Igualdad de Género

Ahora bien, y siguiendo con el desahogo con el **punto V del Orden del Día**, la Lic. María Isabel Watanabe, informa que está en proceso de autorización para su publicación el nuevo **Reglamento Interno de la Secretaría de la Hacienda Pública**, documento que también fue compartido electrónicamente; informa, que solicitó al Lic. Joaquín Camacho, Procurador Fiscal del Estado, incorporar la perspectiva de género en el Reglamento Interno y entre otras cosas, como se puede observar, desde el artículo 99 al 102 se encuentran adicionadas las funciones de la Unidad de Igualdad de Género en nuestra Dependencia, como lo mandata el Acuerdo DIELAG ACU 084/2020, en su artículo Cuarto Transitorio. Señala que faltaría revisar y estar incorporando esa perspectiva, a los lineamientos internos que emitamos como Dependencia y revisar los ya emitidos, y que la Procuraduría Fiscal, cuyo titular es el Lic. Joaquín Camacho, sería la Unidad Administrativa indicada en llevarlo a cabo.

Se cede el uso de la voz al Lic. Joaquín Camacho, para que señale si se tiene fecha tentativa de la publicación del Reglamento.

Haciendo uso de la voz el Procurador Fiscal del Estado, señala que el documento final del Reglamento Interno, ya con las adecuaciones solicitadas y otras necesarias, se encuentra actualmente en revisión en las instancias correspondientes, previo a su publicación que se hicieron unas adecuaciones de forma, en cuanto al proyecto que se compartió con las y los integrantes de la UIGSHP. Que en relación con las adiciones de los artículos del 99 al 102, y la perspectiva de

tro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

género y lenguaje incluyente, no hubo observaciones, se está a la espera de se libere, para firma por el señor Gobernador y se remita para su publicación, a finales de este mismo mes.

En este Punto del Orden del día no es necesario acuerdo.

Desahogo del Punto VI

Adoptar e implementar el Programa de Cultura Institucional

Acto seguido, la Lic. María Isabel Watanabe, procede a desahogar el **punto número VI del Orden del Día**, correspondiente a ***Adoptar e Implementar el Programa de Cultura Institucional***, pide a la Secretaria Técnica presente en forma general y en el apartado de la instrumentación las y los presentes participen.

Haciendo uso de la voz la Secretaria Técnica, expone el Programa de Cultura Institucional (PCI) mismo que consta de Objetivos Específicos, Ejes, Estrategias, Líneas de Acción, Evidencias y un calendario anual del 2021 al 2024 para su programación.

Objetivo General

Asegurar el cumplimiento de la transversalizaciòn e institucionalizaciòn de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos al interior de la Administración Pública Estatal (APE) de Jalisco, para mejorar el trato entre los géneros y el acceso a las oportunidades.

Objetivos Específicos

1. *Favorecer un clima laboral en el cual prevalezca el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.*
   - *1.1. Institucionalizar el respeto de los derechos humanos como una estrategia de mejoramiento del clima laboral y establecimiento de dinámicas libres de discriminación.*
     - *1.1.1. Favorecer espacios de fortalecimiento del trabajo de equipo.*
     - *1.1.2. Fortalecimiento y formación de liderazgos positivos*
     - *1.1.3. Incorporar los derechos humanos a las políticas y prácticas laborales dentro de las instituciones*
     - *1.1.4. Erradicar cualquier forma de discriminación al interior de la institución y al exterior en el caso de contar con áreas de atención al público.*

2. *Desarrollar estrategias que permitan implementar acciones de corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos.*
   - *2.1. Incorporar prácticas laborales donde el personal y la institución sean corresponsables en el cumplimiento de los objetivos a la vez que concilian sus vidas personales con el trabajo.*
     - *2.1.1. Establecer esquemas y horarios de trabajo tradicionales y no tradicionales*
     - *2.1.2. Flexibilizar los horarios laborales para atender asuntos personales de alta importancia*

Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

2.1.3. Habilitar espacios para la permanencia de niñas y niños durante el periodo de verano (ludoteca)

2.1.4. Generar convenios para el derecho a guarderías.

2.1.5. Habilitar lactarios para mujeres en etapa de lactancia.

3. Definir mecanismos de acción para promover e impulsar la cero tolerancia en casos de hostigamiento y acoso sexual laboral de la APE.

3.1. Impulsar el protocolo cero para erradicar el hostigamiento y acoso sexual laboral dentro de la APE.

3.1.1. Difundir el protocolo cero en las dependencias de la APE.

4. Propiciar espacios de capacitación y profesionalización que permita la accesibilidad de mujeres y hombres a mejores puestos de trabajo de manera igualitaria.

4.1. Fortalecer las estructuras organizacionales transparentando los perfiles de puesto, los mecanismos de promoción y de capacitación y especialización del personal.

4.1.1. Transparentar y difundir información sobre vacantes laborales (procesos de selección de personal y promoción) evitando cualquier acto de discriminación

4.1.2. Contar con un organigrama que contenga los perfiles de puesto contenidos en él.

4.1.3. Especializar al personal en las labores que se realizan dentro de la institución.

4.1.4. Fomentar espacios de formación extra laboral con validez oficial.

4.1.5. Fomentar el desarrollo académico o conclusión de estudios.

5. Diseñar, coordinar y operar la estrategia de comunicación gubernamental con enfoque de género, incluyente, no sexista y libre de discriminación.

5.1. Difusión y Comunicación. Propiciar que la difusión y comunicación sea incluyente, no sexista y libre de discriminación.

5.1.1. Generar mecanismos para que la comunicación externa e interna, se elabore con enfoque de género, lenguaje incluyente, derechos humanos y no discriminación.

5.1.2. Difundir de forma periódica, estrategias de comunicación para incorporar un lenguaje administrativo incluyente y no sexista.

5.1.3. Utilizar una comunicación incluyente, no sexista, sin discriminación y con apego en los derechos humanos, tanto en lo administrativo (documentos, memorándums, oficios, informes, etc.), como en las prácticasde relación de cada una de las personas que laboran en la institución.

Denota que, como ya se vio en el Plan de Trabajo, muchas de las líneas de acción del PCI ya se llevaron a cabo, otras están en proceso, algunas están por iniciar, otras son de tracto sucesivo y las más son de carácter permanente. También se señala que algunas de las líneas de acción, concuerdan con las que se solicitan para la certificación de la Norma Mexicana NM-R-025 SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

Haciendo uso de la voz la Lic. Juana Gabriela Hernández, señala que cree conveniente que, por la importancia de los temas que maneja la UIGSHP, que en futuras capacitaciones, cuando se convoque al funcionariado público, no sea opcional sino inexcusable la participación de 5 o 10 personas de cada Dirección de Área según el número de integrantes que tengan. Es cuanto.

Por su parte, la Lic. Juana Castrejón, haciendo uso de la palabra, hace de conocimiento lo dispuesto por el Artículo 18, fracción VII, de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría, en relación a que está prohibido a las y los servidores públicos de la Dependencia, hacerse acompañar de personas ajenas a la Dependencia durante la jornada de trabajo.

La Lic. María Isabel Watanabe, señala que una vez analizado y discutido el Programa de Cultura Institucional de la SHP, e incorporadas las observaciones solicitadas por la Lic. Juana Gabriela Hernández González, Ing. Jesús Salvador Peña Dueñas, Lic. Joaquín Camacho Michel, Lic. Norma Angélica Berber Ortíz, Lic. María de Lourdes Echeverría Ayala y Lic. Juana Castrejón Martínez, (Anexo Programa de Cultura Institucional SHP 2021-2024), les pregunta que quienes que estén a favor de su aprobación, lo manifiesten levantando su mano.

ACUERDO: Se aprueba por unanimidad con adecuaciones, el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de la Hacienda Pública 2021-2024.

Desahogo del Punto VII y VIII

Puntos Varios y Clausura

En desahogo del **VII y VIII puntos** del Orden del Día, la Lic. María Isabel Watanabe, pregunta a las y los integrantes de la Unidad, si tienen alguna observación o consideración al respecto o bien quisieran tratar algún asunto en general.

No habiendo más asuntos que tratar, la Lic. María Isabel Watanabe Villaseñor, declara clausurada formalmente la Sesión, siendo las 14:50 catorce horas con cincuenta minutos del día de su fecha, firmando al margen y al calce quienes en ella intervinieron para la debida constancia y todos los efectos legales procedentes.

Atentamente,
Guadalajara, Jalisco, a 4 de octubre de 2021
INTEGRANTES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
DE LA SECRETARÍA DE LA HACIENDA PÚBLICA

LIC. MARÍA ISABEL WATANABE VILLASEÑOR
Integrante Titular y Enlace

Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

LIC. JESÚS SALVADOR PEÑA DUEÑAS
Integrante Titular

LIC. JOAQUÍN CAMACHO MICHEL
Integrante Titular

MTRA. JUANA GABRIELA HERNÁNEZ GONZÁLEZ
Integrante Titular

LIC. MARÍA DE LOURDES ECHEVERRÍA AYALA
Integrante Titular

LIC. JUANA CASTREJÓN MARTÍNEZ
Integrante Titular

LIC. NORMA ANGÉLICA BERBER ORTIZ
Integrante Titular

MTRA. ROSALÍA PALOMAR SOLTERO
Secretaria Técnica e Integrante Suplente

LIC. DENISSE ISELA SÁNCHEZ ZAMARRÓN
Integrante Suplente

Secretaría de la Hacienda Pública

Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

Anexo

PROGRAMA DE TRABAJO

Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de la Hacienda Pública

Objetivo	Actividad específica	Medio de verificación	Periodo de cumplimiento	Responsable
I. Política Institucional	Adoptar un Programa de Cultura Institucional	Capacitaciones	Noviembre	Integrantes de la Unidad de Igualdad
	Implementar el Programa de Cultura Institucional	Publicación	Noviembre	Enlace/Representante Secretaría Técnica
	Seguimiento a las acciones establecidas en el Programa de Cultura Institucional	Informe	Noviembre	Integrantes de la Unidad de Igualdad
	Monitoreo de actividades de Unidad de Igualdad de Género	Informe	Noviembre	Enlace/Representante Secretaría Técnica
II. Ambientes libres de acoso	Difundir Protocolo Cero	Difusión	Febrero, marzo, julio y noviembre	Integrantes de la Unidad de Igualdad
III. Promoción, difusión y comunicación	Difusión de información en materia de igualdad de género	Publicaciones	Noviembre	Enlace/Representante Coord. Seguimiento Institucional
	Comunicación institucional con lenguaje incluyente, universal y no sexista	Capacitaciones	Agosto Noviembre	Enlace/Representante Dirección General de Administración y Sistemas Dirección de Recursos Humanos Secretaría Técnica
IV. Planeación, evaluación y seguimiento	Modificación de los Reglamentos internos y lineamientos	Publicación en el Periódico Oficial *"El Estado de Jalisco"*	Octubre	Enlace/Representante Procuraduría Fiscal Secretaría Técnica
	Presupuestos con perspectiva de género	Capacitaciones	Junio y Julio	Dirección de Programación Dirección de Presupuesto SISEMH
		Publicación del anexo transversal de igualdad de género	Junio-Julio	Dirección de Programación Dirección de Presupuesto SISEMH
	Indicadores con perspectiva de género	Capacitaciones	Junio-Julio	Dirección de Programación Dirección de Presupuesto SISEMH

Secretaría de la Hacienda Pública

Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

Anexo II
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL PCI
Unidad de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de la Hacienda Pública

OBJETIVO GENERAL. Asegurar el cumplimiento de la transversalización e institucionalizaciòn de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechoshumanos al interior de la Administración Pública Estatal (APE) de Jalisco, para mejorar el trato entre los géneros y el acceso a las oportunidades.

Objetivo Específico 1 PCI:	1. Favorecer un clima laboral en el cual prevalezca el respeto a los derecho shumanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
EJE: 1.1.	1.1 Institucionalizar el respeto de los derechos humanos como una estrategia de mejoramiento del clima laboral y establecimiento de dinánicas libres de discriminación.

Estrategias	Líneas de Acción	Unidad Responsable	Evidencia	Cumplimiento			
				2021	2022	2023	2024
1.1.1. Favorecer espacios de fortalecimiento del trabajo de equipo.	1.1.1.1. Realizar sondeos para conocer qué necesidades poseen las personas que forman los equipos de trabajo, y si cuentan con los recursos materiales y humanos suficientes para realizar la labor encomendada.	DGAS DRRHH	Instrumento de detección de necesidades y reporte de hallazgos.				
	1.1.1.2. Realizar grupos de formación de equipos de alto rendimiento, con el fin de formar y fomentar *engagement* en las personas.	DGAS DRRHH	Áreas capacitadas. Reporte de capacitación, carta descriptiva del curso y evidencia fotográfica, evaluación.				
	1.1.1.3. Promover que las instituciones se preocupen por contar con espacios trabajo dignos que favorezcan el clima laboral.	DGAS DRRHH	Reporte donde se evidencie el cumplimiento de esta acción.				
1.1.2. Fortalecimiento y formación de liderazgos positivos	1.1.2.1. Realizar capacitaciones dedicadas a mandos medios y altos para la gestión del liderazgo que el encargo implica sin recurrir a formas de violencia y con estricto respeto a los derechos humanos.	Enlace UIG ST	Reporte de capacitación, carta descriptiva del curso y evidencia fotográfica, evaluación.				
	1.1.2.2. Realizar actividades de esparcimiento periódicamente para la consolidación de los equipos de trabajo y de los liderazgos.	DGAS DRRHH	Reporte de actividad con descripción y evidencias.				
1.1.3. Incorporar los derechos humanos a las políticas y prácticas laborales dentro de las instituciones	1.1.3.1. Difundir mediante materiales impresos y digitales temas de derechos humanos con el fin de que las personas que forman parte de la institución conozcan y defiendan sus derechos.	Enlace UIG DGAS CSI	Ejemplares de los materiales de difusión o de las publicaciones hechas a través de medios digitales.				
	1.1.3.2. Realizar acciones para fortalecer el tema de derechos humanos basándose en las necesidades detectadas (cursos, capacitación, habilitación de espacios).	UIGSHP	Reporte de capacitación, carta descriptiva del curso y evidencia fotográfica, evaluación.				
1.1.4. Erradicar cualquier forma de discriminación al interior de la institución y al exterior en el caso de contar con áreas de atención al público.	1.1.4.1. Incorporar formas de lenguaje incluyente y no sexista en los documentos, materiales y reglamentos para evitar la reproducción de estereotipos o formas discriminatorias en la comunicación.	UIGSHP	Alineación de los documentos e instrumentos internos redactados de forma incluyente.				
	1.1.4.2. Realizar acciones de habilitación de espacios incluyentes para personas que cuenten con alguna discapacidad en el caso de que exista alguien con estas características o cuenten con áreas de atención a la ciudadanía.	Enlace UIG DGAS (DRM)	Informe de acciones, número de espacios habilitados y de personas que se pretende beneficiar.				

	1.1.4.3. Cumplir las leyes y reglamentos que estén encaminados a la erradicación de las formas de discriminación.	Enlace UIG PFE	Armonizar el reglamento interno con las leyes encaminadas a la erradicación de las formas de discriminación.				
Objetivo Específico 2 PCI:	2.Desarrollar estrategias que permitan implmentar acciones de corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos.						
EJE: 2.1.	2.1.Incorporar prácticas laborales donde el pesonal y la institución sean corresponsables en el cumplimiento de los objetivos a la vez que concilian sus vidas personales con el trabajo.						
Estrategias	**Líneas de Acción**	**Unidad Responsable**	**Evidencia**	**Cumplimiento**			
				2021	**2022**	**2023**	**2024**
2.1.1. Establecer esquemas y horarios de trabajo tradicionales y no tradicionales	2.1.1.1. Flexibilizar los horarios de las jornadas laborales para atender las necesidades que pudieran surgir en el ámbito familiar siempre y cuando no represente un obstáculo para un cumplimiento satisfactorio del encargo del puesto que se realiza.	DGAS DRRHH	Informe donde se describa los lineamientos establecidos para flexibilizar los horarios y el número de personas que se busca beneficiar.				
	2.1.1.2. Crear modalidades de trabajo mixto, presencial y a distancia siempre y cuando no represente un obstáculo para un cumplimiento satisfactorio del encargo del puesto que se realiza.	DGAS DRRHH	Criterios para facilitar modalidad de trabajo, presencial y a distancia y número de personas que se pretende beneficiar.				
2.1.2. Flexibilizar los horarios laborales para atender asuntos personales de alta importanciaç	2.1.2.1. Crear permisos administrativos para que las personas del equipo de trabajo atiendan situaciones de emergencia.	DGAS DRRHH	Herramienta administrativa para que las personas accedan y número de personas que se busca beneficiar.				
2.1.3. Habilitar espacios para la permanencia de niñas y niños durante el periodo de verano (ludoteca)	2.1.3.1. Crear convenios, espacios o ludotecas para la permanencia de niñas y niños en periodos no escolares en donde no existe la posibilidad de que se les cuide.	Enlace UIG DGAS ST	Informe de convenios realizados, Informe de acciones, número de espacios habilitados y de personas que se pretende beneficiar.				
2.1.4. Generar convenios para el derecho a guarderías	2.1.4.1. Crear convenios para guarderías y/o estancias infantiles cercanas al centro de trabajo.	Enlace UIG DGAS ST	Informe de convenios realizados, Informe de acciones.				
2.1.5. Habilitar lactarios para mujes en etapa de lactancia.	2.1.5.1. Crear espacios físicos limpios y con privacidad para que las mujeres que estén en etapa de lactancia puedan extraerse la leche y almacenarla sin riesgo de contaminación o descomposición.	Enlace UIG DGAS ST	Informe de acciones, número de espacios habilitados y de personas que se pretende beneficiar.				
Objetivo Específico 3 PCI:	3.Definir mecanismos de acción para promover e impulsar la cero tolerancia en casos de hostigamiento y acoso sexual laboral de la APE						
EJE: 3.1.	3.1.Impulsar el protocolo cero para erradicar el hostigacmiento y acoso sexual laboral dentro de la APE.						
Estrategias	**Líneas de Acción**	**Unidad Responsable**	**Evidencia**	**Cumplimiento**			
				2021	**2022**	**2023**	**2024**
3.1.1. Difundir el protocolo cero en las dependencias de la APE.	3.1.3.1. Informar a través de campañas de comunicación qué es el hostigamiento y acoso sexual laboral para informar sobre las características y sanciones que están contempladas en las leyes y reglamentos.	Enlace UIG PFE ST Comité Ética SHP	Informe de las acciones difusión y comunicación interna.				
	3.1.3.2. Informar sobre los mecanismos que se han establecido para atender y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual laboral y las instancias y rutas que una víctima debe seguir para la denuncia.	Enlace UIG PFE ST Comité Ética SHP	Informe de las acciones difusión del protocolo cero.				
	3.1.3.3. Aplicar el protocolo cero para los casos que requieran ser canalizados.	Enlace UIG PFE ST Comité Ética SHP	Reporte del número de canalizaciones.				
Objetivo Específico 4 PCI:	4.Propiciar espacios de capacitación y profesionalización que permita la accesibilidad de mujeres y hombres a mejores puestos de trabajo de manera igualitaria.						

Pedro Moreno #281,
Col. Centro. C.P. 44100.
Guadalajara, Jalisco.

EJE: 4.1.	4.1.Fortalecer las estructuras organizacionales transparentando los perfiles de puesto, los mecanismos de promoción y de capacitación y especialización del personal.						
Estrategias	**Líneas de Acción**	**Unidad Responsable**	**Evidencia**	**Cumplimiento**			
				2021	**2022**	**2023**	**2024**
4.1.1. Transparentar y difundir información sobre vacantes laborales (procesos de selección de personal y promoción) evitando cualquier acto de discriminación	4.1.1.1. Publicar de forma interna las convocatorias sobre promociones o vacantes para que el personal conozca las oportunidades de promoción abiertas y pueda participar si así lo decide.	DGAS DRRHH	Informe sobre el número de publicaciones de promociones o vacantes.				
4.1.2. Contar con un organigrama que contenga los perfiles de puesto contenidos en él.	4.1.2.1. Establecer con perfiles de puesto claramente definidos donde estipule qué requisitos se requieren para ocupar un puesto tales como nivel académico, especialización, dominio de habilidades específicas para el puesto o experticia en encargos similares evitando limitar el acceso por causa de edad, género, orientación sexual, etnia, estado de salud o cualquier forma de discriminación.	DRRHH	Documento donde describa los perfiles de puesto.				
4.1.3. Especializar al personal en las labores que se realizan dentro de la institución.	4.1.3.1. Crear espacios de formación o especialización referentes a las actividades que realizan para que el personal pueda desempañar de forma más eficiente el encargo o aspirar a una promoción.	DRHH	Informe del número de espacios y/o convenios para capacitación y número de personas que beneficiadas.				
4.1.4. Fomentar espacios de formación extra laboral con validez oficial.	4.1.4.1. Crear convenios con instituciones de formación para que el personal obtenga becas en cursos o programas de estudios con validez oficial.	DGAS DRRHH	Informe del número de espacios y/o convenios de y para capacitación.				
4.1.5. Fomentar el desarrollo académico o conclusión de estudios.	4.1.5.1. Impulsar que las personas continúen sus estudios formales a través de permisos, horarios mixtos o jornadas adaptadas.	DGAS DRRHH	Informe del número de personal beneficiado.				

Objetivo Específico 5 PCI:	5.Diseñar, coordinar y operar la estrategia de comunicación gubernamental con enfoque de género, incluyente, no sexista y libre de discriminación.						
EJE: 5.1.	5.1.Difusión y Comunicación. Propiciar que la difusión y coimunicación sea incluyente, no sexista y libre de discriminación.						
Estrategias	**Líneas de Acción**	**Unidad Responsable**	**Evidencia**	**Cumplimiento**			
				###	**###**	**###**	**###**
5.1.1. Generar mecanismos para que la comunicación externa e interna, se elabore con enfoque de género, lenguaje incluyente, derechos humanos y no discriminación.	5.1.1.1. Armonizar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación.	UIGSHP	Adopción de un manual de comunicación interna y no sexista.				
5.1.2. Difundir de forma periódica, estrategias de comunicación para incorporar un lenguaje administrativo incluyente y no sexista.	5.1.2.1. Difundir de forma periódica estrategias de comunicación para incorporar un lenguaje administrativo incluyente y no sexista.	Enlace UIG CSI ST	Campañas de difusión y comunicación (ejemplares de las campañas y mecanismos de difusión implementados).				
5.1.3. Utilizar una comunicación incluyente, no sexista, sin discriminación y con apego en los derechos humanos, tanto en lo administrativo (documentos, memorándums, oficios, informes, etc.), como en las prácticasde relación de cada una de las personas que laboran en la institución	5.1.3.1. Utilizar una comunicación incluyente, no sexista, sin discriminación y con apego en los derechos humanos, tanto en lo administrativo (documentos, memorándums, oficios, informes, etc.), como en las prácticas de relación de cada una de las personas que laboran en la institución.	Enlace UIG ST	Listado de requisitos que deben incluir sus documentos oficiales.				

UIG Unidad de Igualdad de Género
Enlace UIG Enlace/Representante ante la SISEMH
UIGSHP Todos los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género de la SHP
CSI Coord. De Seguimiento Institucional
DGAS Dirección General de Administración y Sistemas SHP
PFE Procuraduría Fiscal del Estado
DPRE Dirección de Presupuesto SHP
DPRO Dirección de Programación SHP
DRRHH Dirección de Recursos Humanos SHP
ST Secretaría Técnica de la UIGSHP
SISEMH Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
Comité de Ética SHP Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de la SHP