

**Plan de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género en la  
Administración Pública del Estado de Jalisco**  
*Plan Modelo*

## 1. Introducción

La implementación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Jalisco implica la participación del personal de las áreas de planeación, presupuestación, evaluación y seguimiento, así como del jurídico, administración, recursos humanos y comunicación de las dependencias y entidades que integran la Administración Pública Estatal.

Por ello, el pasado 31 de diciembre de 2020, se publicó en el periódico oficial “El Estado de Jalisco” el Acuerdo de creación de las Unidades de Igualdad de Género **DEILAG ACU 84/2020**, en el cual el Gobernador instruye a las dependencias y entidades, la creación o modificación de la Unidad de Igualdad de Género al interior de las mismas; así como los “**Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Jalisco**”, en los cuales se encuentran las finalidades, líneas estratégicas y los principios con los que trabajarán las Unidades de Igualdad de Género.

En este mismo Acuerdo, y de conformidad con el Artículo 25 fracción X de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de Jalisco, se mandata a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para **emitir el Plan de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Jalisco**.

**Este Plan de Trabajo es un documento general que sirve como modelo y pauta para que las Unidades de Igualdad de Género de cada dependencia y entidad lo adopten.**

## 2. Justificación

Las Unidades de Igualdad de Género formarán parte de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Gobierno del Estado ya que serán las responsables de desarrollar acciones para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los ámbitos de competencia de cada dependencia.

Para esto se definieron dos líneas estratégicas y cuatro ejes de trabajo rectores del quehacer de las unidades:

- a) Al interior de la institución:

- i) Adoptar e implementar un Programa de Cultura Institucional para alcanzar un mejor clima laboral dentro de la Administración Pública del Estado.
- ii) Adoptar una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la dependencia o entidad difundiendo el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública del Estado, como mecanismo de denuncia de casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.
- b) Al exterior de la institución:
  - i) Asegurar que la comunicación institucional sea incluyente, universal y no sexista.
  - ii) Incorporar la perspectiva de género en el Reglamento y lineamientos internos de cada dependencia y entidad.
  - iii) Incidir desde la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de sus planes, programas, presupuestos, reglas de operación e indicadores que de estos se deriven.
  - iv) Desagregar los datos que genera cada dependencia y entidad de la Administración Pública del Estado de Jalisco, al menos por sexo, grupo etario y municipio de procedencia, así como de ser posible por orientación sexual, origen étnico, condición de discapacidad, número de hijas e hijos, estado civil siempre y cuando la obtención de los datos no implique o genere directa o indirectamente alguna forma de discriminación.

En todo lo anterior es esencial considerar principios de actuación como:

- a) Igualdad de Género
- b) Igualdad Sustantiva
- c) Transversalización de la perspectiva de género
- d) Perspectiva de Género
- e) Derechos Humanos de las mujeres y niñas.

### 3. Objetivo

El objetivo de las Unidades de Igualdad de Género es garantizar la institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos, como pilares fundamentales en la toma de decisiones tanto en el diseño como en la ejecución de las políticas públicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco para que el trato entre los géneros sea un trato civilizado entre personas, que tengan igual

acceso a las oportunidades, toma de decisiones y los beneficios del desarrollo alcancen con toda amplitud a las mujeres.

#### **4. Funciones**

La Unidades de Igualdad de Género tendrán las siguientes funciones:

- a) Ser vínculo con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para promover acciones en materia de igualdad.
- b) Adoptar, implementar y monitorear el funcionamiento del Programa de Cultura Institucional al interior de las dependencias o entidades.
- c) Elaborar y ejecutar un plan de trabajo.
- d) Orientar y canalizar al personal de la dependencia o entidad con las autoridades competentes en casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral al interior de la misma.
- e) Dar seguimiento a la política interna de promoción de igualdad de género, inclusión y no discriminación.
- f) Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y evaluación de las políticas, programas, planes y presupuestos en cada dependencia o entidad.
- g) Fomentar que la construcción de indicadores de cada dependencia o entidad sea con perspectiva de género.
- h) Promover la desagregación de datos estadísticos por sexo, grupo etario, municipio de procedencia, origen étnico, personas con discapacidad, número de hijas e hijos, estado civil y cualquiera otro que aporte a la igualdad.

#### **5. Integración**

La integración de las Unidades de Igualdad de Género se hace mediante la designación, por oficio, por parte de la o el Titular de la dependencia o entidad correspondiente; además, cada unidad deberá elegir de entre sus integrantes a:

- a) Un/a representante que tendrá las siguientes funciones:
  - i) Ser enlace con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
  - ii) Presidir y conducir las sesiones de la Unidad de Igualdad de Género.
  - iii) Autorizar el orden del día y las fechas de las sesiones ordinarias.
  - iv) Aprobar la convocatoria para las sesiones extraordinarias.

- v) Promover que las funciones de quienes integran la Unidad de Igualdad de Género garanticen la institucionalización de la Perspectiva de género al interior de las dependencias y entidades.
  - vi) Presentar, con la secretaría técnica, un informe anual de las actividades desarrolladas desde la Unidad de Igualdad de Género al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco, que será remitido a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- b) Un/a secretario/a técnico/a que desempeñará las siguientes funciones:
- i) Emitir y notificar las convocatorias a las sesiones ordinarias con 5 días hábiles de anticipación y extraordinarias con 3 días hábiles de anticipación, previo acuerdo con la/el representante de la Unidad.
  - ii) Confirmar recepción de la convocatoria, y asistencia de integrantes o suplentes de la Unidad.
  - iii) Formular el orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias, previo acuerdo con el/la representante de la Unidad.
  - iv) Integrar la información que se presentará en las sesiones de la Unidad.
  - v) Tomar asistencia y declarar quórum para sesionar.
  - vi) Levantar actas de sesiones y enviar a sus integrantes para aprobación y firma.
  - vii) Solicitar a quienes integran la Unidad, la información necesaria para la elaboración del informe anual de actividades que se deberá remitir a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en octubre.
  - viii) Recibir de quienes integran la Unidad de Igualdad de Género, con cinco días hábiles de anticipación, las propuestas de temas a tratar en sesiones ordinarias, y tres días para las extraordinarias.

## 5.1. Titulares

Para ser designado/a como integrante titular es necesario contar con nivel jerárquico superior a dirección y/o jefatura y tener facultades para la toma de decisiones, y que en la integración se incluyan las siguientes áreas:

- a) Planeación;
- b) Presupuestación;
- c) Evaluación y Seguimiento;
- d) Administración y Recursos Humanos;
- e) Jurídica y

- f) Comunicación (enlace de comunicación social).

## **5.2. Suplentes**

Cada integrante deberá nombrar suplente quien deberá ser del nivel jerárquico inmediato inferior y de la misma dirección de la persona titular, con el objetivo de que quien sea suplente, tenga conocimiento de los temas a tratar en la sesión y posibilidad de tomar decisiones.

## **6. Sesiones**

Para que las sesiones ordinarias y extraordinarias se consideren válidas, deberán contar con la presencia de la mitad más una de las personas integrantes, estando presente la/el Representante y la /el secretario/a técnico/a o suplente. La convocatoria deberá remitirse con al menos cinco días hábiles de anticipación para sesiones ordinarias y dos días hábiles para sesiones extraordinarias, lo que podrá realizarse por oficio o cualquier medio electrónico conforme a la Ley, que asegure su recepción, y deberá señalar tipo y número de sesión, lugar, fecha y hora prevista para la celebración de la misma, así como dar a conocer el orden del día y la documentación que sirva como soporte para el análisis previo de los asuntos que se considerarán durante la sesión. En cada sesión se levantará un acta que será firmada por las y los integrantes asistentes. Las actas de las sesiones deberán detallar de manera circunstanciada su desarrollo y contendrán los siguientes aspectos:

- a) Lugar, fecha y hora de inicio, y terminación de la sesión;
- b) Tipo de sesión;
- c) Registro de asistentes, resaltando la dirección que representan;
- d) Orden del Día;
- e) Desahogo del Orden del Día;
- f) Descripción de las intervenciones;
- g) Acuerdos adoptados, junto con su votación respectiva; y
- h) Firma autógrafa de quienes asistieron.

### **6.1. Ordinarias**

La Unidad sesionará de manera ordinaria en dos ocasiones al año. En 2021, en las sesiones se deben atender los siguientes aspectos, de manera enunciativa y no limitativa.

#### **6.1.1. Primera sesión**

- a) Se instalará formalmente la Unidad con sus integrantes titulares.

- b) Se nombrará Secretaria/o Técnica/o así como representante, que fungirá como enlace, ante la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- c) Las personas titulares deberán nombrar a quienes fungirán como suplentes, que deben ser de nivel jerárquico inmediato inferior y de la misma dirección de la titular.
- d) Se presentará y aprobará el Plan de Trabajo de la Unidad, el cual permitirá establecer una ruta de acciones al interior de la institución.
- e) Se informa la modificación del reglamento interno de la dependencia o entidad para incorporar las funciones de la Unidad de Igualdad de Género. En caso de que no se haya publicado en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco” se definirá fecha para su publicación.

### **6.1.2. Segunda sesión**

Se presentan informes sobre avances y acuerdos de la instalación y de la extraordinaria anterior (en caso de que se haya realizado). Los temas a tratar son:

- a) Monitoreo de las acciones de la Unidad, de acuerdo a lo planteado en el plan de trabajo, presupuestación, indicadores y capacitaciones.
- b) Seguimiento a lo publicado sobre modificación del reglamento interno en que se incorporan las funciones de la Unidad de Igualdad de Género.
- c) Se deberá presentar informe anual de actividades de la Unidad, mismo que deberá enviarse a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

Para las sesiones ordinarias de los siguientes años, cada dependencia o entidad definirá los temas a tratar.

### **6.2. Extraordinarias**

Las sesiones extraordinarias se realizarán cuando se consideren pertinentes a lo largo del año, para atender asuntos pendientes de las sesiones ordinarias o a solicitud de algún/a integrante de la Unidad, para lo cual deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Proponer un solo tema a tratar, mismo que origina la sesión;
- b) Deberán notificar propuesta a la Secretaría Técnica 1 día hábil antes de la sesión.

## **7. Capacitaciones**

La Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en coordinación con cada dependencia, gestionará y procurará recursos para capacitaciones en las siguientes temáticas:

- a) Igualdad de género, derechos humanos y no discriminación

- b) Transversalización de la Perspectiva de género
- c) Cultura institucional desde la Perspectiva de género
- d) Comunicación incluyente y no sexista
- e) Planes, programas, presupuestos e indicadores con Perspectiva de género

Todas las personas titulares y suplentes que integran las Unidades deberán capacitarse a lo largo de la administración por lo menos en las cinco temáticas enunciadas, que les permitirán incorporar la Perspectiva de género en las actividades que desempeñan.

## **8. Lineamiento para la presentación del informe de actividades**

El informe de actividades tiene por objeto dar cuenta de las acciones realizadas durante el año al interior de la dependencia o entidad, cuya base es su plan de trabajo. De esta manera, el Informe contribuye al monitoreo y seguimiento de las acciones programadas, así como a la rendición de cuentas ante la ciudadanía sobre las acciones realizadas por las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Jalisco, de manera transparente y clara

### **8.1. Estructura del informe**

- a) Nombre de dependencia o entidad.
- b) Nombre y datos de contacto de quienes integran la Unidad de Igualdad de Género.
- c) Informe de actividades realizadas por cada dirección, en el marco de sus facultades.
  - i) Las actividades se deberán ordenar y/o clasificar con base en los ejes de trabajo del Acuerdo.
  - ii) Describir las acciones realizadas tomando en cuenta toda la información relevante, para lo cual se sugiere responder a las siguientes preguntas: ¿qué se reporta? ¿cuándo se realizó? ¿cómo ejecutaron la actividad? ¿Qué resultados o productos se obtuvieron? Ello permite informar con precisión las acciones implementadas y los resultados obtenidos.
  - iii) Si se incorporan tablas o cuadros, estos deben contener información oficial y verificable, y citar la fuente. En caso necesario, enviar adjunto archivo en Excel que contenga gráficas.
  - iv) Los datos deben tener Perspectiva de género, es decir, desagregados por sexo y, al menos, grupo de edad, si no es posible por edad desplegada.

- v) Las acciones y resultados se presentarán en pasado porque se refieren a acciones realizadas en 2021, con excepción de las referencias a objetivos o estrategias cuyos propósitos se mantienen.
  - vi) Que la información reportada sea homogénea, clara, concisa y consistente.
  - vii) En la descripción de acciones se deben apreciar los distintos enfoques utilizados, por ejemplo, de derechos humanos, de igualdad de género, transversalización y Perspectiva de género.
- d) Conclusiones.
- i) Deberán incluir retos y obstáculos en la operatividad de la Unidad de Igualdad de Género al interior de la dependencia o entidad.

## 9. Planeación

Las acciones específicas del Programa de Trabajo se implementarán de así:

Objetivo	Actividad específica	Medio de verificación	Periodo de cumplimiento	Responsable
I. Política Institucional	Adoptar un Programa de Cultura Institucional	Capacitaciones	Marzo - Octubre	Integrantes de la Unidad de Igualdad
	Implementar el Programa de Cultura Institucional	Publicación	Marzo - Octubre	Secretario/a técnico/a
				Representante de la Unidad de Igualdad
	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	Octubre	Representante de la Unidad de Igualdad Secretario/a técnico/a	
II. Ambientes libres de acoso	Difundir Protocolo Cero	Difusión	Mayo	Integrantes de la Unidad de Igualdad
III. Promoción, difusión y	Difusión de información en	Publicaciones	Noviembre	Integrante que corresponda a la

comunicación	materia de igualdad de género			Dirección de Comunicación
	Comunicación institucional con lenguaje incluyente, universal y no sexista	Capacitaciones	Octubre	Representante de la Unidad de Igualdad Integrante de la Dirección de Comunicación
IV. Planeación, evaluación y seguimiento	Modificación de los Reglamentos internos y lineamientos	Publicación en el Periódico Oficial “El Estado de Jalisco”	Octubre	Representante de la Unidad de Igualdad
				Secretario/a técnico/a
	Presupuestos con perspectiva de género	Capacitaciones	Mayo - Septiembre	Integrantes que correspondan a las Direcciones de: Planeación; Presupuestación; Evaluación y Seguimiento
				Representante de la Unidad de Igualdad. Secretario/a técnico/a
Indicadores con perspectiva de género	Capacitaciones	Mayo - Octubre	Integrantes que correspondan a las Direcciones de Planeación; Presupuestación; Evaluación y Seguimiento.	
			Integrantes de las Direcciones de Administración y Recursos Humanos; Planeación; Presupuestación; Evaluación y Seguimiento.	

## 10. Glosario

**Acuerdo:** El “Acuerdo del Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco, mediante el cual se instruye a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco a

instalar las Unidades de Igualdad de Género y se emiten los Lineamientos para la integración y Funcionamiento de las mismas” DEILAG ACU 84/2020.

**Derechos Humanos de las mujeres y niñas:** Se refiere a los derechos humanos universales y específicos contenidos en instrumentos internacionales y nacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos, la CEDAW, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y demás instrumentos aplicables.

**Igualdad de género:** Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo y que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de haber nacido mujer u hombre. No significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.

**Igualdad Sustantiva:** Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública. Alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas de determinados grupos no se mantengan. Se deben remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

**Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

**Plan de Trabajo:** Documento rector para establecer las actividades necesarias para garantizar la institucionalización de la Perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

**Protocolo Cero:** Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de hostigamiento y/o acoso sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco.

**Transversalización de la Perspectiva de género:** Proceso que permite garantizar que se incorpore la Perspectiva de género en toda acción de legislación, política pública, actividad administrativa, económica y cultural en instituciones públicas y privadas.

Guadalajara, Jalisco, 08 de marzo de 2021

PAOLA LAZO CORVERA

Secretaria de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

(RUBRICA)

ALMA MARÍA ALVAREZ VILLALOBOS

Subsecretaria de Igualdad de Género

MARIANA ORTIZ TIRADO GONZÁLEZ

Directora de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género