



## Programa de Cultura Institucional (PCI) del Gobierno de Jalisco

La Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (SISEMH), a través de la Subsecretaría de Igualdad de Género y la Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género tiene como mandato fungir como ente rector y gestor de las políticas estatales para la igualdad entre mujeres y hombres, y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

El deber es propiciar que cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal (APE) sean garantes de los derechos humanos de las mujeres, como ordena la Constitución y todo el marco legal en la materia. El mandato incluye a todas las dependencias y entidades de la APE y consiste en que incorporen estratégica y transversalmente la perspectiva de género y de derechos humanos de las mujeres.

La elaboración y adopción de un Programa de Cultura Institucional (PCI) en la APE contribuye y potencializa el quehacer gubernamental a través de acciones centradas en la perspectiva de género, que promuevan la igualdad sustantiva.

El PCI es una herramienta que fomenta la igualdad real de trato y de oportunidades, la salarial, aprender y adoptar un lenguaje que incluya a las mujeres, reconocer los derechos humanos como derechos de las personas, de las mujeres y de los hombres, así como contar con información sistematizada y desagregada por sexo.

La expedición de reglamentos, lineamientos y demás herramientas normativas, con perspectiva de género, permitirá a quienes laboran en la APE identificar y adoptar medidas, hábitos, perfiles que aporten a la igualdad sustantiva. Estos serán indicadores de éxito del PCI.



## Índice

<i>1. Antecedentes</i>	<b>3</b>
<i>2. Justificación</i>	<b>4</b>
<i>3. Marco Normativo</i>	<b>4</b>
<i>4. Marco conceptual</i>	<b>6</b>
<i>5. Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal (diagnóstico y resultados)</i>	<b>7</b>
<i>6. Programa de Cultura Institucional</i>	<b>24</b>
<i>7. Aspectos que trabajará el Programa de Cultura Institucional</i>	<b>24</b>
8.1 Objetivo general	<b>25</b>
8.2 Objetivos específicos	<b>26</b>
8.3 Ejes	<b>26</b>
<i>8. Implementación e instrumentación del Programa de Cultura Institucional (PCI)</i>	<b>27</b>
<i>9. Consideraciones para la implantación del Programa de Cultura Institucional (PCI) en la Administración Pública Estatal</i>	<b>33</b>
<i>10. Siglas y acrónimos</i>	<b>33</b>



## 1. Antecedentes

El mandato Constitucional y el marco legal vigente, mandata a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, que las políticas públicas, los planes y programas gubernamentales, visibilicen y midan las condiciones específicas de desigualdad en que se desarrollan las personas.

La inclusión de las mujeres y en igualdad de condiciones y derechos debe atravesar todas las políticas, programas y presupuestos: el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo, el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Presupuesto de Egresos y el Sistema Estatal de Desempeño, así como todos los programas sectoriales, desde un enfoque interseccional, intercultural e intergeneracional.

Para dar cuenta de ello, una de las acciones que se generaron por parte de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres a fin de conocer la dinámica y las opiniones que se encuentran al interior de las instancias del gobierno estatal fue la elaboración de un diagnóstico de cultura institucional que diera punto de partida a la implementación de un programa con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en la tarea institucional.

El Programa de Cultura Institucional debe su nombre a la intencionalidad de incidir en los aspectos culturales que se revelan como formas o expresiones de una sociedad determinada o de una institución, entendiendo que la cultura “abarca los conocimientos, creencias, artes, moral, leyes, costumbres, tecnologías y cualquier otra habilidad o hábito adquirido por una persona como integrante de una sociedad.

“La cultura rige los comportamientos de las personas, ya que les dicta cómo interpretar su existencia y experiencia y cómo actuar adecuadamente dentro del grupo social al que pertenecen” (Inmujeres, 2009, p. 51). Tiene dos niveles: uno explícito, que se puede observar directamente, y otro implícito que sólo se puede inferir por medio de la observación -entre otros aspectos- de los comportamientos de las personas.

A través de un PCI se busca *institucionalizar la perspectiva de género* mediante acciones que implican compromisos y disposición al cambio. El fundamento es el artículo 1º constitucional que ordena priorizar la protección de los derechos humanos, considerando la desigualdad histórica que han sufrido particularmente las mujeres. La institucionalización implica la

planeación, el seguimiento y la evaluación de programas. Exige que el funcionariado se capacite y sensibilice, y se disponga de los recursos suficientes para la adopción del PCI. La adopción del PCI debe impactar a las organizaciones tanto en su estructura como en sus procesos.

## **2. Justificación**

El Gobierno del Estado de Jalisco ha decidido instrumentar una cultura institucional que adopte las buenas prácticas de igualdad sustantiva y derechos humanos dentro las instituciones, dependencias y organismos de la APE, a través de la implementación de un modelo de cultura institucional, en el cual se generen cambios profundos y duraderos en la dinámica al interior de todas las instancias del gobierno estatal para así, fortalecer las acciones que llevan a cabo algunas dependencias, además de incorporar prácticas de igualdad, dotar de líneas claras de acción ante el hostigamiento y acoso sexual, el poder mediar entre la vida laboral y personal de forma positiva y que los mecanismos de promoción estén claramente sustentados.

Se busca permear de tal forma que se construyan ambientes laborales saludables en donde todas las personas experimenten un uso pleno de sus derechos y construyan corresponsabilidad en la consecución de objetivos y en el mejoramiento de la dinámica del centro de trabajo y de nuestra sociedad.

## **3. Marco Normativo**

La Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Artículo 17, establece que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural estableciendo que la Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;



- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- IV. El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres.

A nivel estatal, la incorporación de la perspectiva de género se establece en la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en el artículo 24, donde se especifica que para consolidar el efectivo derecho constitucional de la igualdad, se necesita que se adopte la perspectiva de género en las políticas, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación; así como incorporar las medidas de protección de la maternidad, del embarazo, el parto y la lactancia, así como una cultura de igualdad de trato y oportunidades que incluya acciones afirmativas encaminadas a posibilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, unida al fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

El artículo 74 de la misma Ley, habla de las competencias que tienen los Poderes Públicos del Estado en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo la erradicación de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera, así como medidas que posibiliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco (art. 25, fracc. X), los Lineamientos para la integración y funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género en la APE apartado 2º, para el cumplimiento del objetivo de las unidades, ordena “adoptar e implementar medidas de cultura institucional para la mejora del clima laboral al interior de las dependencias y entidades, además de incorporar la perspectiva de género dentro de la estructura organizacional de las dependencias y entidades para asegurar y promover que el enfoque de género esté en el diseño de las políticas, programas, planes y presupuestos de cada dependencia o entidad, en las responsabilidades operativas, con la construcción de indicadores con perspectiva de género”.

La fracción XIX dicta “promover junto con el sector privado y evaluar los resultados de la adopción de prácticas de conciliación entre la vida familiar, laboral y personal con corresponsabilidad social, la inserción y el desarrollo profesional de las mujeres, en su diversidad, valorando el impacto de la igualdad de género en la productividad y competitividad.”

#### 4. Marco conceptual

**Cultura:** Prácticas y hábitos que se desarrollan en lo colectivo a través de experiencias compartidas (Enriquez, 2006).

**Cultura organizacional:** “Nace, se materializa y se institucionaliza en conductas y acciones”. Se transfiere y transmite de generación en generación de forma intencionada o no, lo que ha dado como resultado la creencia de prácticas y resolución de problemas, que legitiman la conducta de una colectividad organizacional (Toca, 2009, p. 119).

**Cultura institucional:** Conjunto de significados compartidos entre integrantes de una organización respecto a comportamientos significativos que pueden ser considerados como correctos. Incluye el conjunto de manifestaciones simbólicas de poder, valores y formas de comunicación que al paso del tiempo se manifiestan en reglas intrínsecas, no escritas que se interpretan en la comunicación, acuerdos, conflictos.

**Institución:** Sistema de reglas compartidas entre actores sociales que norman el comportamiento de las personas. “Permiten fomentar el lazo social entre los miembros de la comunidad” (Alpuche, 2015, p. 18).

**Clima organizacional:** Conjunto de percepciones individuales que se tienen sobre el ambiente de trabajo.

**Clima laboral:** Hace referencia al ambiente interno de cada organización.

**Corresponsabilidad:** Se refiere al necesario reparto de las tareas domésticas, del cuidado y atención de personas dependientes entre todos los miembros que forman parte del hogar.

**Conciliación:** Concepto que hace referencia a la articulación, organización y seguimiento de las tareas personales y el trabajo.

**Hostigamiento y acoso sexual laboral:** La Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 13, refiere al hostigamiento sexual como 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.

**Género:** El Inmujeres (2007) hace referencia al género como el conjunto de ideas, creencias, representaciones, atribuciones sociales construidas en cada cultura, tomando como base la diferencia sexual.

**Marco Normativo en materia de Igualdad de Género:** Conjunto de leyes, códigos, reglamentos y decretos que proveen una base legal para la exigibilidad y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres. Los instrumentos legales constituyen un referente para la formulación de políticas públicas y la demanda de la sociedad para el cumplimiento de las leyes.

## 5. Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal (diagnóstico y resultados)

En noviembre de 2019 la SISEMH llevó a cabo el diagnóstico de cultura institucional, una acción estratégica para promover la transformación e innovación institucional que permita alcanzar mejores condiciones de trabajo al interior de las dependencias y entidades públicas, en el marco de los principios de dignidad, igualdad, libertad y no discriminación.

La participación y coordinación de las direcciones administrativas y las áreas de recursos humanos de cada dependencia, hizo posible la amplia participación de los y las servidoras públicas adscritas a cada una.

En el diagnóstico participaron 28 dependencias clasificadas en Secretarías sectorizadas a las Coordinaciones Generales Estratégicas, no sectorizadas y Organismos Públicos Descentralizados. En total 6,301 personas 53.4% mujeres y 46.6% hombres.

El levantamiento de la información incluyó la participación de personal de nivel operativo, auxiliares, así como mandos medios y superiores. Así fue la participación, desagregada por sexo:

Gráfica 1. Participación desagregada por sexo

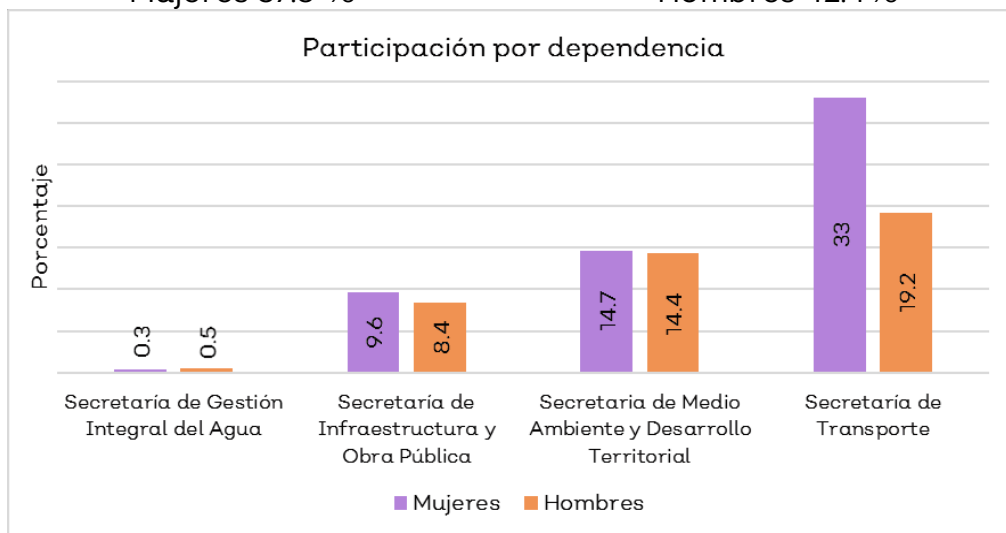
Participación (n= 6,301)		
Dependencias de la APE	Mujeres	Hombres
CGE de Desarrollo Económico	387	278





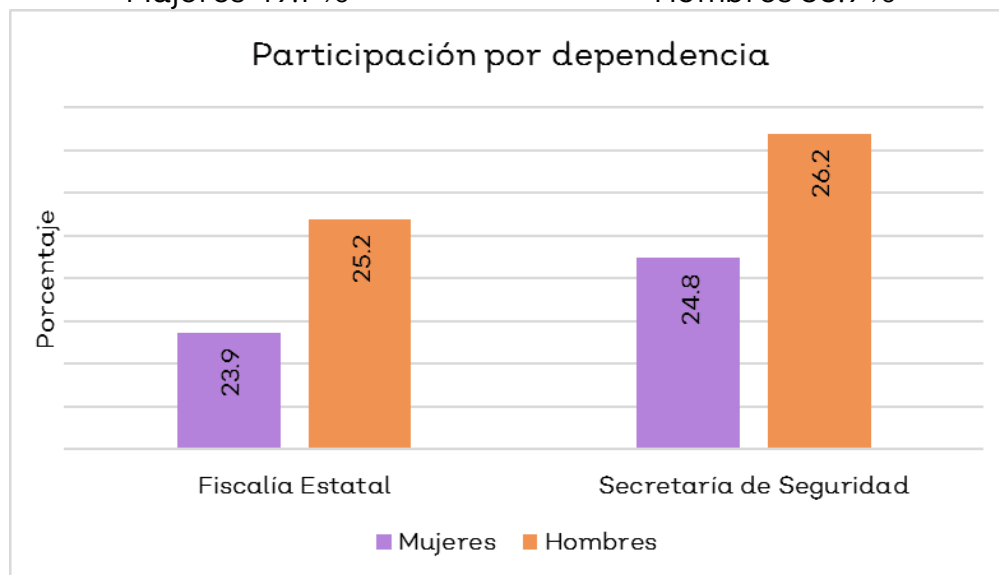


**Gráfica 3. Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio**  
Mujeres 57.6 %                      Hombres 42.4%



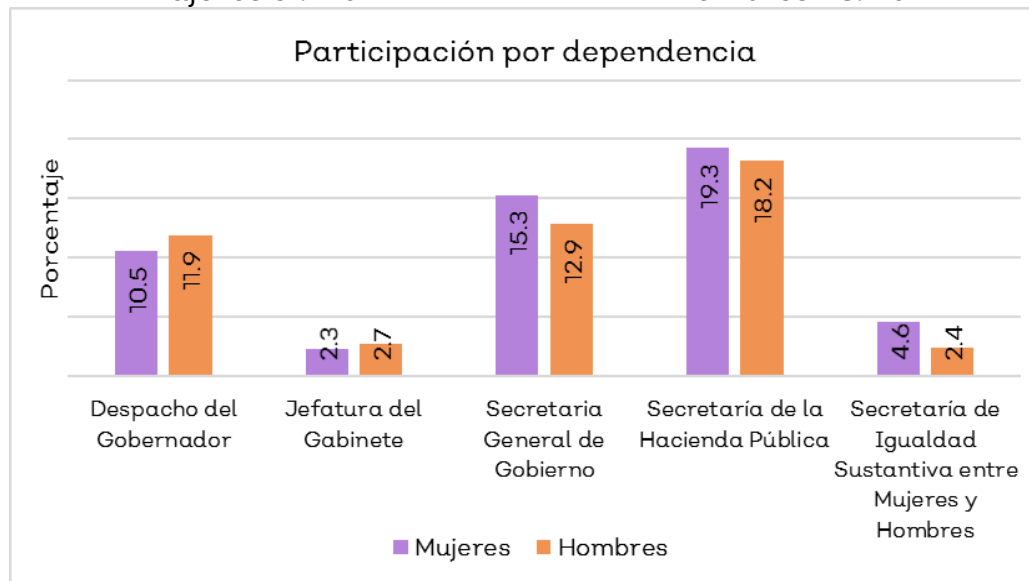
Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019).

**Gráfica 4. Coordinación General Estratégica de Seguridad**  
Mujeres 49.1 %                      Hombres 50.9%



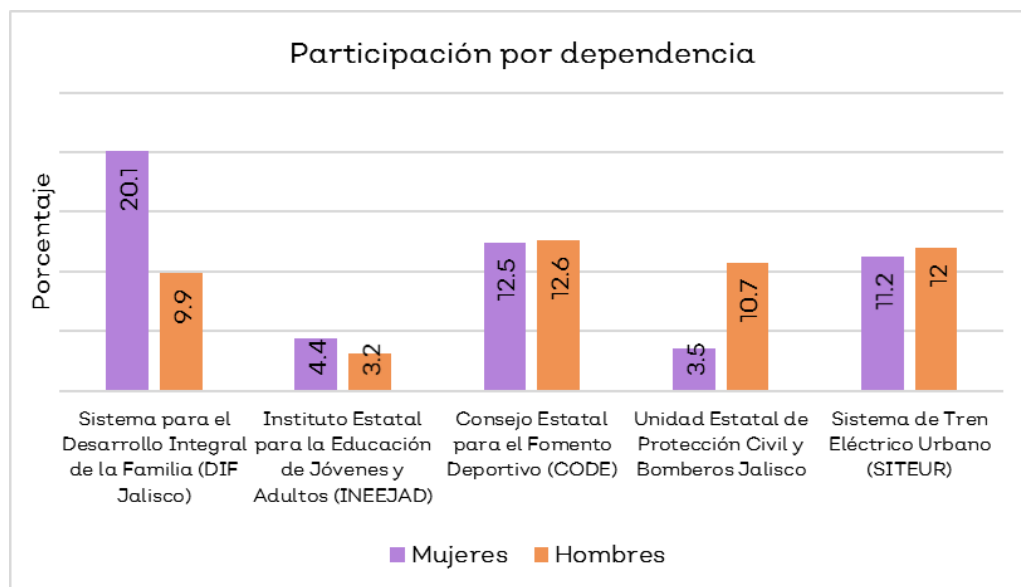


Gráfica 5. Dependencias no Sectorizadas  
Mujeres 51.9% Hombres 48.1%



Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019).

Gráfica 6. Organismos Públicos Descentralizados  
Mujeres 51.7% Hombres 48.3%



Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019).

### Factores que integraron el diagnóstico:

- Política estatal y deberes institucionales.
- Clima laboral.
- Comunicación incluyente.
- Selección de personal.
- Salarios y prestaciones.
- Promoción vertical y horizontal.
- Capacitación y formación profesional.
- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.
- Hostigamiento y acoso sexual

Contar con un panorama general del estado que guarda la APE en relación a la cultura institucional, permitió conocer en qué factores se puede reforzar y continuar con buenas prácticas y en qué factores es necesario focalizar la atención para incorporar elementos que faciliten la implementación del PCI.

Las evidencias de los resultados obtenidos permitieron identificar en el **factor de política estatal y deberes institucionales**, existe en la mayoría del personal, conocimiento sobre la legislación federal y estatal en materia de igualdad de género y violencia, a continuación, se presentan los temas que componen dicho apartado:

- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida de Violencia.
- Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.
- En su institución, existe un área para tratar temas de igualdad y no discriminación.
- Ha recibido cursos sobre igualdad y no discriminación.
- Tiene interés en capacitarse en temas de igualdad y no discriminación.

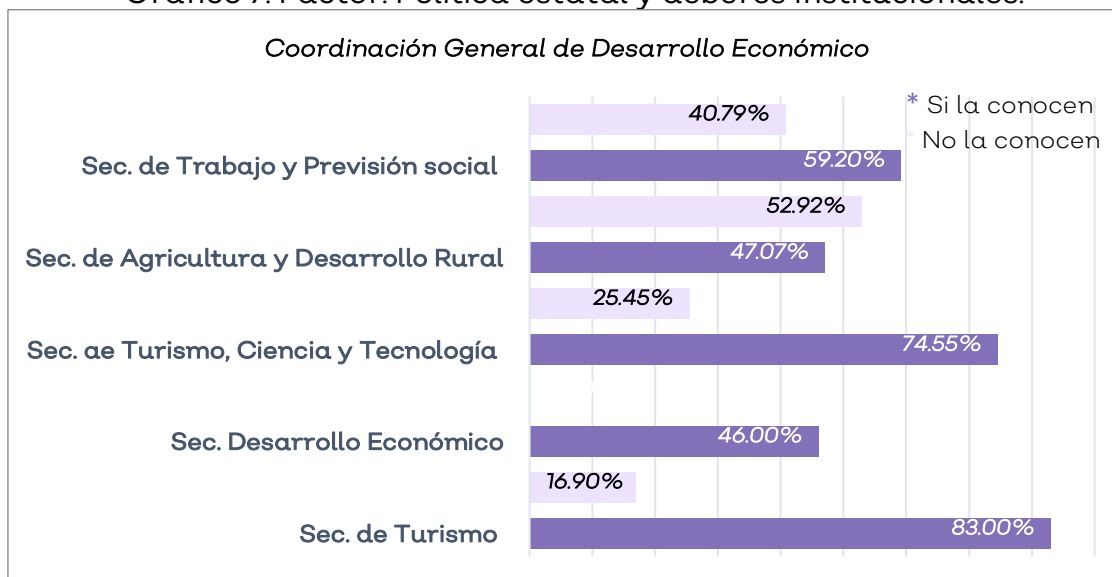
Los datos obtenidos llevan a la conclusión que en la administración pública estatal se incorporan acciones y condiciones en favor de la igualdad, sin embargo, en lo minucioso de este apartado, encontramos que si bien existe conocimiento en materia de igualdad, no hay claridad de contar con un área



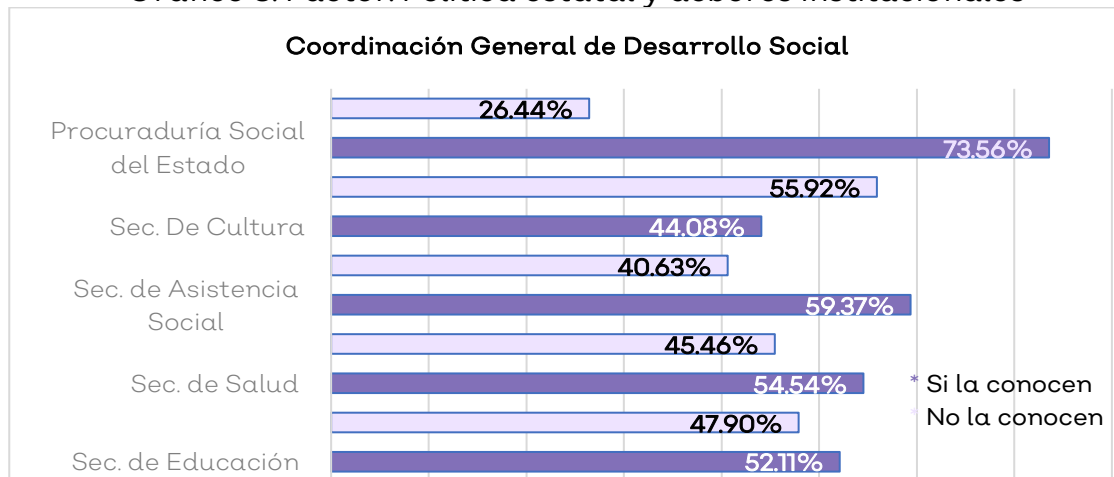
para tratar temas de igualdad y no discriminación, es por ello que se requiere definir estrategias que permitan la implementación de acciones a través de las unidades de igualdad para institucionalizar la perspectiva de género y los derechos humanos.

A continuación, se representan los resultados generales sobre la **política estatal y deberes institucionales** por coordinaciones generales estratégicas, no sectorizadas y organismos públicos descentralizados.

Gráfico 7. Factor: Política estatal y deberes institucionales.



**Gráfico 8. Factor: Política estatal y deberes institucionales**



Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019).

**Gráfico 9. Factor: Política estatal y deberes institucionales**

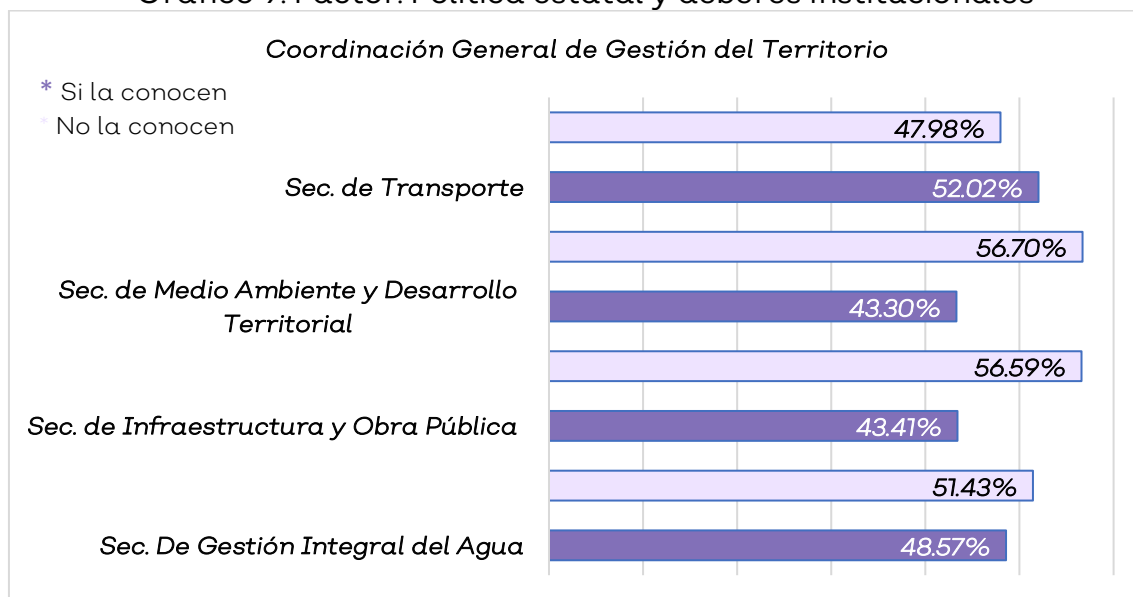
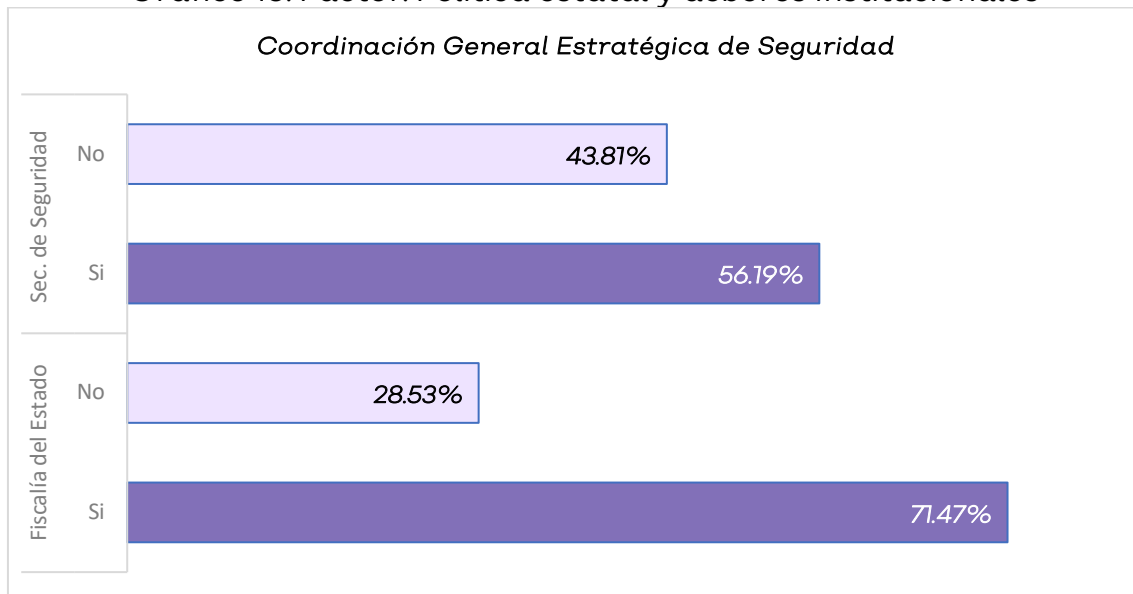




Gráfico 10. Factor: Política estatal y deberes institucionales



Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019).

Gráfico 11. Factor: Política estatal y deberes institucionales

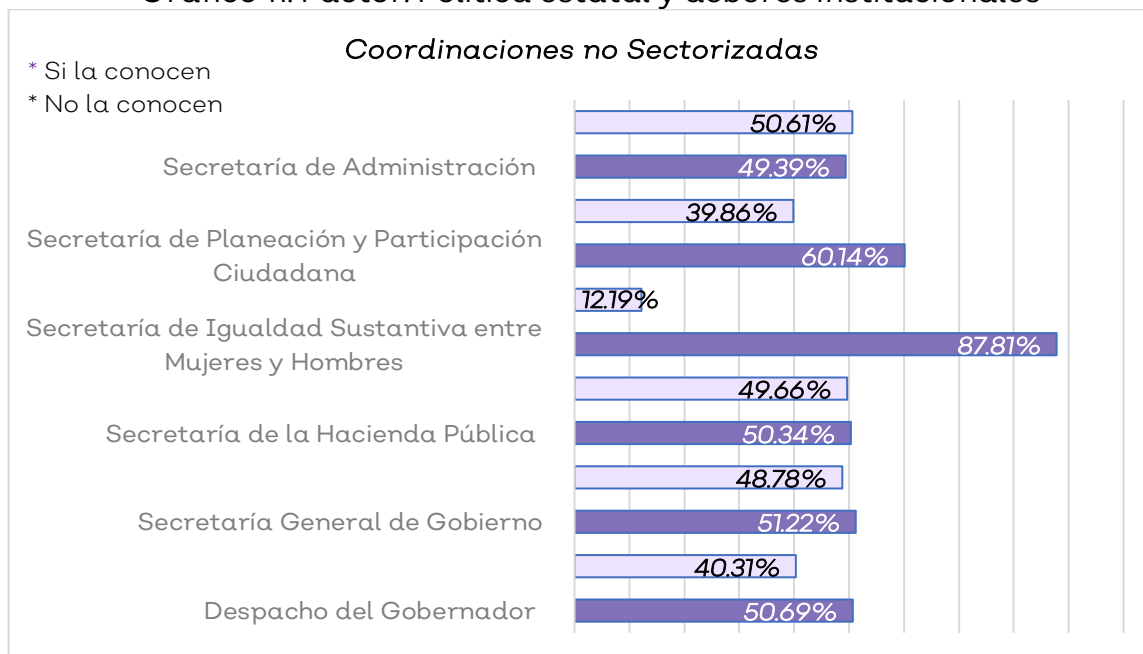
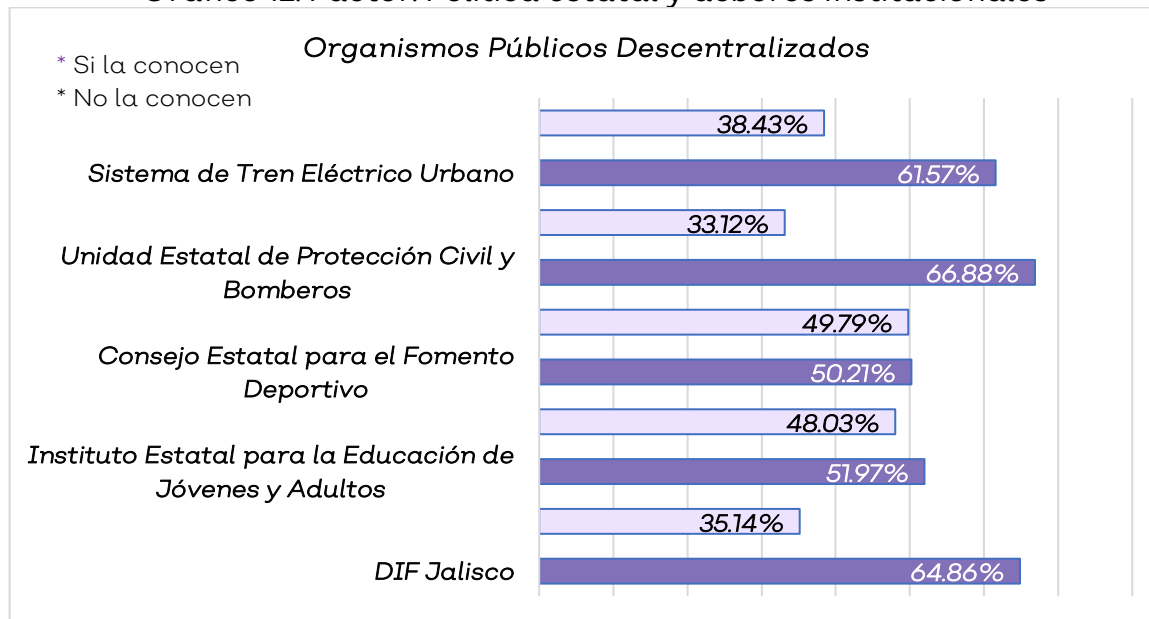


Gráfico 12. Factor: Política estatal y deberes institucionales



Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019).

En el **factor de clima laboral**, las estadísticas se relacionan con los elementos de la institución que influyen en el desempeño del personal. Algunos de los elementos que toma en cuenta este tema, es el establecimiento de una mejor convivencia entre el personal, asegurar que el personal directivo, gerencial y de mandos medios ofrezca a las mujeres el mismo trato de respeto, legitimidad y autoridad que a los hombres en posiciones y puestos similares o inferiores, entre otros.

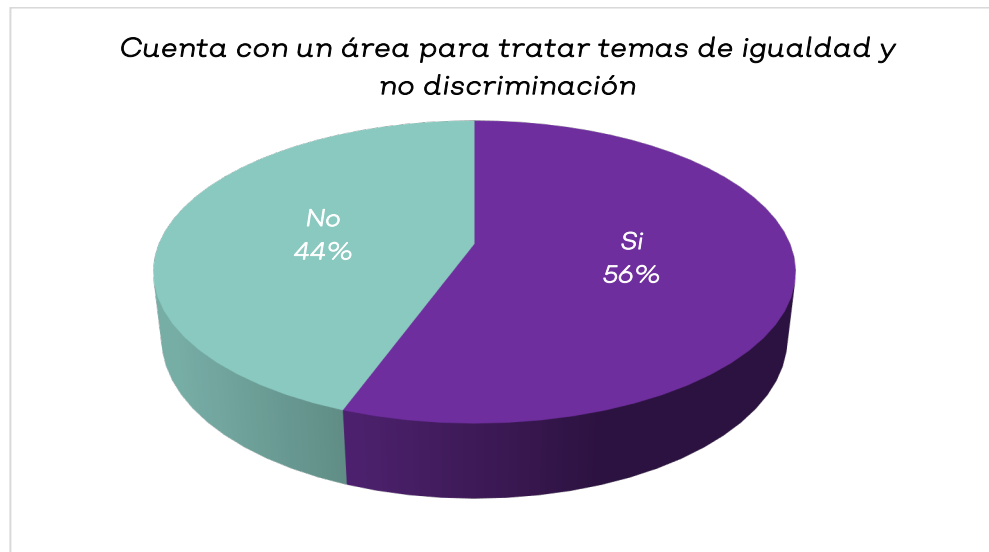
Los resultados demuestran que en la APE, se percibe un ambiente de igualdad y no discriminación; sin embargo, existen abusos y amenazas en relación a su actividad laboral y a su sexo; y una percepción de no sentir el respaldo en caso de denunciar estos actos.

Se concluye entonces que, en la mayoría de las respuestas, aún con las necesidades detectadas y como área de oportunidad para reforzar acciones del clima laboral, el 56% reconoce contar con un área administrativa en la cual se traten temas de igualdad y no discriminación. y 44% no lo identifica como tal.





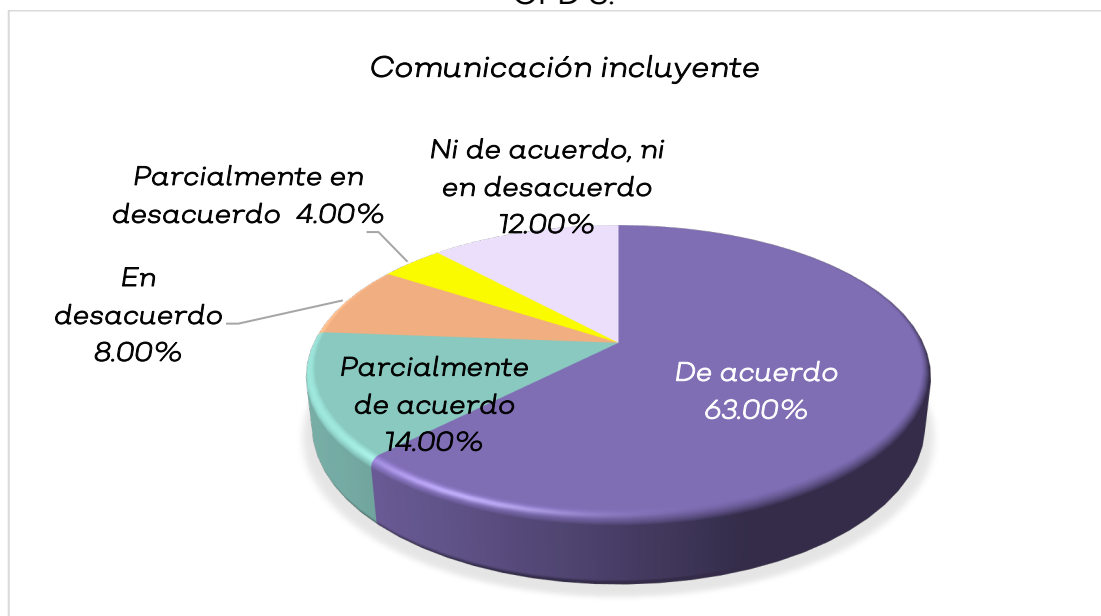
Gráfica 13. Coordinaciones generales estratégicas, dependencias no sectorizadas y OPD'S.



Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019).

En lo concerniente al **factor de comunicación incluyente**, nos permite conocer si la comunicación, el lenguaje cotidiano, los símbolos, imágenes y los mensajes formales que emite la institución o dependencia refuerzan los roles de género o están dirigidos tanto a hombres como a mujeres. Los resultados observados concluyen que las y los servidores públicos de la APE tienen una percepción aceptable en cuanto al uso de un lenguaje incluyente y el uso equilibrado de mujeres y hombres en las campañas de difusión que desarrollan. Un 55% opina estar de acuerdo en que la comunicación que se establece al interior y exterior es incluyente, los mensajes están dirigidos a mujeres y hombres, sin que nadie quede excluido.

Gráfica 14. Coordinaciones generales estratégicas, dependencias no sectorizadas y OPD'S.



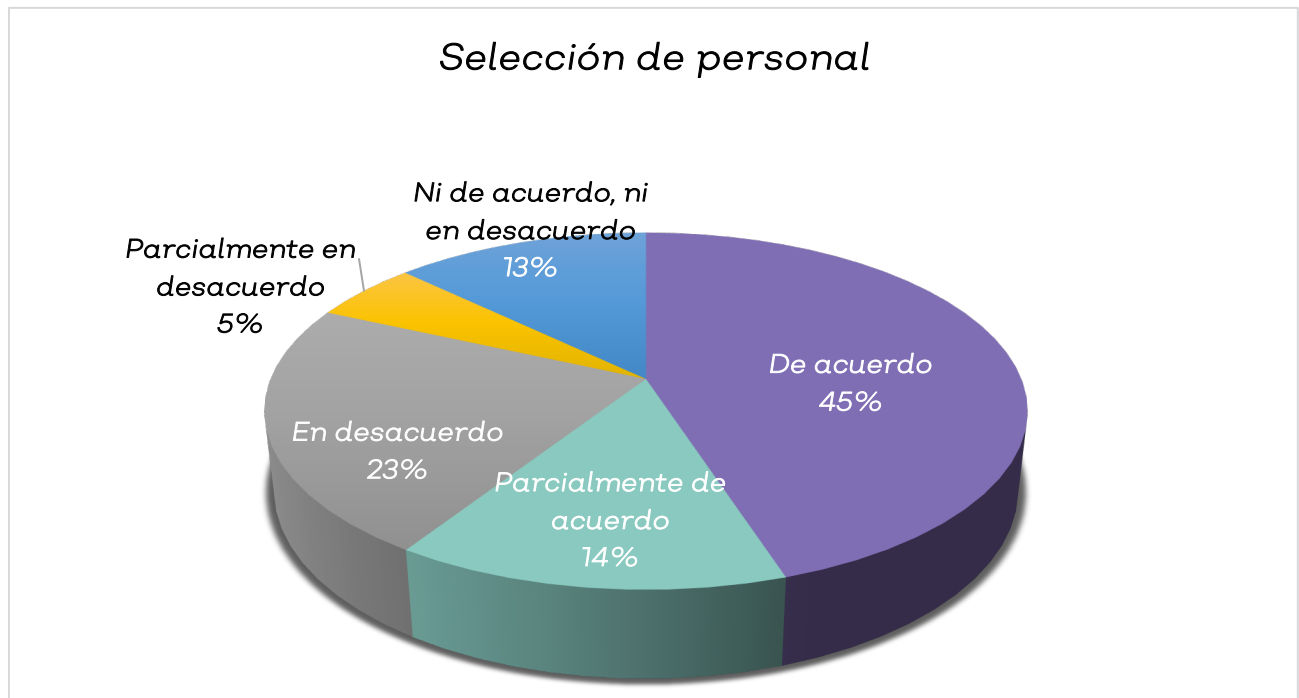
Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019).

En cuanto a la percepción del **factor de selección de personal**, reflejan la transparencia y eficiencia en los procesos de selección del personal, conforme al criterio de igualdad de género.

Los datos permiten observar que los criterios de selección no son claramente difundidos. El ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres y para el caso de los organismos públicos descentralizados, los resultados demuestran que existen condiciones para que las mujeres accedan a cargos de mayor responsabilidad.



Gráfica 14. Coordinaciones generales estratégicas, dependencias no sectorizadas y OPD'S.



Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019).

En referencia al **factor salarios y prestaciones**, se observa que el mayor porcentaje corresponde a las prestaciones igualitarias a favor de las mujeres y los hombres; se cuenta con respeto a la licencia por maternidad y paternidad, además de percibir un mismo salario tanto para mujeres como para hombres. Dicho lo anterior, la prestación de guardería, lactario y permiso de lactancia, son elementos que es importante se tomen en cuenta como acciones directas del PCI, pues fueron indicadores que requieren centrar mayores esfuerzos para alcanzar condiciones igualitarias laborales.

Gráfica 15. Coordinaciones generales estratégicas, dependencias no sectorizadas y OPD'S.



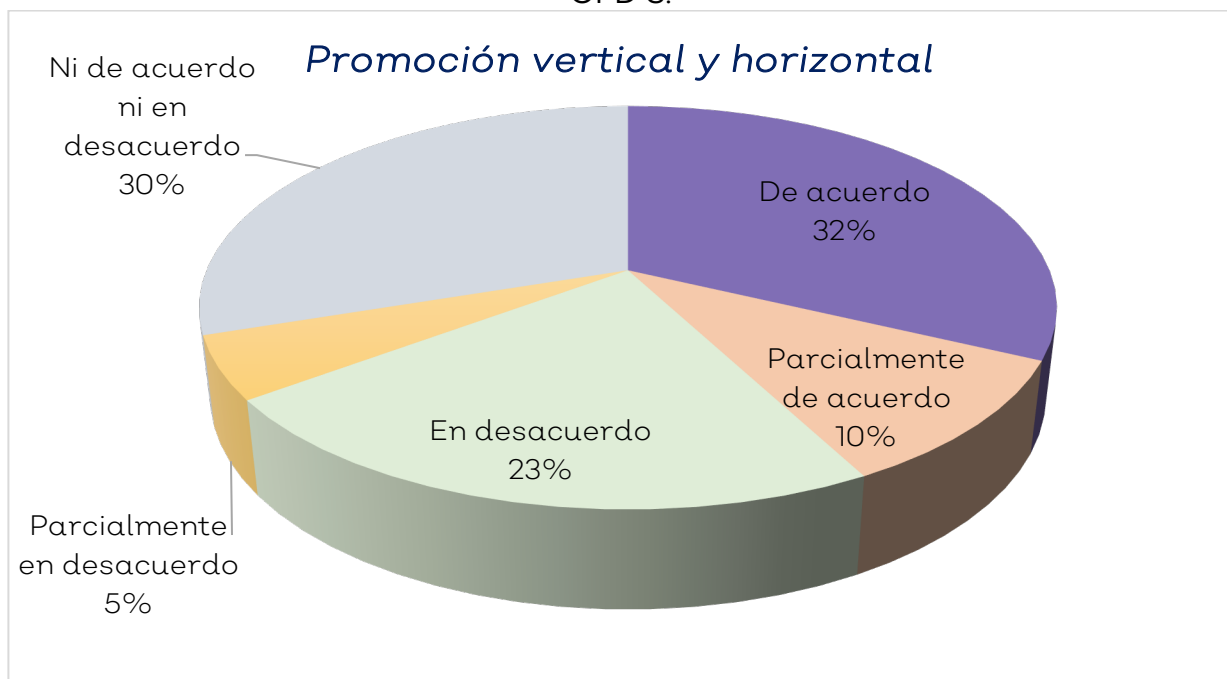
Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019).

En el **factor de promoción vertical y horizontal**, tiene que ver con los criterios de igualdad y no discriminación en los procesos del personal que labora en la APE. Se detectó que no son anunciados los puestos disponibles, no son claros los criterios de evaluación del desempeño.

Por lo tanto, se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores, aunque será necesario reforzar los criterios y condiciones de evaluación y desempeño a fin de contar con igualdad de condiciones, oportunidades de capacitación y formación profesional.



Gráfica 15. Coordinaciones generales estratégicas, dependencias no sectorizadas y OPD'S.

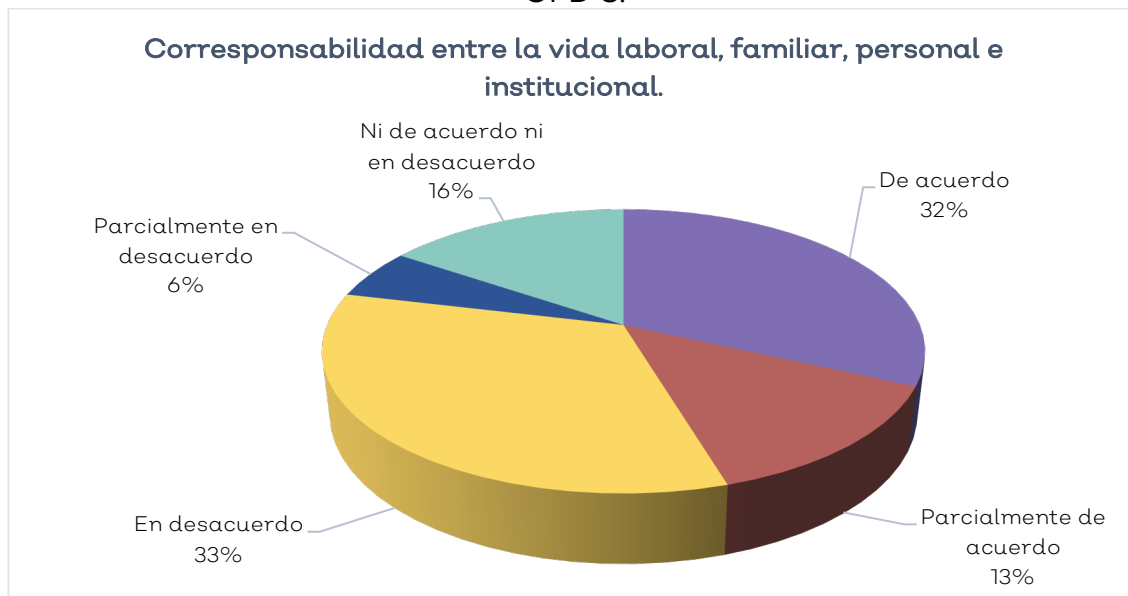


Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019)

Los datos que se observan en el **factor de capacitación y formación profesional**, se percibe que las capacitaciones se llevan a cabo fuera del horario laboral, dificultando que en términos de corresponsabilidad existe la falta de flexibilidad para atender asuntos importantes.

El factor de corresponsabilidad refiere el equilibrio entre la vida familiar, laboral y personal promovidas y que se aplican por igual a mujeres y a hombres, para bienestar de las familias y su desarrollo económico, 33% está en desacuerdo respecto a las medidas de conciliación que se llevan a cabo de forma regular.

Gráfica 16. Coordinaciones generales estratégicas, dependencias no sectorizadas y OPD'S.



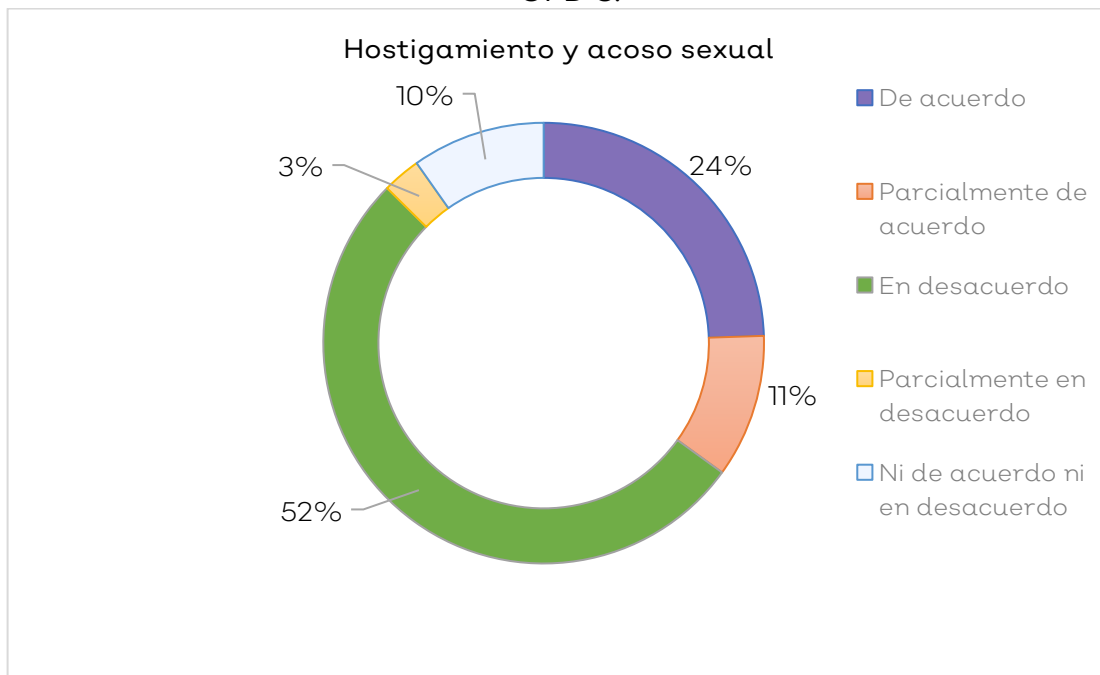
Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019)

En el **factor de hostigamiento y acoso sexual**, aún se observan porcentajes en los que el personal ha sido testigo, ha sabido o ha sido objeto de hostigamiento y acoso sexual, por lo que no hay claridad en la información sobre la ruta de denuncia o que no cuentan con mecanismos ejercerla.

Las preguntas que conformaron este apartado refieren si las personas trabajadoras de la APE han presenciado y/o sido víctimas de actos de maltrato, hostigamiento o acoso sexual en contra de compañeras/os en la institución, si la institución informa y existen mecanismos sobre la ruta para denunciar el hostigamiento y acoso sexual.



Gráfica 17. Coordinaciones generales estratégicas, dependencias no sectorizadas y OPD'S.



Fuente: Diagnóstico Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco (SISEMH, 2019)

Se concluye entonces la necesidad de una política de corresponsabilidad que posibilite flexibilidad en el horario laboral, la acumulación de horas extras para solicitar permisos, mejorar las condiciones laborales para las funcionarias en su embarazo y periodo de lactancia.

Además, de incrementar las capacitaciones en temas de igualdad de trato y no discriminación que permita la accesibilidad a mejores puestos de trabajo, de manera igualitaria y conforme a las capacidades, eliminando los estereotipos de los puestos de trabajo.

Por lo tanto, las razones que están presentes para la implementación de un PCI, las podemos centrar en la importancia de habilitar Unidades de Igualdad de Género, fortalecer la capacitación, difundir y reforzar los conocimientos en materia de legislación estatal y federal correspondiente al funcionariado público, así como implementar una declaratoria de cero tolerancia a la violencia laboral, el uso de un lenguaje incluyente y no sexista, además de establecer mecanismos que den a conocer los criterios de elegibilidad de las personas en las dependencias, claridad en las promociones y/o vacantes, así como en las evaluaciones de desempeño; de la

misma manera dar importancia a las necesidades de las personas que laboran en las dependencias en el tema de corresponsabilidad y conciliación vida laboral, vida familiar.

## **6. Programa de Cultura Institucional**

El Instituto Nacional de las Mujeres ha sido un referente en la cultura institucional de la administración pública pues muchos de sus aportes en este campo permiten reconocer que la cultura es un proceso, que tiene su origen, su historia y que las dependencias son responsables de incorporar de manera paulatina acciones que permitan la concreción de espacios en los que la igualdad de oportunidades, la eliminación de conductas discriminatorias y de estereotipos de género sean cambios profundos y estables que den cuenta de la transformación al interior de la APE.

Para la SISEMH es importante impulsar además de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, la incorporación de la política de igualdad y la capacitación al interior del Gobierno del Estado para impactar a las organizaciones, tanto en su estructura como en sus procesos.

Es por ello que en este apartado se define y fundamenta el rumbo hacia donde se pretende dirigir el PCI atendiendo los resultados del diagnóstico, las necesidades, insumos requeridos en términos de asignación de recursos (financieros, materiales, humanos), los resultados esperados y deseados, así como el establecimiento de plazos e indicadores que permitan determinar el proceso, el impacto de las decisiones y las acciones adoptadas favoreciendo el que se pueda realizar un seguimiento de las mismas.

A continuación, se presentan de manera enunciativa mas no limitativa, los aspectos que trabajará el PCI como respuesta a las problemáticas y necesidades detectadas en el diagnóstico y con base en las buenas prácticas desarrolladas por el Instituto Nacional de las Mujeres e impulsadas en 2009.

## **7. Aspectos que trabajará el Programa de Cultura Institucional**

**Política estatal y deberes institucionales.** Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres.

**Clima laboral.** Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, horarios, prestaciones, niveles de mando,





etc.), como a los informales (cooperación entre las personas al servicio público, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.

**Comunicación Incluyente.** Se busca que los mensajes que transmite la organización, tanto al interior como al exterior, estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

**Selección de personal.** Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en su favor.

**Salarios y prestaciones.** Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos, que pueden ser monetarios (vales de despensa), o en especie (días de vacaciones, estancias infantiles etc.).

**Promoción vertical y horizontal.** Mide criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

**Capacitación y formación profesional.** Acciones de capacitación que realiza la organización, atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.

**Conciliación entre vida laboral y personal.** Busca el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal) mediante esquemas de horario flexible, permisos laborales, espacios para el cuidado de hijos e hijas, entre otras.

**Hostigamiento y acoso sexual laboral.** La existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual laboral dentro de la institución, así como programas y acciones que los prevengan, denuncien y sancionen.

Los aspectos enunciados pretenden ser una guía para la planeación, instrumentación, monitoreo y evaluación que permita dar cuenta de la incorporación de la perspectiva de género, a través del PCI.

## 8.1 Objetivo general

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

## 8.2 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.
2. Desarrollar estrategias que permitan instrumentar acciones de corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos.
3. Definir mecanismos de acción para promover e impulsar la cero tolerancia en casos de hostigamiento y acoso sexual 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.
5. Diseñar, coordinar y operar la estrategia de comunicación gubernamental con enfoque de género, incluyente, no sexista y libre de discriminación.

## 8.3 Ejes

1. Clima laboral
2. Corresponsabilidad
3. Hostigamiento y Acoso sexual y/o laboral
4. Capacitación y profesionalización
5. Difusión y comunicación

A continuación, se detalla el objetivo general, ejes, estrategias, líneas de acción, evidencias y periodo sugerido de cumplimiento por trimestre del PCI que cada dependencia adoptará y adaptará según las necesidades y condiciones con que cuente su estructura. La operatividad del PCI se sustenta en los siguientes aspectos:

- Transversalidad
- Gradualidad
- Flexibilidad
- Coordinación de esfuerzos

Colaboración:

- Administración Pública Estatal
- Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
- Unidades de Igualdad de Género

## 8. Implementación e instrumentación del Programa de Cultura Institucional (PCI)

Objetivo General	Objetivos Específicos PCI	Ejes	Estrategias	Líneas de Acción	Evidencia	Cumplimiento			
						2021	2022	2023	2024
Asegurar el cumplimiento de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos al interior de la Administración Pública Estatal de Jalisco, para mejorar el trato entre los géneros y el acceso a las oportunidades.	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.	1.1.1.1. 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.	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 <i>engagement</i> en las personas.	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.	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.	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.	Reporte de actividad con descripción y evidencias.				
			1.1.3. Incorporar los derechos humanos a las políticas y prácticas	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.	Ejemplares de los materiales de difusión o de las publicaciones hechas a través de medios digitales.				

			laborales dentro de las instituciones.	1.13.2. Realizar acciones para fortalecer el tema de derechos humanos basándose en las necesidades detectadas (cursos, capacitación, habilitación de espacios).	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.	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.	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.	Armonizar el reglamento interno con las leyes encaminadas a la erradicación de las formas de discriminación.				
Asegurar el cumplimiento de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, la	2. Desarrollar estrategias que permitan implementar acciones de corresponsabilidad de la vida	2.1. Incorporar prácticas laborales donde el personal y la institución sean corresponsables en el	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.	Informe donde se describa los lineamientos establecidos para flexibilizar los horarios y el número de personas que se busca beneficiar.				

<p>igualdad sustantiva y los derechos humanos al interior de la Administración Pública Estatal de Jalisco, para mejorar el trato entre los géneros y el acceso a las oportunidades.</p>	<p>laboral, personal, profesional y familiar de las y los servidores públicos.</p>	<p>cumplimiento de los objetivos a la vez que concilian sus vidas personales con el trabajo.</p>		<p>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.</p>	<p>Criterios para facilitar modalidad de trabajo, presencial y a distancia y número de personas que se pretende beneficiar.</p>				
			<p>2.1.2 Generar modificaciones estructurales que permitan el cuidado en los espacios laborales de hijos e hijas durante el horario laboral.</p>	<p>2.1.2.1. Modificar o adecuar espacios para que se tenga la posibilidad de que hijos e hijas puedan acompañar en algunas jornadas en un espacio seguro y adecuado.</p>	<p>Informe de acciones, número de espacios habilitados y de personas que se pretende beneficiar.</p>				
			<p>2.1.3. Flexibilizar los horarios laborales para atender asuntos personales de alta importancia.</p>	<p>2.1.3.1. Crear permisos administrativos para que las personas del equipo de trabajo atiendan situaciones de emergencia.</p>	<p>Herramienta administrativa para que las personas accedan y número de personas que se busca beneficiar.</p>				
			<p>2.1.4. Compensar horas extras mediante permisos laborales.</p>	<p>2.1.4.1. Recuperar las horas de jornada laboral realizadas fuera de los horarios establecidos para el encargo.</p>	<p>Herramienta administrativa para que las personas accedan y número de personas que se busca beneficiar.</p>				
			<p>2.1.5. Habilitar espacios para la permanencia de niñas y niños durante el periodo de verano (ludoteca).</p>	<p>2.1.5.1. 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.</p>	<p>Informe de convenios realizados, Informe de acciones, número de espacios habilitados y de personas que se pretende beneficiar.</p>				
			<p>2.1.6. Generar convenios para el derecho a guarderías.</p>	<p>2.1.6.1. Crear convenios para guarderías y/o estancias infantiles cercanas al centro de trabajo.</p>	<p>Informe de convenios realizados, Informe de acciones.</p>				

			2.1.7. Habilitar lactarios para mujeres en etapa de lactancia.	2.1.7.1. 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.	Informe de acciones, número de espacios habilitados y de personas que se pretende beneficiar.				
Asegurar el cumplimiento de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos al interior de la Administración Pública Estatal de Jalisco, para mejorar el trato entre los géneros y el acceso a las oportunidades.	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.	3.1.3. 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.	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.	Informe de las acciones difusión del protocolo cero.				
				3.1.3.3. Aplicar el protocolo cero para los casos que requieran ser canalizados.	Reporte del número de canalizaciones.				
Asegurar el cumplimiento de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos al interior de la Administración Pública Estatal de	4. Propiciar espacios de capacitación y profesionalización que permita la accesibilidad de mujeres y hombres a mejores puestos de trabajo de	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.	4.1.1.1. 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.	Informe sobre el número de publicaciones de promociones o vacantes.				

Jalisco, para mejorar el trato entre los géneros y el acceso a las oportunidades.	manera igualitaria.		4.1.2. Contar con un organigrama donde 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.	Documento donde describa los perfiles de puesto.				
			4.1.3. Especializar al personal en las labores que se realizan dentro de la institución.	4.1.1.3. Crear espacios de formación o especialización referentes a las actividades que realizan para que el personal pueda desempeñar de forma más eficiente el encargo o aspirar a una promoción.	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.	4.1.1.4. Crear convenios con instituciones de formación para que el personal obtenga becas en cursos o programas de estudios con validez oficial.	Informe del número de espacios y/o convenios de y para capacitación.				
			4.1.5. Fomentar desarrollo académico o conclusión de estudios.	4.1.1.5. Impulsar que las personas continúen sus estudios formales a través de permisos, horarios mixtos o jornadas adaptadas.	Informe del número de personal beneficiado.				
Asegurar el cumplimiento de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos	Diseñar, coordinar y operar la estrategia de comunicación gubernamental con enfoque de género, incluyente, no sexista y libre	Eje 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	5.1.1.1. Armonizar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación.	Adopción de un manual de comunicación interna y no sexista				
				5.1.1.2. Difundir de forma periódica estrategias de comunicación para incorporar un lenguaje administrativo incluyente y no sexista.	Campañas de difusión y comunicación (ejemplares de las campañas y mecanismos de difusión implementados).				

<p>al interior de la Administración Pública Estatal de Jalisco, para mejorar el trato entre los géneros y el acceso a las oportunidades.</p>	<p>de discriminación.</p>		<p>humanos y no discriminación.</p>	<p>5.1.1.3. 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 prácticas de relación de cada una de las personas que laboran en la institución.</p>	<p>Listado de requisitos que deben incluir sus documentos oficiales.</p>				
--	---------------------------	--	-------------------------------------	---	--	--	--	--	--





## 9. Consideraciones para la implantación del Programa de Cultura Institucional (PCI) en la Administración Pública Estatal

Para implantar el PCI hay que considerar que se trata de un proceso de cambio profundo, que desafía inercias y arraigadas creencias y que por eso habrá resistencias al incorporar una nueva cultura institucional, por parte de las y los servidores públicos. Una forma de superar posibles resistencias tiene que ver con el hecho de asegurar el cumplimiento de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género a través de esfuerzos importantes, organización colectiva, credibilidad en las acciones, desarrollo e implementación de herramientas, así como impulsar y promover el enfoque de género en las políticas, programas, planes y presupuestos en la administración pública del estado.

Para que un proceso de cambio pueda implementarse con éxito y mantenerse con el paso del tiempo, es fundamental tomar en cuenta el factor humano de inicio a fin. Las personas deben estar informadas, involucradas, motivadas y capacitadas; ya que la adaptación al cambio es difícil tanto a nivel personal como organizacional.

Con el PCI deberemos lograr que las personas hagan el mejor trabajo y la mayor satisfacción. En la implantación del PCI, es premisa fundamental que el personal directivo desarrolle una visión compartida que genere constante y organizadamente, estrategias orientadas a transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género, esto es, que la APE adopte como hábito invariable, una cultura de respeto y promoción de la igualdad, en la que a mujeres y hombres se les reconozcan los mismos derechos y tengan acceso a oportunidades realmente iguales.

## 10. Siglas y acrónimos

<b>ADCYD</b>	Agencia para el Desarrollo de Industrias Creativas y Digitales
<b>AE</b>	Agencia de Energía del Estado de Jalisco
<b>AAEJ</b>	Agencia Estatal de Entretenimiento de Jalisco
<b>AIRE</b>	Agencia Integral de Regulación de Emisiones
<b>APE</b>	Administración Pública Estatal
<b>APF</b>	Administración Pública Federal
<b>ASICAJ</b>	Agencia de Sanidad, Inocuidad y Claridad Agroalimentaria del Estado de Jalisco



<b>BLP</b>	Bosque la Primavera
<b>CAMEJAL</b>	Comisión de Arbitraje Médico del Estado de Jalisco
<b>CE</b>	Contraloría del Estado
<b>CEA</b>	Comisión Estatal del Agua
<b>CECYTEJ</b>	Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Jalisco
<b>CEI</b>	Comisión Estatal Indígena
<b>CEPE</b>	Consejo Estatal de Promoción Económica
<b>CETOT</b>	Consejo Estatal de Transplantes de Órganos y Tejidos
<b>COBAEJ</b>	Colegio de bachilleres del Estado de Jalisco
<b>CODE</b>	Consejo Estatal del Fomento Deportivo
<b>COECYTJAL</b>	Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología de Jalisco
<b>CONALEP</b>	Consejo Nacional de Educación Profesional Técnica
<b>DCI</b>	Diagnóstico de Cultura Institucional en la Administración Pública Estatal
<b>DIF</b>	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Jalisco
<b>DTIPG</b>	Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género
<b>ECRO</b>	Escuela de Conservación y Restauración de Occidente
<b>Escudo Urbano C5</b>	Centro de coordinación, comando, control, comunicaciones y cómputo del Estado de Jalisco
<b>FGEJ</b>	Fiscalía General del Estado
<b>FIPRODEFO</b>	Fideicomiso para la Administración del Programa de Desarrollo Forestal del Estado de Jalisco
<b>FOJAL</b>	Fondo Jalisco de Fomento Empresarial
<b>HCG</b>	Hospital Civil de Guadalajara
<b>HOC</b>	Hogar Cabañas
<b>ICC</b>	Instituto Cultural Cabañas
<b>IDEFT</b>	Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Jalisco
<b>IEEG</b>	Instituto de Información Estadística y Geográfica del Estado de Jalisco
<b>IG</b>	Igualdad de Género
<b>IJALVI</b>	Instituto Jalisciense de la Vivienda
<b>IJC</b>	Instituto Jalisciense de Cancerología
<b>IJCF</b>	Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses
<b>INEEJAD</b>	Instituto Estatal para la Educación de los Jóvenes y Adultos



<b>INFEJAL</b>	Instituto de Infraestructura Física Educativa del Estado de Jalisco
<b>INJALRESO</b>	Industria Jalisciense de Rehabilitación Social
<b>INMUJERES</b>	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>IPEJAL</b>	Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco
<b>ITJMMPYH</b>	Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez
<b>LEAMVLV</b>	Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
<b>LGIMH</b>	Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres
<b>MEJ</b>	Museos, Exposiciones y Galerías de Jalisco
<b>OOPS</b>	Organismo Operador del Parque Solidaridad y Montenegro
<b>PCI</b>	Programa de Cultura Institucional
<b>PLAI</b>	Plataforma Abierta para la Innovación y Desarrollo de Jalisco
<b>PMG</b>	Parque Metropolitano Guadalajara
<b>PRODEUR</b>	Procuraduría de Desarrollo Urbano del Estado de Jalisco
<b>PRODEUR</b>	Procuraduría de Desarrollo Urbano
<b>PROSOC</b>	Procuraduría Social del Estado
<b>SADER</b>	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural
<b>SCJ</b>	Secretaría de Cultura
<b>SECADMON</b>	Secretaría de Administración
<b>SECTURJAL</b>	Secretaría de Turismo
<b>SEDECO</b>	Secretaría de Desarrollo Económico
<b>SEGIA</b>	Secretaría de Gestión Integral del Agua
<b>SEJ</b>	Secretaría de Educación Jalisco
<b>SEMADET</b>	Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial
<b>SESEAJ</b>	Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción
<b>SGG</b>	Secretaría General de Gobierno
<b>SGG</b>	Secretaría General de Gobierno
<b>SHP</b>	Secretaría de la Hacienda Pública
<b>SIAPA</b>	Sistema Intermunicipal de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado
<b>SICYT</b>	Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología
<b>SIOP</b>	Secretaría de Infraestructura y Obra Pública
<b>SISEMH</b>	Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres
<b>SITEUR</b>	Sistema de Tren Eléctrico Urbano
<b>SJRTV</b>	Sistema Jalisciense de Radio y Televisión
<b>SPPC</b>	Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana

<b>SS</b>	Secretaría de Seguridad
<b>SSAS</b>	Secretaría del Sistema de Asistencia Social
<b>SSJ</b>	Secretaría de Salud Jalisco
<b>ST</b>	Secretaría de Transporte
<b>STPS</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
<b>UEPCB</b>	Unidad Estatal de Protección Civil y Bomberos
<b>UTJ</b>	Universidad Tecnológica del Estado de Jalisco
<b>UTZMG</b>	Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara