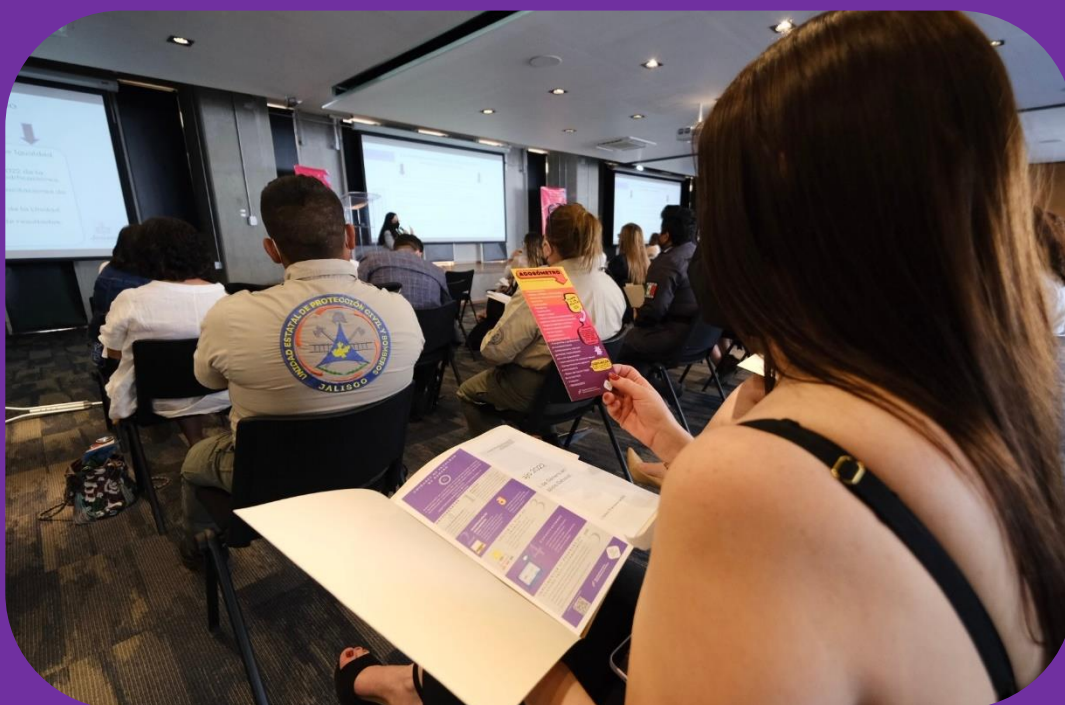


INFORME 2022

Avances y Resultados.



Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal.

Febrero, 2023

 Igualdad Sustantiva
entre Mujeres y Hombres





Colaboración

Paola Lazo Corvera

Secretaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Laura Angelica Pérez Cisneros

Subsecretaria de Igualdad de Género

Mariana Ortiz Tirado González

Directora de Transversalización e Institucionalización de la
Perspectiva de Género

Equipo de la Dirección de Transversalización e
Institucionalización de la Perspectiva de Género

Karla Arnnet Nuñez Garcia

Mónica Fabiola Márquez Barajas

Oscar Javier Varela Romo

Contenido

1. Introducción.....	5
2. Contexto.....	7
3. Resultados, alcances e impactos.....	8
3.1. Sesiones Ordinarias y Extraordinarias.....	11
3.2. Capacitación.....	17
3.3. Impacto sobre los procesos de capacitación.....	44
3.4 Acciones autogestivas.....	47
4. Programa de cultura institucional.....	55
4.1 Resultados Generales.....	56
4.2. Eje 1 del Programa de Cultura Institucional, “Institucionalizar el respeto de los derechos humanos como una estrategia de mejoramiento del clima laboral y establecimiento de dinámicas libres de discriminación”.....	62
4.3. Eje 2 del Programa de Cultura Institucional, “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”.....	66
4.4. Eje 3 del Programa de Cultura Institucional, “Impulsar el Protocolo Cero para erradicar el hostigamiento y acoso sexual laboral dentro de la Administración Pública Estatal”.....	72
4.5. Eje 4 del Programa de Cultura Institucional, “Fortalecer las estructuras organizacionales transparentando los perfiles de puesto, los mecanismos de promoción y de capacitación y especialización del personal”.....	76
4.6. Eje 5 del Programa de Cultura Institucional, “Propiciar que la difusión y comunicación sea incluyente, no sexista y libre de discriminación”.....	80
5. Retos y obstáculos.....	84
6. Conclusiones.....	92
7. Bibliografía.....	93
8. Anexos.....	94



Agradecimientos

Gracias a las personas que integran las Unidades de Igualdad de Género, representantes, secretarías/os técnicas/os, integrantes y suplentes de las distintas coordinaciones, dependencias, entidades y fideicomisos de la Administración Pública Estatal. Resaltamos su compromiso, interés y participación en la institucionalización de una cultura de igualdad en la cual, se promueva la garantía y el respeto a los derechos humanos como premisa fundamental.


1. Introducción

Las Unidades de Igualdad de Género (UIG) forman parte de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Gobierno del Estado y son las responsables de incorporar la perspectiva de género (PEG), la igualdad sustantiva y los derechos humanos, como pilares fundamentales en la toma de decisiones y la implementación de acciones tanto en el diseño como en la ejecución de las políticas públicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal (APE) en los ámbitos de competencia de cada una.



Las UIG están conformadas por al menos la persona titular de cada dirección de área que cumpla las siguientes responsabilidades: planeación, presupuestación, evaluación y seguimiento, administración y recursos humanos, jurídica y comunicación.

Dentro de sus atribuciones, trabajan bajo dos líneas de acción estratégicas, una de ellas al interior de las instituciones y otra al exterior; cuentan además con cuatro ejes estratégicos en los cuales se encuentra la adopción e implementación del Programa de Cultura Institucional (PCI) en aras de alcanzar un mejor clima laboral dentro de la Administración Pública del



Estado, además de adoptar una política contra el hostigamiento y acoso sexual, 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 y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

Así mismo tienen las funciones de asegurar que la comunicación institucional sea incluyente, universal y no sexista; incorporar la perspectiva de género en el Reglamento y lineamientos internos de cada dependencia y entidad; 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; y desagregar al menos por sexo, grupo etario y municipio de procedencia los datos que genera cada dependencia y entidad de la Administración Pública del Estado de Jalisco.

Es así que el objetivo de las UIG es garantizar la institucionalización de la perspectiva de género para que el trato entre las personas sea digno, equitativo y bajo los principios de igualdad.

El presente documento muestra un balance de los resultados en la implementación de la estrategia de las UIG en 2022. Para ello, se organiza en cinco secciones: en la primera, se presenta de manera resumida un contexto de su marco normativo; después, presenta una segunda sección relacionada con los resultados, alcances e impactos de la implementación del Plan de Trabajo 2022, el cual se separa, a su vez, en dos principales apartados: uno que muestra los resultados obtenidos en las Sesiones Ordinarias y otro que hace un balance sobre los procesos de capacitación desarrollados, sus alcances particulares y el impacto general que han tenido estos procesos de capacitación.

Una tercera sección comprende los resultados obtenidos en la implementación del Programa de Cultura Institucional 2021 – 2024 (PCI), el cual es un documento guía cuya implementación progresiva pretende instaurar una cultura institucional más igualitaria y medir, a través de 5 ejes y líneas de acción, el grado de institucionalización de esta. La cuarta y quinta

sección hacen un recuento de los obstáculos y retos y de las conclusiones generales.

La intención es que este informe final de cuenta de los trabajos realizados por parte de las UIG durante 2022, pero también busca ser un documento que reconozca los esfuerzos de las personas y dependencias que han hecho esto posible y también que sirva como un documento de consulta para que otras dependencias puedan adoptar acciones específicas en los años venideros.

2. Contexto

A partir la publicación del Acuerdo DIELAG ACU 084/2020 emitido el 31 de diciembre de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022 se han instalado 68 Unidades de Igualdad de Género, lo cual corresponde al 83% de las dependencias y entidades del gobierno de Jalisco y se han validado 65 propuestas de modificación de Reglamento Interno en las cuales se institucionaliza la creación y conformación de las mismas.

De manera permanente, las UIG trabajaron en coordinación con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH). Al inicio del 2022 se tuvo un encuentro con más de 50 dependencias para presentar los resultados de las actividades realizadas durante 2021 y el Plan de Trabajo 2022 que establece los objetivos, criterios y tiempos para la ejecución del mismo.

Las UIG son fundamentales para promover un cambio cultural y reorientar prácticas, dinámicas y procesos institucionales para que su actuación se de en función de los derechos humanos y sea consistente y congruente con los principios de actuación.

Principios de actuación de las UIG:

- 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.

Cabe recordar que las UIG son los órganos encargados de impulsar la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género al

interior de las dependencias y entidades, por lo que, monitorear las actividades realizadas, es fundamental para conocer la situación actual que guarda la Administración Pública Estatal en materia de incorporar en su quehacer institucional la perspectiva de género.



Por lo tanto, la vinculación y trabajo colaborativo fueron fundamentales para que cada UIG contara con insumos de trabajo y procesos de capacitación que fortalecieran el Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública

Estatal. Los principales resultados de la vinculación y el trabajo colaborativo, se muestran en las secciones subsecuentes.

3. Resultados, alcances e impactos

Como parte de los avances que se han alcanzado con las UIG está, por un lado, la capacidad de instalación y su modificación de reglamentos, por otro, las capacitaciones y el seguimiento al Plan de Trabajo en relación al cumplimiento del Programa de Cultura Institucional.



A. En materia de Cultura Institucional:

El Programa de Cultura Institucional es una herramienta que fomenta la igualdad real de trato y de oportunidades, 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.

Como resultados principales en 2022 se muestra que:

1. Hay un cambio de paradigma ya que las personas que integran las UIG se consideran más sensibles frente a la perspectiva de género y muestran un mayor interés respecto a emprender acciones que fortalezcan la Cultura Institucional al interior de sus dependencias y entidades.
2. Las UIG han sido parteaguas importantes para que las dependencias y entidades se articulen y sean autogestivas en la incorporación de la perspectiva de género.
3. Se han materializado acciones importantes que impactan en alguna de las líneas de acción del programa de Cultura Institucional en al menos 42 dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco, acciones que van desde la creación de identidades gráficas hasta la instalación de ludotecas y lactarios.

B. En materia de incorporación de la PEG en el Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Jalisco para el año 2023:

La Igualdad de Género como Temática Transversal en el presupuesto permite visibilizar e identificar programas presupuestarios y componentes destinados a las acciones que se instrumentan desde todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, y que abonan en la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres. Así, los programas presupuestarios y componentes de la transversalidad de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos (y su anexo), responden a una necesidad clara: garantizar acciones que encaminen a Jalisco a lograr la igualdad real y sustantiva.

Gracias al trabajo coordinado desde la SISEMH y la DTIPG se ha logrado fortalecer dicho anexo de la siguiente forma:

Año	Presupuesto Egresos	Anexo Transversal "Igualdad de Género"	Porcentaje del Anexo "Igualdad de Género" [(c/b)*100]
2019	\$116,946'234,556	\$516'059,813	.441%
2020	\$123,013'287,976	\$921'873,977	.749%
2021	\$124,280'890,786	\$1,229'107,398	.988%
2022	\$137,286'506,887	\$1,274'279,542	.928%
2023	\$158,860'431,006	\$1,353,554,791	.852%

Para el Presupuesto de Egresos 2023 aunque en términos porcentuales se redujo el Anexo Transversal de Igualdad de Género se alcanzaron los siguientes objetivos estratégicos:

1. Se visibilizan 10 UIG a nivel Componente en el Anexo Transversal de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos 2023.
2. 24 componentes reflejan, de manera clara y directa, compromisos presupuestales alineados a los resultados específicos del Eje Transversal de Igualdad de Género del Plan Estatal de Gobernanza y

Desarrollo; lo cual permite tener coherencia entre lo programático y presupuestal y medir de manera más clara los impactos.

3. En suma, con ambos avances, la visibilización de las UIG en el presupuesto y los 24 componentes presupuestales alineados al PEGD, se generó un Anexo Transversal de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos 2023 más estratégico.

Tanto el Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo (en su actualización 2021-2024) como el Anexo Transversal de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos 2023 pueden ser consultados en los siguientes enlaces:

[Actualización del Plan Estatal de Gobernanza 2018 – 2024.](#)


[Anexo Transversal de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos 2023 del Gobierno de Jalisco](#)

3.1. Sesiones Ordinarias y Extraordinarias

Al ser las UIG los órganos consultivos que conducen la transversalización de la perspectiva de género en las dependencias y entidades de Jalisco, las sesiones (tanto ordinarias como extraordinarias) fungen como puntos de encuentro en donde las personas que integran las UIG pueden revisar avances, consensuar acciones e identificar retos. En otras palabras, las sesiones son los espacios en donde se formaliza el trabajo realizado por parte de la Unidad a lo largo del año.

De conformidad con el Plan de Trabajo, las UIG tenían programado sesionar, de manera ordinaria, en dos ocasiones en 2022: la primera se programó para el 08 de abril, mientras que la segunda para el 08 de septiembre.

Cabe mencionar que la decisión de sesionar en el día 08 de los respectivos meses, parte de la premisa de que esta fecha sea representativa en relación con el 08 de marzo, la efeméride internacional mediante la cual se conmemora la lucha de las mujeres por la igualdad. De modo que sesionar en estos días es un recordatorio de que desde las dependencias y entidades



que comprenden el Gobierno de Jalisco la lucha por la reducción de brechas de desigualdad por motivo de género es un esfuerzo diario y constante.

Los próximos párrafos están destinados a realizar un balance que dé cuenta de las UIG que sesionaron, así como de los principales temas tratados en dichas sesiones.

Primera Sesión Ordinaria

La primera sesión ordinaria de las UIG fue planeada con el principal objetivo de que estos órganos consultivos pudieran establecer una ruta de trabajo en donde se incluyeran acciones específicas por realizar dentro de sus dependencias y entidades a lo largo del año.

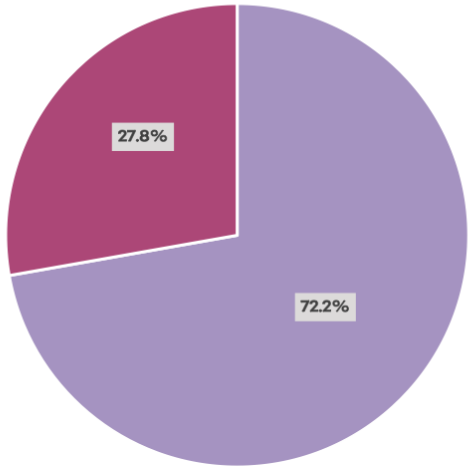
Para esta primera sesión, las personas que integran las UIG tuvieron un primer proceso de capacitación (el cual se detalla en el apartado 3.2 del presente informe) y, aunado a ello, el 15 de marzo se tuvo una primera reunión de trabajo en la cual se les presentó el Plan de Trabajo 2022.

La primera reunión de trabajo constituyó el banderazo de salida para que, con base en el Plan de Trabajo 2022 y el Programa de Cultura Institucional 2021 - 2024, las UIG pudieran sesionar, plantear una ruta de trabajo y refrendar las personas que integran su Unidad.

En relación a la primera sesión, de 54 dependencias que presentaron su informe de resultados, el 72.2% refiere haber sesionado en un período de marzo a diciembre, en tanto que el 28.5% reporta no haber sesionado, tal y como se muestra en la Gráfica 1.

Gráfica 1. Porcentaje de dependencias y entidades que cumplieron con la Primera Sesión Ordinaria

■ Dependencias que tuvieron su 1era Sesión Ordinaria
■ Dependencias que no tuvieron su 1era Sesión Ordinaria



	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias que tuvieron su 1era Sesión Ordinaria	39	72.2%
Dependencias que no tuvieron su 1era Sesión Ordinaria	15	27.8%

En la Gráfica 1 se muestra el número de sesiones por parte de las UIG, de acuerdo con lo documentado y sustentado en actas por parte de cada una de las dependencias y entidades. Una observación interesante es que sólo 18 de las 39 dependencias que realizaron su primera sesión del 2022, se dieron durante el periodo de tiempo establecido para ello en el Plan de Trabajo y nos lleva a reflexionar sobre la pertinencia de las sesiones fuera de tiempo, pues si consideramos que la Primera Sesión está diseñada para planear acciones a lo largo del año, ¿qué acciones pueden planearse si la Unidad sesiona por primera vez en el último trimestre del año?

Sin embargo, hay que reconocer que existen factores que ocasionan este retraso en las sesiones como la rotación en las personas que la integran, la imposibilidad de empatar agendas, entre otros.

Por ejemplo, de las 3 UIG que sesionaron en octubre, 2 de ellas responden a entidades donde no se tenía Unidad de Igualdad, el Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Jalisco y la Red de Centros de Justicia para las Mujeres, inclusive esta última entidad es un Organismo Público Descentralizado de nueva creación en el Gobierno de Jalisco.

En estos casos, es menester reconocer que lejos de que sesionar en octubre signifique que no se aprovechó el ejercicio fiscal, significa una oportunidad para que, entidades en donde no había trabajo previo, instalen sus UIG y se incorporen a la estrategia de transversalización que desde la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres se coordina.

En el Anexo 1 se muestra una tabla completa, organizada por meses, de las dependencias y entidades que cumplieron con su primera sesión.

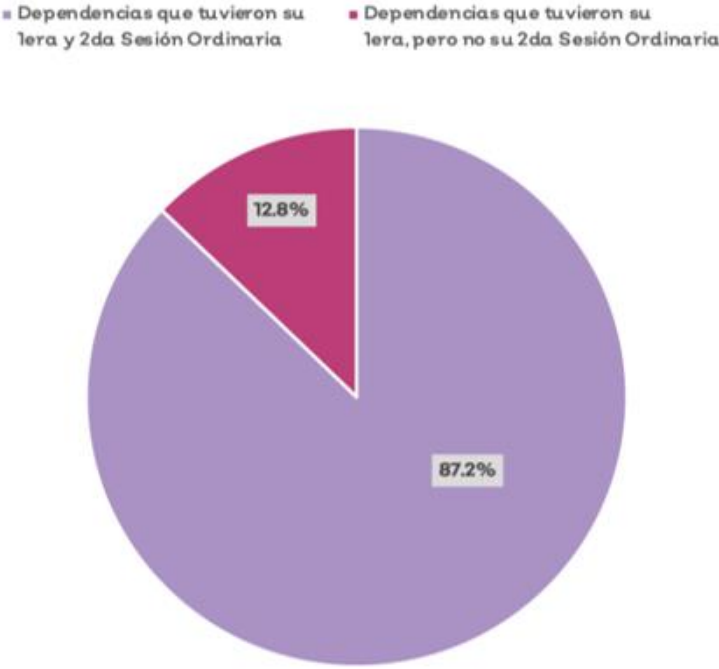
En un balance general, registrar y documentar las primeras sesiones ordinarias permite dar cuenta de los avances hacia la institucionalización de la perspectiva de género al interior de las dependencias y entidades y un reto importante para el 2023 será poder coordinar acciones con las entidades y dependencias para que puedan sesionar y planear en tiempo y forma.

Segunda Sesión Ordinaria

Si la primera sesión ordinaria de las UIG buscaba cumplir con el objetivo de ratificar a sus personas integrantes y establecer una ruta de trabajo, la segunda sesión buscaba hacer un balance de las actividades desarrolladas, los principales retos encontrados y los alcances que podrían obtenerse durante el resto del año, por eso es por lo que se planeó que las distintas UIG sesionaran el 08 de septiembre. Los temas propuestos para tratar en esta segunda sesión, estaban relacionados con la presentación, discusión y análisis de avances del Plan de Trabajo Anual 2022; la detección de posibles riesgos para su cumplimiento; analizar las metas cumplidas y las dificultades presentadas en materia de presupuestos con perspectiva de género y de cumplimiento del Programa de Cultura Institucional. En otras palabras, si la primera sesión buscaba elaborar un plan de trabajo, la segunda buscaba dar cuenta de los avances e identificar los principales retos.

En total, de los 54 informes recibidos, 34 UIG cumplieron con su segunda sesión ordinaria, lo cual representa el 62.9% de la totalidad de las instituciones. Sin embargo, una observación interesante en este aspecto, es que de las 39 dependencias y entidades que tuvieron su primera sesión, el 87.1% tuvieron la segunda, tal y como se observa en la siguiente Gráfica 2:

Gráfica 2. Porcentaje de dependencias y entidades que cumplieron con la Primera y Segunda Sesión Ordinaria



	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias que tuvieron su 1era y 2da Sesión Ordinaria	34	87.2%
Dependencias que tuvieron su 1era, pero no su 2da Sesión Ordinaria	5	12.8%

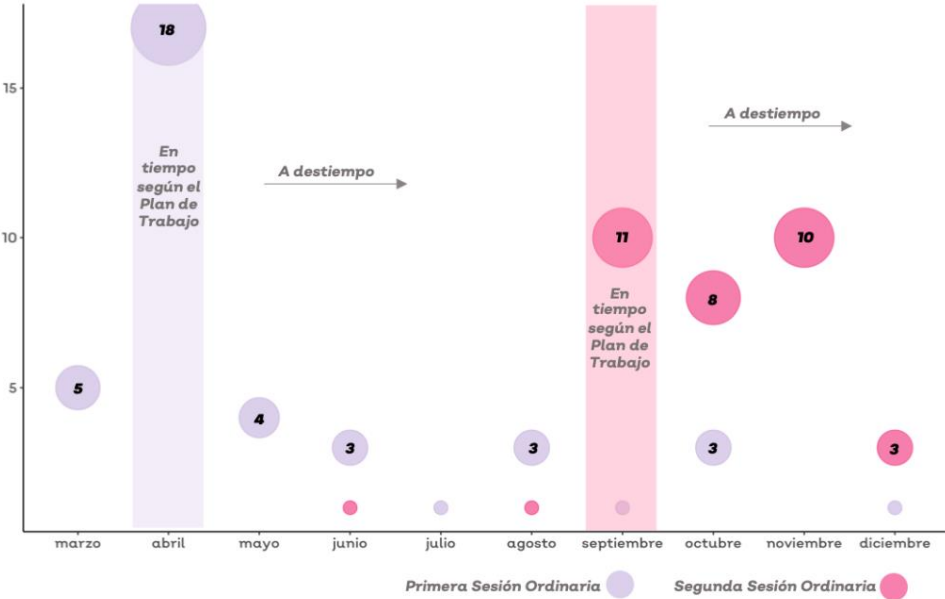
Es de resaltar el hecho de que el 87.2% de las UIG que tuvieron su primera sesión ordinaria, tuvieron la segunda; toda vez que esto es representativo de que el trabajo de las UIG es sostenido, se da a lo largo del año y permite tener cabalmente los puntos de encuentro en donde se materializan los avances conseguidos y se proponen nuevos retos. Si se desea conocer la lista de las

entidades y dependencias que tuvieron su segunda sesión ordinaria por mes, el Anexo 3 muestra la respectiva relación.


Un último aspecto por destacar en lo que respecta a la segunda sesión ordinaria, está relacionado con la temporalidad en la que se dieron. La Gráfica 3 muestra la dispersión temporal de las primeras y segundas sesiones ordinarias de las UIG; si comparamos la dispersión en la temporalidad podemos observar que, en relación con la primera sesión, la segunda muestra una menor cantidad de UIG que sesionaron durante el mes señalado en el Plan de Trabajo. Sin embargo, muestra una mayor concentración en los meses próximos (octubre y noviembre en relación con mayo y junio de la primera sesión).

De esta observación, y de la información contenida dentro de los propios informes finales, se puede extraer que las dependencias y entidades tuvieron algunas complicaciones en sesionar en septiembre por los tiempos y periodos administrativos que la propia lógica gubernamental y administrativa demanda. Por lo cual, un reto durante el próximo ejercicio fiscal, será conciliar un mejor momento para que las UIG puedan llevar a cabo su Segunda Sesión Ordinaria.

Gráfica 3. Número de sesiones ordinarias de las UIG por mes



De las 54 Unidades que entregaron Informe, el 72.2% reportó haber tenido la Tercera sesión, mientras que el 63% reportó haber tenido la segunda.



A lo largo de esta sección se presentó un balance del número de sesiones ordinarias que tuvieron las UIG, entendiendo a las sesiones como los espacios de encuentro donde se planean, revisan y formalizan las acciones tendientes a transversalizar la perspectiva de género al interior de las entidades y dependencias de la Administración Pública Estatal.


Una de las conclusiones más interesantes del balance realizado sobre el número de sesiones, es que, si bien no todas las UIG cumplieron con estas, aquellas que lo hicieron fue de manera sostenida, mostrando buenos indicios de institucionalización en el trabajo realizado.

Hablar de institucionalización implica, por una parte, una solidez normativa, que en el caso de las UIG se ve materializada en las actas de instalación y, sobre todo, en la inclusión de este órgano consultivo en los reglamentos internos de las entidades y dependencias; pero por otra parte, implica que las actividades realizadas sean asumidas y normalizadas por la colectividad; es decir, que las acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en los planes, presupuestos y reglamentos de la administración pública, sobrevivan a periodos de tiempo, se hagan de manera regular y no estén sujetas a la voluntad de las personas.

Las sesiones ordinarias son una de las estrategias mediante las cuales se busca la institucionalización de la perspectiva de género en el Gobierno de Jalisco, pero no es la única estrategia. La siguiente sección busca dar cuenta del proceso de capacitación que se mantuvo con las UIG a lo largo del año, así como de los impactos y resultados obtenidos a través de ellas.

3.2. Capacitación

Si la perspectiva de género se concibe como un recurso metodológico que permite el análisis de los diferentes fenómenos económicos, sociales políticos y culturales a partir del reconocimiento de las diferencias de comportamientos, oportunidades, creencias, responsabilidades y roles asignados a cada uno de los sexos; nos permite comprender de manera profunda las causas y los impactos de las relaciones desiguales que se dan entre las mujeres y los hombre por lo que incorporarla dentro de las dependencias y entidades no es una tarea fácil. No basta sólo con formalizar



las UIG o modificar reglamentos internos de las dependencias, la institucionalización de la perspectiva de género implica también modificar conductas y actitudes, erradicar estereotipos y contar con instrumentos que permitan reconocer y modificar una realidad desigual y sexuada.

En ese sentido, emprender procesos especializados de capacitación con las personas que integran las UIG tiene dos objetivos: el primero es que estos procesos de capacitación puedan propiciar el cumplimiento de las acciones enunciadas en el Programa de Cultura Institucional; pero el segundo y más profundo tiene que ver con que el tener procesos de capacitación en temas estratégicos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género aplicada al quehacer gubernamental, permite generar y compartir herramientas para observar conductas y patrones que perpetúan las desigualdades en razón de género; herramientas para cuestionar los entornos laborales o problemas públicos que atendemos y, sobre todo, herramientas para actuar con responsabilidad y tomar mejores decisiones a favor de entornos más igualitarios.

Considerando temas estratégicos para el quehacer gubernamental, entre abril y septiembre de 2022, se llevaron a cabo 5 procesos de capacitación, los cuales se enlistan a continuación:

- Cultura institucional con perspectiva de género.
- Lenguaje incluyente y no sexista en la Administración Pública Estatal.
- Anexo Transversal de Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos.
- Taller de reglas de operación con perspectiva de género.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Adicionalmente, en el 06 de diciembre y a manera de cierre de actividades de las UIG durante 2022, se llevó a cabo el siguiente conversatorio:

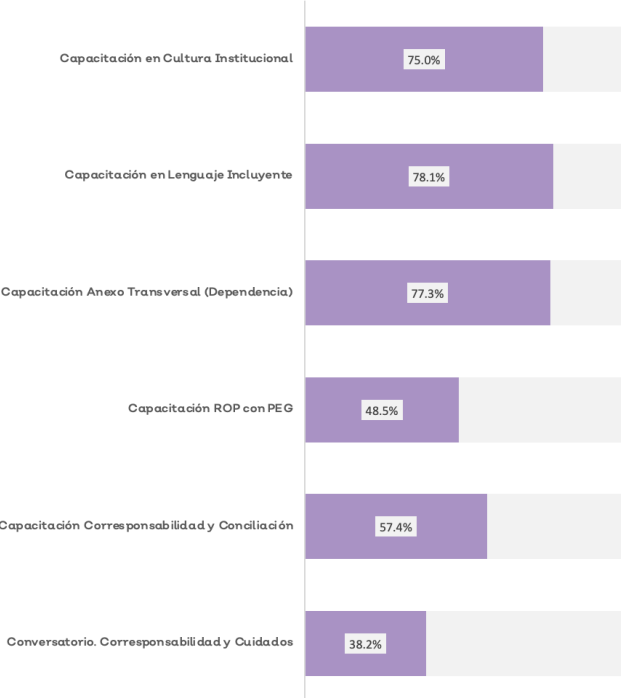
- Conversatorio: Cuidados y Corresponsabilidad “Abriendo espacios, cerrando brechas”.

A continuación, se presenta un balance general del total de las UIG y las personas asistentes a los distintos procesos de capacitación; mientras que más adelante se profundiza en los objetivos, los acuerdos y logros esperados en cada uno de los procesos.

Balance general

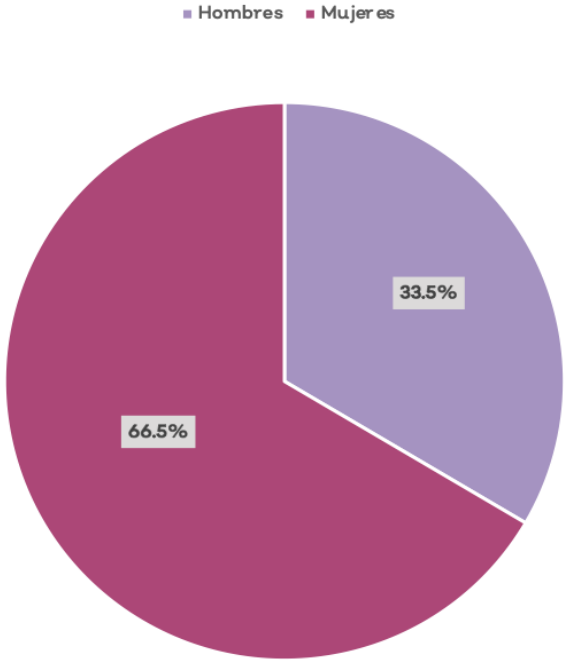
A lo largo de 2022 se implementaron 24 sesiones de capacitación. En lo que respecta a las UIG que participaron en ellas, es de destacar que participaron un promedio de 40 UIG de las 68 instaladas. Si profundizamos en cada uno de los procesos de capacitación, se puede observar que aquellos que tuvieron más afluencia fueron los implementados en el segundo trimestre del año, como lo son las capacitaciones en materia de Cultura institucional, Lenguaje incluyente y la capacitación para elaborar el Anexo Transversal de “Igualdad de Género” del Presupuesto de Egresos. Todas ellas se llevaron a cabo entre abril y junio y contaron con la participación de 75%, 78.1% y 77.3% por ciento de asistencia de UIG respectivamente. En la siguiente gráfica se puede observar el porcentaje de UIG participantes en los distintos procesos de capacitación.

Gráfica 4. Porcentaje de UIG que asistieron a procesos de capacitación



En la totalidad de los procesos de capacitación, hubo 1,156 personas participantes provenientes de las UIG; de las cuales 769 son mujeres, representando el 66.5% del total y 387 participaciones de hombres, representando el 33.5% del total, tal y como lo muestra la Gráfica 5. En caso de que se desee consultar más información respecto a las participaciones, al final de este apartado se muestra en la Tabla 1, información desagregada de cada uno de los procesos de capacitación, como es el número de sesiones que se realizaron por cada proceso de capacitación, así como el porcentaje de UIG y el número de hombres y mujeres que asistieron.

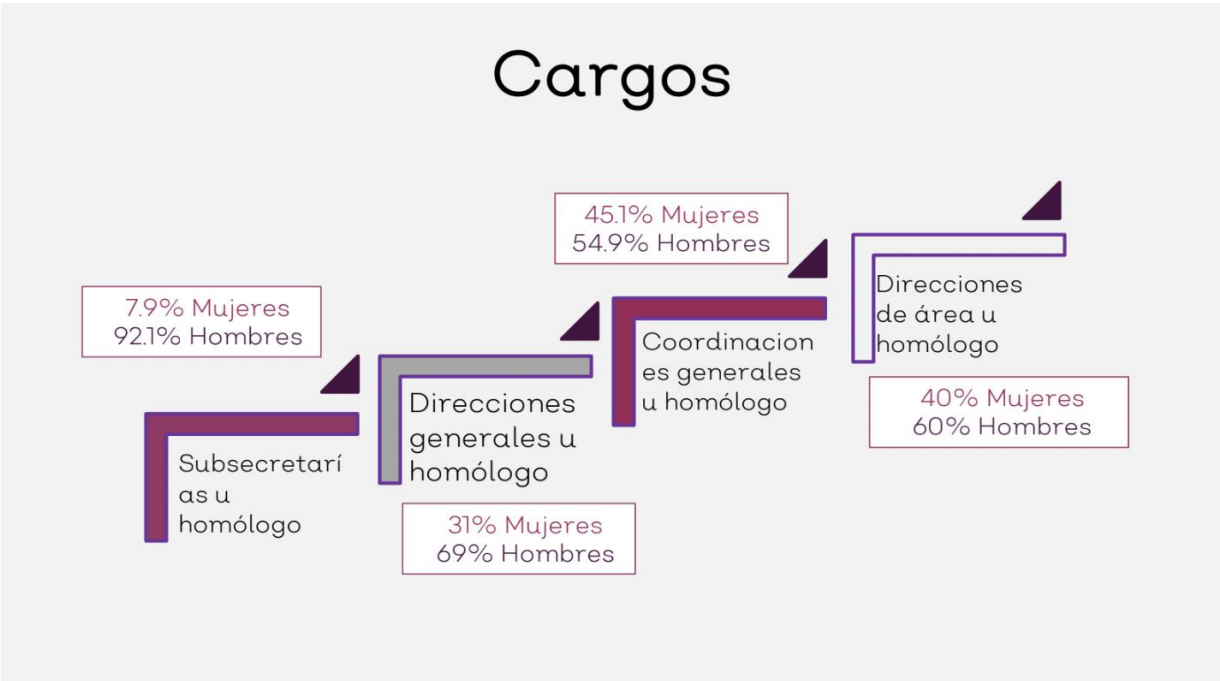
Gráfica 5. Participaciones de personas integrantes de las UIG en procesos de capacitación por sexo




	Número de participaciones	Porcentaje
Hombres	387	33.5%
Mujeres	769	66.5%

Es importante poner en perspectiva el hecho de que la mayoría de las participaciones en los procesos de capacitación son de mujeres. De acuerdo con los resultados del *Cuestionario de Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco 2021*, los distintos cargos directivos de las entidades y dependencias del Gobierno de Jalisco están ocupados en mayor medida por hombres y el porcentaje de mujeres ocupando cargos directivos va disminuyendo en la medida en la que aumenta la jerarquía y las responsabilidades. De menor a mayor jerarquía, los datos obtenidos muestran lo siguiente: en direcciones de área y cargos homólogos, el 40% de las personas en dichas encomiendas son mujeres, mientras el 60% hombres; en lo que respecta a cargos de coordinaciones generales y puestos homólogos, el 45.1% son mujeres y el 54.9% son hombres; en el caso de direcciones generales y encomiendas similares, el 31% son mujeres y el 69% son hombres; y por último, en puestos de Subsecretaría o cargos homólogos, tan sólo el 7.9% son mujeres, mientras que el 92.1% de las personas son hombres.

Gráfica 6. Distribución por sexo de personas que ocupan determinadas responsabilidades en el Gobierno de Jalisco



Fuente: Elaboración propia a partir del *Cuestionario de Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco 2021*.



Hacer esta precisión es relevante toda vez que, si partimos de que, según el Acuerdo DIELAG ACU 084/2020, la conformación de las UIG de Igualdad debe estar integrada de personas con cargos directivos (porque esto facilita la toma de decisiones al interior de las dependencias y entidades), y consideramos que los cargos directivos están ocupados en su mayoría por hombres, ¿por qué hay una participación tan desproporcionada de mujeres en los procesos de capacitación en relación con los hombres?

Esta disparidad entre la proporción de mujeres que integran cargos directivos en la Administración Pública Estatal y las que participan en los procesos de capacitación de las UIG puede encontrar su cauce en varias explicaciones: por una parte, podría ser reflejo de que las mujeres cuentan con una mayor sensibilización y afinidad frente a las agendas que propician la reducción de desigualdad y la instauración de la igualdad de género en las instituciones o podría ser reflejo de que las personas que asisten a los procesos de capacitación son las suplentes de las personas titulares que conforman las UIG y estas son mujeres que ocupan puestos de un nivel jerárquico inferior ya que dentro del Acuerdo se establece que las personas suplentes serán aquellas nombradas y que ocupen un nivel jerárquico inmediato inferior y de la misma dirección que la persona titular.

Por otra parte, también podría deberse a una resistencia cultural y una actitud menos receptiva de las personas que integran las UIG, sobre todo por parte de los hombres; o bien, una saturación e incompatibilidad en la agenda de muchas personas directivas. De estas últimas dos explicaciones vale la pena destacar que, en el ejercicio participativo de cierre, las personas que acudieron al conversatorio identificaron que las principales dos causas que obstaculizaron los trabajos de las UIG (incluyendo los procesos de capacitación), fueron la poca colaboración de las personas integrantes y la incompatibilidad de agendas, con el 37% y el 28% de las opiniones emitidas. Una última explicación podría ser metodológica y encontrarse en que el *Cuestionario de Cultura Institucional de Género* no sea representativo de la situación actual de las dependencias y entidades.

Sin embargo, lo cierto es que no se cuenta información certera respecto a por qué se da esta disparidad y lejos de buscar explicaciones casuísticas, esta perspectiva muestra un área de oportunidad para revisar qué está pasando con las personas que integran las UIG y sus procesos de capacitación. Por lo tanto, un reto para los próximos años será fortalecer los procesos de monitoreo y seguimiento, de manera que al cierre de la administración se puede tener una radiografía clara respecto a la situación de las UIG, las personas que la integran y su participación en los procesos de capacitación.

Tabla 1. Numeralia de los procesos de capacitación hacia las UIG de la APE en 2022

Capacitación	Número de sesiones	Porcentaje de UIG participantes	Hombres asistentes	Mujeres asistentes
Cultura Institucional con Perspectiva de Género	7	75%	79	163
Lenguaje incluyente y no sexista	6	80%	69	143
Integración del Anexo Transversal	2	76%	126	217
Elaboración de ROP con PEG	2	47%	28	38
Corresponsabilidad y Conciliación	6	54%	49	116
Conversatorio: Cuidados y Corresponsabilidad.	1	38%	36	92
Total general	24	62.4%	387	769

Proceso de capacitación en materia de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

De acuerdo con el *Programa de Cultura Institucional*, este término hace referencia al:

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.

Por otra parte, desde la ciencia política, las instituciones hacen referencia a las reglas que dan forma y regulan la interacción de las personas en determinados contextos (North, Douglas, 1990: 13).

Con esta premisa y la definición brindada líneas arriba, se puede inferir que la Cultura Institucional implica cambiar la forma en la que nos relacionamos en entornos de trabajo, tanto en dimensiones simbólicas (la forma en la que nos comunicamos y tratamos a las demás personas) y en dimensiones formales (como lo son la producción de documentos y la modificación de reglamentos). Esto con el objetivo último de que modificar los significados compartidos, y por tanto la Cultura Institucional, pueda favorecer la construcción de entornos de trabajo más igualitarios y no discriminatorios.

Si bien desde años anteriores se ha trabajado en generar herramientas guía sobre cómo trabajar en mejorar la Cultura Institucional¹, pensar en incorporar un proceso específico de capacitación en este tema era importante para que las personas que integran las UIG tuvieran un entendimiento común sobre el significado, los alcances, los componentes y la instrumentalización de acciones que fortalezcan la Cultura Institucional en las dependencias y entidades.

¹ Algunos de estos documentos ya se han referido a lo largo del Informe, como lo es el Cuestionario de Cultura Institucional de Género en la Administración Pública Estatal en Jalisco 2021, el Programa de Cultura Institucional del Gobierno de Jalisco (2021 - 2024), por mencionar algunos.

Por ello es por lo que durante los meses de abril y mayo se impartieron 7 sesiones bajo la temática “Cultura Institucional con Perspectiva de Género”², en las cuales participaron 242 personas, 163 mujeres (67.4%) y 79 hombres (32.6%) provenientes de 48 UIG distintas (el 75% de las constituidas hasta ese momento).

Dentro del desarrollo de las sesiones se abordaron los distintos componentes en los cuales se instrumentaliza la Cultura Institucional con perspectiva de Género, los cuales son:

- Política estatal de igualdad y deberes institucionales.
- Clima laboral.
- Comunicación incluyente.
- Promoción vertical y horizontal.
- Prestaciones y salarios.
- Selección de personal.
- Capacitación y formación profesional.
- Conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.
- Hostigamiento y acoso sexual laboral.



² Para poder llevar a cabo este proceso de capacitación, se colaboró con el OPD Servicios de Salud Jalisco, toda vez que la persona enlace de la Unidad de Igualdad de Género de dicha entidad, compartió su conocimiento en el tema y cubrió una parte del contenido temático.




Por último, los alcances particulares de las capacitaciones en esta materia, es que se logró que fueran espacios en donde se las personas pudieran analizar y reflexionar sobre nuestros entornos laborales y también se pudieran tener un entendimiento común de la Cultura Institucional con Perspectiva de Género como la serie de pasos para poder asegurar el cumplimiento de la transversalización e institucionalización, así como la igualdad sustantiva y los derechos humanos al interior de la Administración Pública Estatal.

Proceso de Capacitación en materia de Lenguaje Incluyente y No Sexista en la Administración Pública Estatal

El segundo de los procesos de capacitación implementados y esbozados en el *Plan de Trabajo 2022*, corresponde a sensibilizar en materia de cómo y por qué incorporar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en el ejercicio del quehacer gubernamental y reconocer las implicaciones que tiene el lenguaje en la articulación de la vida en sociedad y en el campo de la administración pública.

Todas las personas nos entendemos debido a que hablamos uno o más lenguajes en común. El lenguaje hace referencia a la serie de significados, imágenes, conceptos y saberes compartidos que permiten interpretar de



manera conjunta el mundo. Por lo tanto, el lenguaje da significado a todo y es la forma en la que se establece una relación con la realidad³.

En este mismo entendido, el Instituto Nacional de las Mujeres refuerza la idea de que el lenguaje es el principal medio para expresar nuestros pensamientos toda vez que este constituye “un espejo de nuestras prácticas socioculturales” y, por lo tanto, es “uno de los mecanismos de reproducción de los estereotipos que discriminan e invisibilizan a las mujeres” (Guichard Bello, Claudia, 2015: 34).

Si las palabras articulan la realidad, utilizar un lenguaje masculino como genérico (tanto en nuestra vida cotidiana, como en las leyes, reglamentos o en la producción documental de nuestro trabajo) deviene en la invisibilización y en la exclusión de la participación de las mujeres o de grupos históricamente discriminados, tanto en la vida pública como en la vida privada.

Las leyes, reglamentos, programas públicos o documentos generados desde la administración pública son reflejo de la forma en la que desde las distintas dependencias y entidades de los gobiernos se entiende la realidad. Si estas utilizan un lenguaje masculino como genérico, perpetúan la invisibilización y la exclusión, lo que implica que las dependencias y entidades no están reflejando en sus labores cotidianas la realidad tal y como se presenta: compleja, con matices y con desigualdades por motivos de género.


En resumen, incluir procesos de capacitación en materia de lenguaje incluyente importa ya que permite reconocer, desde el quehacer gubernamental, “la amplia diversidad de identidades culturales, haciendo referencia con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana y sin hacer una diferencia en

³ Desde la teoría de la acción comunicativa se establece que el lenguaje es la forma mediante la cual se accede o se participa en el mundo. Por lo tanto, la interacción de dos o más personas (acción comunicativa) a través de un lenguaje común, terminan por articular significados comunes que, a su vez, delimitan sus realidades o contextos compartidos. En palabras del filósofo alemán Jürgen Habermas, el mundo “viene delimitado por la totalidad de las interpretaciones que son presupuestas por los participantes como saberes de fondo” (Habermas, 1999: 31). Otras fuentes empleadas para argumentar la importancia del lenguaje para la construcción de la realidad: Habermas (1987); Garrido Vergara (2011).

la representación social de las poblaciones” (Guichard Bello, Claudia, 2015: 18).

Con ese contexto, durante los meses de mayo y junio se impartieron 6 sesiones de capacitación bajo la temática “Lenguaje Incluyente y No Sexista”, en las cuales participaron 212 personas, 143 mujeres (67.5%) y 69 hombres (32.5%) provenientes de 50 UIG (el 78.1% de las constituidas hasta ese momento).





Dentro del desarrollo de las sesiones se abordó el siguiente contenido temático:

- El lenguaje como una construcción social dinámica y cambiante que da forma a nuestra manera de pensar y entender la realidad.
- Los estereotipos de género, su relación con el lenguaje y su representación en lo hablado, lo escrito y lo visual.
- Recomendaciones prácticas en donde las personas pudieron cuestionar el uso del masculino neutro en sus documentos oficiales y donde pudieran contar con herramientas prácticas para incorporar el lenguaje incluyente en su día a día y en sus labores institucionales.

Al ser el lenguaje un elemento vivo y muchas veces intangible, los alcances particulares de las capacitaciones en esta materia muchas veces son difíciles de detectar. Sin embargo, este proceso y los distintos procesos de sensibilización en temas relacionados con la incorporación del lenguaje incluyente en el quehacer gubernamental, sin duda han tenido impactos importantes, tales como: la incorporación del lenguaje incluyente en la justificación programática de programas presupuestarios, reglas de operación, documentos oficiales o inclusive en los nombramientos incluidos en la nomenclatura del Catálogo de Puestos del Gobierno de Jalisco.

Por último, es importante destacar que gracias a los informes finales recibidos por parte de las UIG, se pudo detectar que muchas dependencias y entidades tuvieron procesos de capacitación adicionales en materia de lenguaje incluyente, al tiempo que muchas otras solicitaron fortalecer las recomendaciones y herramientas prácticas para incorporar el lenguaje incluyente tanto en la producción documental como en la comunicación digital; por lo que esta última solicitud es un área de oportunidad para que desde la planeación de los procesos de capacitación con las UIG, se pueda explorar la forma de brindar herramientas prácticas en estos rubros.

Proceso de capacitación para la integración del Anexo Transversal de Igualdad de Género


Para poder entender la importancia de este proceso de capacitación, es importante abordarlo desde el marco conceptual de la transversalidad en políticas públicas. La [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres](#), en su artículo V, fracción VII, define la transversalidad como:

...el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Por otra parte, desde el INMUJERS (s/f) se establece que la transversalidad de género implica el incorporar mecanismos institucionales que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de política pública y la cultura institucional, así como los programas, proyectos y servicios que impulsen las instituciones de gobierno.

En ese sentido, el Anexo Transversal de Igualdad de Género es el documento que refleja el compromiso explícito del Gobierno de Jalisco por cumplir, a través de sus programas presupuestarios, con los objetivos esbozados en la temática transversal de Igualdad de Género del [Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo 2018 - 2024](#) (PEGD).

Además del cuerpo legal que mandata la transversalización, el Anexo de Igualdad de Género es relevante para la agenda del Gobierno de Jalisco por dos cosas: la primera, porque tras la actualización del PEGD en 2021, fortalecer la atención de la Temática Transversal de Igualdad de Género es una prioridad para el Gobierno de Jalisco de cara al cierre de la administración; y la segunda, es que hay evidencia que respalda que integrar la perspectiva de género en todas las acciones de gobierno, es una de las estrategias más efectivas y con mayor alcance para reducir las desigualdades por motivo de género y contribuir al desarrollo y al bienestar social en general.



Con ese contexto, el tercer proceso de capacitación implementado estuvo relacionado con dotar de herramientas a las personas encargadas de los procesos de planeación, programación y presupuestación de las entidades y dependencias, para que pudieran, mediante pequeñas modificaciones, contar con programas presupuestarios que reflejaran su impacto directo a alguno de los resultados específicos de Igualdad de Género del PEGD y, por tanto, se incluyeran en el Anexo Transversal de una manera más estratégica.

Este proceso de capacitación se implementó durante el mes de junio y se impartieron 2 sesiones virtuales, en las cuales participaron 343 personas, 217 mujeres (63.3%) y 126 hombres (36.7%) provenientes de 70 distintas dependencias y entidades de la APE, siendo la temática transversal con más personas involucradas. Además, de las 70 dependencias, 51 de ellas contaban con Unidad de Igualdad, por lo cual se puede decir que hubo una asistencia de 76% de las UIG.

Estos talleres se impartieron en colaboración y gracias a la convocatoria de la Secretaría de la Hacienda Pública y cabe destacar que, si bien este proceso de capacitación se ha llevado a cabo en años anteriores, la diferencia con la implementación en 2022 reside en que, a partir de la actualización del PEGD en 2021, se diseñaron 7 propuestas de adecuación de componentes presupuestales, uno por cada objetivo específico. De manera que el contenido temático constó de los siguientes apartados:

- Justificación y marco conceptual.
- Balance y resultados del Anexo Transversal de Igualdad de Género en años anteriores.
- Criterios y herramientas para incorporar componentes sugeridos para impactar en los 7 resultados específicos de la temática transversal de Igualdad de Género del Plan Estatal de Gobernanza y Desarrollo 2018 -2024.
- Beneficios de adoptar los componentes sugeridos.

Sonido original: desactivado • Recording 29:47

Anexo Transversal 2022

Evolución neta y porcentual del Presupuesto destinado al Anexo Transversal "Igualdad de Género", ejercicios fiscales 2019- 2022.

Año	Presupuesto Egresos	Anexo Transversal "Igualdad de Género"	Porcentaje del Anexo "Igualdad de Género" $[(c/b)*100]$
2019	\$116,946'234,556	\$516'059,813	.441%
2020	\$123,013'287,976	\$921'873,977	.749%
2021	\$124,280'890,786	\$1,229'107,398	.988%
2022	\$137,286'506,887	\$1,274'279,542	.928%

Marco conceptual. Dos términos clave

Perspectiva de género

Es una metodología y una serie de mecanismos que permiten, por una parte, identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, y, por otra parte, permiten reconocer y construir las acciones y condiciones necesarias que permitan avanzar en la igualdad de género.

Transversalización de la perspectiva de género

Proceso estratégico para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres a partir de aplicar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Su aplicación es independientemente de la especialidad sectorial de los programas presupuestarios, ya que las decisiones públicas no son neutras al género y la desigualdad se presenta en todos los niveles de...

Los alcances particulares de este taller constituyen uno de los mayores logros del trabajo de las UIG durante 2022, ya que, a partir de este taller, se trabajó con entidades y dependencias estratégicas para elaborar 25 cuadernillos (uno por dependencia) que contenían propuestas para, de manera sencilla, poder adaptar programas presupuestarios de manera que estos pudieran impactar de forma directa en alguno de los resultados específicos de Igualdad de Género.

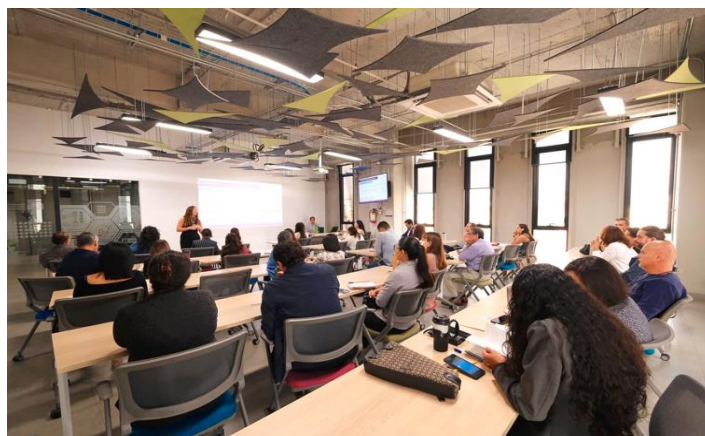
Este trabajo permitió lograr un diseño más estratégico del Presupuesto de Egresos 2023 y el Anexo Transversal de Igualdad de Género; además, permitió conseguir que entidades y dependencias con objetivos institucionales relacionados con el Desarrollo Social, como el DIF Jalisco o la Secretaría del Sistema de Asistencia Social, incluyeran la perspectiva de género en sus principales programas presupuestarios.

Por último, también es importante destacar -y celebrar- el hecho de que se pasó de 2 a 10 UIG reflejadas a nivel componente en el Presupuesto de Egresos 2023. Este y otros alcances obtenidos en materia de presupuestación con perspectiva de género se detallan al inicio de la sección “Resultados, alcances e impactos” de este mismo Informe.

Taller de elaboración de Reglas de Operación con Perspectiva de Género

Las Reglas de Operación hacen referencia al conjunto de disposiciones que precisa la forma en la que se lleva a cabo un programa, con el propósito de lograr los niveles esperados de eficacia, eficiencia, equidad y transparencia.

Entendiendo el Plan de Capacitación como una herramienta holística y no como procesos de capacitación aislados, el cuarto proceso de capacitación implementado estuvo relacionado con brindar elementos teóricos y herramientas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las Reglas de Operación. Esto de manera que se le pudiera dar continuidad a los trabajos relacionados con la planeación, programación y presupuestación con perspectiva de género.



Este proceso de capacitación se implementó durante el mes de agosto y constó de 2 sesiones, en las cuales participaron 66 personas, 38 mujeres (57.5%) y 28 hombres (42.5%) provenientes de 30 dependencias y entidades de la APE. Cabe destacar que la convocatoria para este taller se envió a todas las UIG y fue dirigida exclusivamente a las personas a cargo de la planeación institucional y a las dependencias con programas sociales; sin

embargo, muchas entidades y dependencias no cuentan con programas sociales que utilicen Reglas de Operación, por eso es, principalmente, por lo que bajó la asistencia de las personas a este proceso.



Para el desarrollo de los talleres se abordaron los siguientes temas:

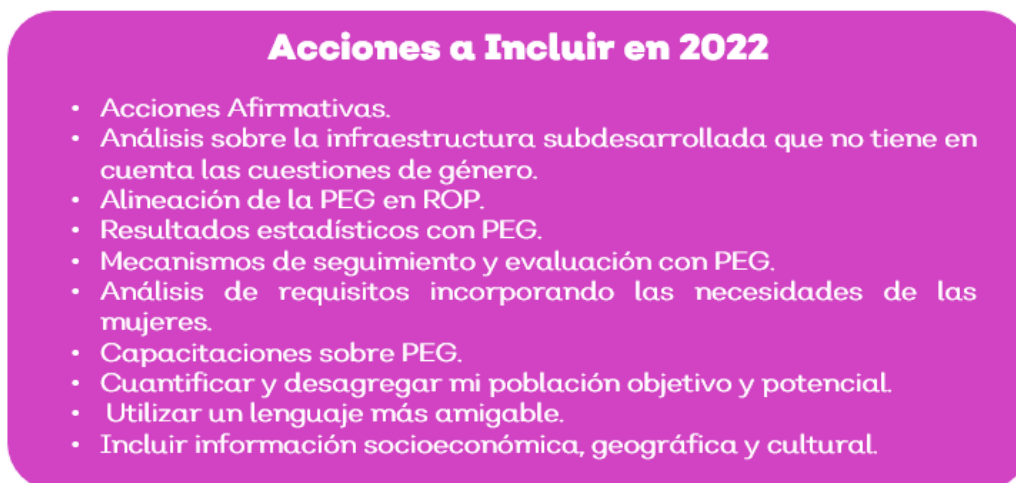
- Marco conceptual sobre la planeación con perspectiva de género.
- Beneficios e importancia de elaborar Reglas de Operación con perspectiva de género.

- Herramientas para incorporar la perspectiva de género en las secciones y apartados de las Reglas de Operación, principalmente en los siguientes apartados: Descripción del problema público; Objetivos y Poblaciones potencial y objetivo; Características de los apoyos; Selección de personas beneficiarias; Indicadores de resultados y valor público y evaluación.

Además, los talleres concluyeron con una dinámica en donde las personas asumieron compromisos por dependencia que se categorizaron a través de tres preguntas: ¿Qué acciones podrías incluir este año? (2022), ¿Qué consideras que se podría explorar el año siguiente? (2023) y ¿Qué estarías en disposición de incluir, pero no tienes seguridad sobre cómo hacerlo?

Los productos de dicha dinámica fueron muy interesantes y reflejan compromisos importantes; algunos de ellos se recopilan en la siguiente figura:

Figura 1. Compromisos asumidos por personas que integran dependencias y entidades de la APE durante los talleres de “Elaboración de Reglas de Operación con Perspectiva de Género”



Acciones a Incluir en 2022

- Acciones Afirmativas.
- Análisis sobre la infraestructura subdesarrollada que no tiene en cuenta las cuestiones de género.
- Alineación de la PEG en ROP.
- Resultados estadísticos con PEG.
- Mecanismos de seguimiento y evaluación con PEG.
- Análisis de requisitos incorporando las necesidades de las mujeres.
- Capacitaciones sobre PEG.
- Cuantificar y desagregar mi población objetivo y potencial.
- Utilizar un lenguaje más amigable.
- Incluir información socioeconómica, geográfica y cultural.

Acciones a explorar para 2023

- Elaborar ROP con PEG y lenguaje incluyente.
- Incrementar estrategias de equidad de género como apoyo a municipios.
- Capacitación en PEG a quienes elaboran ROP.
- Desagregar datos por sexo de personas beneficiarias de programas.
- Considerar criterios de interseccionalidad en atención a mujeres víctimas de violencias.
- Ampliar la inclusión/acceso a los espacios físicos y virtuales.
- Investigar más sobre la problemática y cómo afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres.
- Incluir la participación de estudiantes mujeres en los proyectos de la unidad de igualdad de género.
- Integrar evaluaciones con perspectiva de género.

¿Qué estarías en disposición de incluir pero no sabes cómo hacerlo?

- Revisar criterios, requisitos y normas operativas.
- Tener las herramientas para realizar evaluaciones de impacto.
- Realizar obras de infraestructura de agua y alcantarillado sostenible.
- Promover homologación jurídica y programática.
- Inclusión de la interseccionalidad.
- Que todo el personal de la institución aplique la perspectiva de género en su trabajo diario.
- Estrategias de comunicación.
- Elaborar ROP con PEG.
- Compartir información y capacitar en PEG.
- Identificar mecanismos viables para reducir las brechas de desigualdad de género.
- Revisar si los apoyos tienen algún sesgo en materia de género.
- Encuestas de satisfacción con el objetivo de conocer la opinión de la población beneficiada.
- Mayor participación de la sociedad en temas de emprendimiento de base tecnológica.

Vale la pena también retomar que, a partir de estos talleres, se ha trabajado con distintas dependencias y entidades en explorar formas de adecuar sus ROP o de incorporar la perspectiva de género en ellas. Inclusive, a través de las UIG se está trabajando por adoptar, también, un enfoque de cuidados en los programas sociales del Gobierno de Jalisco.

Los compromisos asumidos por las dependencias y entidades no son cosa menor, por ello es por lo que uno de los principales retos para 2023 será robustecer los procesos formativos en esta materia e implementar mejores canales de trabajo, comunicación y seguimiento, de manera que durante los

próximos años se puedan incluir la perspectiva de género en los programas presupuestarios y sus Reglas de Operación.

Proceso de capacitación en materia de Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar

La corresponsabilidad es un término que hace referencia a que tanto los hombres como las mujeres se responsabilicen de manera igualitaria en la distribución de los trabajos domésticos, de cuidados y en la atención de personas dependientes. Por otra parte, las medidas de conciliación hacen referencia a una serie de herramientas que la institución puede usar, según las necesidades reales de sus trabajadoras y trabajadores, para favorecer y fomentar la participación igualitaria y así abonar a la reducción de las distintas desigualdades por motivo de género.

Las instituciones públicas tienen una gran responsabilidad por impulsar medidas de conciliación pues estas medidas son aspectos fundamentales para poder lograr una mejor Cultura Institucional. En ese entendido, el último de los procesos planteados inicialmente en el Plan de Capacitación 2022, fue el de “Corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar”, el cual tuvo por objetivo visibilizar la feminización de los trabajos no remunerados y trabajos de cuidados y, a partir de esto, sensibilizar a las personas funcionarias públicas respecto a la necesidad de incorporar medidas en sus espacios de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entendiendo estos tres campos como independientes del desarrollo de la vida.



Este proceso de capacitación se implementó durante el mes de septiembre y se impartieron 6 sesiones, en las cuales participaron 165 personas, 116 mujeres (70 %) y 49 hombres (30%) provenientes de 39 distintas dependencias y entidades de la APE. Como se puede observar, en comparación con otros procesos de capacitación, hay una disminución importante en el número de personas que participaron en este.

Para el desarrollo de este taller se colaboró con el Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara y los temas abordados durante la capacitación fueron los siguientes:

- El trabajo no remunerado y de cuidados como dos conceptos clave.
- Las desigualdades de género provocadas por falta de medidas de conciliación.
- Reflexiones en torno a la corresponsabilidad y herramientas para propiciar medidas en espacios de trabajo.



Los alcances particulares de este proceso residen, principalmente, en que pudo ser un espacio para que las personas que integran las UIG reflexionaran sobre un tema muy importante, pero poco explorado y con muchas áreas de oportunidad. Además, como producto de la sesión, cada dependencia y entidad trabajó en las medidas de conciliación que se podrían incorporar dentro de sus instituciones. Este último producto es muy valioso toda vez que el Programa de Cultura Institucional considera una serie de

medidas de conciliación y gracias a este proceso de capacitación, se facilitará el ponerlas en práctica de cara al cierre de la administración.

Por último, a pesar de los resultados fructíferos de este proceso de capacitación, lo cierto es que no se puede dejar de lado que la disminución importante en las personas participantes obstruye el desarrollo integral de los procesos y las estrategias implementadas a través de las UIG. Por lo que un reto en las futuras implementaciones consistirá tanto en fortalecer los conocimientos en materia de conciliación y cuidados, como en buscar estrategias y alternativas que favorezcan que se puedan llevar a cabo procesos de capacitación en el tercer y cuarto trimestre del año.

Actividad de cierre. Conversatorio: “Cuidados y Corresponsabilidad. Abriendo espacios, cerrando brechas”

De manera que se pudiera contar con un espacio que fuese un punto de reunión, de balance sobre el trabajo realizado y de punto de partida para pensar en la agenda del año siguiente, en diciembre de 2022 se llevó a cabo el Conversatorio: “Cuidados y Corresponsabilidad. Abriendo espacios, cerrando brechas”, en el cual participaron 128 personas, 92 mujeres (71.9%) y 36 hombres (28.1%) provenientes de 26 distintas dependencias y entidades de la APE.

En este conversatorio se pudo analizar la importancia del cuidado desde un enfoque de derechos y principios de igualdad y la necesidad de que se aborde desde esferas normativas, económicas, sociales y laborales. También pudimos aprender de la experiencia del Gobierno de Zapopan en la incorporación de los cuidados como materia de política pública y de 2 UIG cuyo trabajo ha sentado un precedente importante de acciones que favorecen tanto el reconocimiento al cuidado, como la Cultura Institucional

Dentro de este espacio se contó con la participación de Paola Lazo Corvera, Secretaria de Igualdad Sustantiva, Laura Angélica Pérez Cisneros Subsecretaria de Igualdad de Género y Mariana Ortiz Tirado González, Directora de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, quienes compartieron el alcance que se ha tenido con las UIG en 2022, así como la importancia visibilizar el panorama actual de los cuidados

en Jalisco, el hablar de los cuidados como un sistema y el alcance, papel y responsabilidad de las instituciones públicas en materia de cuidados.



Se contó además con la presencia de expertas en materia de cuidados, Anahí Rodríguez Martínez Co-Directora del Instituto de Estudios sobre Desigualdad (INDESIG), quien durante el conversatorio enfatizó sobre qué son los cuidados, además de las políticas de cuidados y su contribución a la reducción de brechas de desigualdad y, finalmente, sobre la importancia de hablar sobre el cuidado en las instituciones públicas.

Por parte del Gobierno de Zapopan, Alexis Esparza Calderón, titular de la Unidad de Perspectiva de Género de la Coordinación General de Construcción de Comunidad, compartió los alcances y límites de las políticas de cuidados en la municipalidad, partiendo de su experiencia con la instauración de un Sistema de Cuidados en dicho municipio. También compartió cómo fue el proceso de convencimiento para instaurar un Sistema, además de los principales retos en la implementación del mismo.

Respecto a las experiencias de personas que integran las UIG, se contó con la participación de la Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana y la Secretaría de Transporte, a través de los Directores Félix Galarza Villaseñor y Jonadab Martínez, respectivamente. Ellos




narraron su experiencia, enfatizando las oportunidades encontradas y la colaboración, interés y apoyo que tuvieron en conjunto sus UIG, así como los retos presentes.

Desde la Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana, compartieron cómo a partir de las capacitaciones en materia de Cultura Institucional, implementaron una consulta para detectar necesidades y prioridades de acciones por incorporar en la dependencia a través de su Unidad de Igualdad. Algunas necesidades detectadas fueron: el implementar acciones que fortalezcan la crianza responsable, habilitar una ludoteca, generar espacios de reflexión, emitir un boletín de actividades, entre otras.

A través de un proceso deliberativo y de votación, las personas de la dependencia decidieron priorizar la reactivación de una Ludoteca en un espacio que anteriormente se utilizaba para almacenar archivos. Así, las personas de la dependencia pudieron contar con un espacio de cuidado para las niñas y niños con el objetivo de reconocer y reducir las cargas de cuidado mientras desarrollaban sus labores institucionales. Cabe destacar que, además de la adecuación y remodelación del espacio, las personas de la dependencia elaboraron un reglamento para el uso del mismo, reglamento que consideró los derechos de las niñas y los niños, las responsabilidades de madres y padres y la responsabilidad de la dependencia.

Es importante resaltar que la Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría de Planeación y Participación ciudadana reflexionó en torno a la



experiencia adquirida que se traduce en una buena práctica a replicar por otras UIG al interior de las dependencias:

“No somos las y los mismos de hace 4 años, es un proceso en el cual seguimos nutriéndonos en temas de igualdad de género. No somos expertas y expertos, sin embargo, estamos aprendiendo”

Por otra parte, desde la Secretaría de Transporte se abordó la experiencia que tienen con la guardería para hijos e hijas del personal administrativo. Guardería disponible para personas de la Secretaría de Transporte, la Policía Vial y la Agencia Metropolitana de Infraestructura de Movilidad (AMIM).

Su presentación abordó la creación, la logística y los retos que ha implicado la instalación de una guardería, así como los compromisos institucionales por desarrollar un programa integral con actividades psicomotrices, cognitivas y de recreación para las niñas y los niños asistentes.

Estas dos intervenciones ejemplificaron acciones que desde las UIG se podrían implementar para favorecer la Cultura Institucional y su alcance fue tal que, inclusive, otras UIG solicitaron más información para buscar cómo implementar estas estrategias en sus dependencias.

Finalmente, después de las intervenciones del conversatorio, se realizó un ejercicio de análisis y reflexión a través de la plataforma digital “Mentimeter” en donde todas las personas asistentes pudieron, por una parte, identificar su grado de participación en los trabajos de las UIG y los principales retos y obstáculos suscitados; y, por otra parte, pudieron emitir opiniones sistematizadas respecto a los intereses de capacitación y las acciones potenciales por explorar.

Este ejercicio se detalla la sección correspondiente a los Retos y Obstáculos de este mismo informe; sin embargo, vale la pena rescatar un reactivo correspondiente a la opinión de las personas asistentes respecto a los trabajos realizados. La pregunta fue: “En una palabra, ¿cómo describirías el trabajo realizado durante 2022 por parte de la Unidad de Igualdad de

negativa, muestran áreas de oportunidad para consolidar los trabajos realizados por parte de las UIG en los próximos ejercicios fiscales.

3.3. Impacto sobre los procesos de capacitación

Documentar los impactos obtenidos a través de los procesos de capacitación en una estrategia compleja como lo es la de la implementación de las UIG en la Administración Pública Estatal, no es una tarea fácil. A lo largo de esta sección se recopilaron los principales resultados obtenidos y los alcances específicos de cada uno de los procesos de capacitación, algunos con resultados y alcances más palpables como la modificación de componentes presupuestales o algunos más simbólicos como el cambio en patrones de conducta y la mayor apertura en temas relacionados con la igualdad de género.

A partir del análisis de los alcances o resultados esbozados en apartados anteriores, se puede decir que el impacto de los procesos de capacitación sobre la política de las UIG se agrupa en tres grandes categorías:

1. Sensibilización y cambio de paradigma

La primera de las categorías reside en que los procesos de capacitación han tenido un impacto significativo en la sensibilización de las personas funcionarias públicas respecto a la importancia de la perspectiva de género en el ejercicio de lo público. Además, la capacitación ha fomentado un cambio de paradigma en la forma en la que se aborda las prácticas laborales, es decir, en la cultura institucional. Gracias a los procesos de capacitación, las personas funcionarias públicas ahora tienen una comprensión más profunda de las desigualdades de género y su impacto en la sociedad, lo que ha permitido un enfoque más integral y consciente en la toma de decisiones.

La sensibilización y el cambio de paradigma ha permitido, también, que las personas funcionarias públicas desarrollen una actitud más crítica y reflexiva sobre sus acciones y decisiones, asegurando una mayor atención a la perspectiva de género en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Por último, los procesos de capacitación han fomentado la erradicación de estereotipos y prejuicios de género en el ejercicio de gobierno, lo que ha

permitido una mayor incorporación de la perspectiva de género en la toma de decisiones y la prestación de servicios públicos.


Los impactos de esta primera categoría pueden verse reflejados en un cambio importante en la percepción y actitud de las personas de las dependencias y entidades permitiendo que las personas que integran las dependencias y entidades de la APE asuman compromisos personales y profesionales en la implementación de acciones tendientes a la reducción de las brechas de desigualdad de género en nuestro estado.

2. Compromisos personas e institucionales

Como ya se hizo mención en el párrafo anterior, los procesos de capacitación han generado un compromiso personal e institucional de las personas que integran las dependencias y entidades en la incorporación de la perspectiva de género tanto al interior de sus espacios de trabajo, como en la elaboración de políticas, programas y proyectos gubernamentales. Es importante mencionar que estos compromisos son productos de ejercicios de reflexión que constantemente se llevan a cabo en los procesos de capacitación.



Los impactos de esta categoría se pueden ver reflejados en los tipos de compromisos asumidos por las personas, por mencionar algunos ejemplos, hubo algunos personales como externar las necesidades como madres o personas cuidadoras en relación con la necesidad de instaurar medidas de conciliación o espacios como guarderías y ludotecas; propiciar una comunicación responsable y no sexista o mostrar una disposición y



proactividad para erradicar la resistencia cultural que se tiene respecto a la igualdad de género.


Pero también hubo compromisos institucionales, como gestionar capacitaciones en temas relacionados con la perspectiva de género; revisar y analizar la normativa institucional; gestionar espacios que permitan la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar; incorporar un lenguaje incluyente en documentos oficiales o como generar dinámicas para establecer un mejor ambiente laboral.

En otras palabras, el que se hayan asumido compromisos personales e institucionales (que muchos de ellos se vieron reflejados en acciones concretas descritas dentro de este informe), es un impacto derivado de los procesos de capacitación ya que implica que las personas se sensibilizaron al respecto y tuvieron procesos reflexivos respecto a cómo transformar sus realidades inmediatas, tanto en los espacios de trabajo, como en los temas públicos que trabajan.

3. Cambios institucionales

La tercera categoría mediante la cual se pueden observar los impactos de los procesos de capacitación es a través de los resultados reflejados en los programas presupuestarios, reglamentos y Reglas de Operación. Si bien estos cambios ya fueron abordados en distintas secciones, en lo que respecta a los impactos de los procesos de capacitación basta con decir que las personas funcionarias públicas ahora tienen una comprensión más profunda de la importancia de incorporar la perspectiva de género en la planificación, implementación y evaluación de políticas públicas.

Es decir, estos procesos de capacitación han permitido que las personas servidoras públicas tengan una mayor consciencia respecto a las desigualdades de género en la sociedad, lo que ha fomentado la identificación de necesidades y soluciones específicas para abordar estas desigualdades. Además, la incorporación de la perspectiva de género en los reglamentos y componentes de los programas presupuestarios ha permitido una mayor transparencia en la asignación de recursos y una mayor responsabilidad en la implementación de políticas.



En resumen, los procesos de capacitación de la estrategia de las UIG, han logrado un cambio significativo en la sensibilización, el compromiso personal e institucional y, sobre todo, en la implementación de políticas y prácticas más incluyentes e igualitarias en las dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco. Estos avances han permitido avanzar hacia una mejor cultura institucional, basada en la igualdad y el respeto a la diversidad.

Sin embargo, aún existen retos de cara al cierre de administración. Es por ello por lo que resulta relevante seguir insistiendo en procesos de capacitación y sensibilización constantes, para asegurarse de que la incorporación de la perspectiva de género continúe siendo una prioridad en las políticas y prácticas gubernamentales. Al hacerlo, se contribuirá a la creación de una sociedad más justa, igualitaria, libre de discriminación y de violencias hacia las mujeres.

3.4 Acciones autogestivas

Esta sección busca documentar y reconocer las acciones que las dependencias y entidades, a través de sus UIG, emprendieron y que originalmente no se contemplaron en el Plan de Trabajo 2022 ni en los ejes del Programa de Cultura Institucional. Estas acciones, consideradas autogestivas y complementarias, son un reflejo de los esfuerzos que se han realizado para incorporar la perspectiva de género y promover la igualdad de género en el trabajo. Al mismo tiempo, esta sección busca inspirar a otras dependencias y entidades para que implementen acciones similares en sus áreas de trabajo.

Entre las acciones complementarias que se han llevado a cabo, se incluyen capacitaciones adicionales, activaciones, círculos de mujeres o de masculinidades, la lectura del Manifiesto #8M, la promoción y difusión de información a través de herramientas gráficas que permiten identificar y prevenir la violencia contra las mujeres en el marco del Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres. Estas acciones demuestran un compromiso continuo en la promoción de la igualdad de género, el respeto a la diversidad y los derechos humanos, así como en la erradicación de la discriminación y la violencia hacia las mujeres.

De manera breve, se hace un resumen de las acciones complementarias identificadas.

- **Capacitaciones complementarias**

Una de las principales acciones complementarias implementadas por las distintas UIG, fue la implementación de procesos de capacitación adicionales, complementarios y específicos de acuerdo con las atribuciones de cada institución. La siguiente Figura 2 ejemplifica algunas de las temáticas de las capacitaciones complementarias realizadas:

Figura 2. Capacitaciones adicionales en materia de igualdad de género implementadas por las UIG



Además de estas capacitaciones, hubo procesos formativos y profesionalizantes en materia de igualdad de género que resulta muy importante resaltar. En cuanto a los aspectos formativos, desde el Hospital Civil de Guadalajara se llevó a cabo el “XXIII Congreso Internacional Avances en Medicina”, en coordinación con el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva. Este Congreso es relevante ya que se abordaron temas que directamente están relacionados con el quehacer institucional de la entidad y que se abordan desde una perspectiva de género, temas como “Política Pública en Salud para la Atención de la

Violencia de Género y Sexual" y "Perspectiva de Género como Derecho Humano en la Atención Médica", impartida por el Instituto de Derechos Humanos Francisco Tenamaxtli de la CEDHJ.

Además, desde la UIG del Hospital Civil se ha participado en eventos de trascendencia nacional, como el 1er Foro Nacional 2022, "Jalisco Rumbo a la Eliminación de la Violencia contra la Mujer".

En cuanto a aspectos profesionalizantes, vale la pena destacar que desde la Unidad de Igualdad de Género del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Jalisco, se está trabajando porque la dependencia acredite una *Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación en la NMX-R-025*. Además, dicha dependencia formalizó una alianza con el "Programa Skills For Prosperity México ISFPMx" impulsado por el Gobierno del Reino Unido, del cual derivan cursos sobre el reconocimiento y actuar para reducir riesgos de salvaguardias asociados al acoso, abuso, hostigamiento y explotación sexual.

- **Activación y lectura del "Manifiesto #8M. El Cuidado: derecho universal y tarea colectiva"**



En marzo, desde la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, en colaboración con las personas enlaces de las UIG, organizó una actividad para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres. La actividad se enmarcó en la campaña "El

Cuidado: derecho universal y tarea colectiva" y consistió en que las personas, y sobre todo las mujeres que integran las UIG, conocieran y socializaran información respecto a las desigualdades en la distribución de los trabajos de cuidados y leyeran en voz alta el "Manifiesto #8M", el cual se asumía un posicionamiento político respecto al reconocimiento público de los trabajos de cuidados.

Vale la pena hacer una pausa para reiterar la información respecto a la desigual distribución de los cuidados que se compartió durante aquella actividad. De acuerdo con *la Encuesta Nacional Sobre el Uso del Tiempo (ENUT, 2019)*:

- Las mujeres invierten el 49.4% de su tiempo en trabajos domésticos y de cuidados sin recibir remuneración alguna, una cantidad muy por encima de los hombres.
- La participación de las mujeres en tareas como la preparación de comidas, limpieza de la vivienda y cuidado de la ropa y calzado, es mucho más elevada que la de los hombres, ya que invierten el 13% de su tiempo en relación con el 4% del tiempo de los hombres en estas actividades.
- Sólo el 31% de las mujeres en el país trabajan en el mercado formal, mientras que los hombres tienen una participación del 69%.

Estas cifras son un perpetuo recordatorio de que las mujeres aún dedican gran parte de sus vidas al cuidado de las demás personas, lo que significa que se limita su autocuidado y su desarrollo profesional.



Manifiesto #8M
El Cuidado: Derecho Universal y Tarea Colectiva

Hoy 8 de marzo del 2022 "Día Internacional de las Mujeres" nos reunimos como funcionarias y trabajadoras en el servicio público, para hacer visible y reconocer el camino andado por las mujeres a lo largo de la historia para acceder a espacios de toma de decisión, de desarrollo profesional y laboral, de autonomía económica, de liderazgo y de representación pública. Alzamos la voz para señalar los desequilibrios que aún existen en el ámbito público y privado, y la urgente necesidad de implementar acciones políticas y sociales para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, originadas por la injusta división sexual del trabajo que se expresa en una carga excesiva de cuidados para las niñas, los jóvenes y las mujeres, por el simple hecho de ser mujeres.

Se trata de una obligación impuesta, invisibilizada y no remunerada económicamente, ni reconocida o valorada socialmente. Tarea de cuidados que impide el acceso igualitario al desarrollo de capacidades y a la oportunidad de construir una vida digna y libre. Carga que se refleja en las brechas salariales, y en las dobles y triples jornadas para las mujeres trabajadoras, porque como dice Silvia Federici: "Eso que llaman amor, es trabajo no pago".

La pandemia agudizó y evidenció las desigualdades sociales y estructurales, mismas que repercutieron especialmente en la vida de las mujeres exigiéndoles la responsabilidad de ser cuidadoras de tiempo completo, enfermeras, profesoras, psicólogas, entre otras muchas roles, con frecuencia en condiciones de riesgo o vulnerabilidad.

Es por ello que hoy enfatizamos la importancia de reconocer, visibilizar y colectivizar el cuidado: asumirlo entre todas y todas, corresponsabilizarnos, dividirnos equitativamente el trabajo en el hogar y la procuración del bienestar común, buscando alternativas de colaboración y redistribución que de verdad promuevan cambios sociales y culturales tendientes a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Este 8 de marzo, reafirmamos nuestro compromiso por trabajar por una vida libre de violencia y en igualdad de oportunidades laborales y profesionales para todas las mujeres, tanto en el sector público como en el sector privado, por generar las condiciones para que el cuidado, sea una tarea colectiva que no frene el desarrollo de nuestras capacidades, ni la posibilidad de elegir por nosotras mismas la vida que deseamos vivir.

Manifestamos:
 ¡Sí, a la justa remuneración del trabajo!
 ¡Sí, a las oportunidades de crecimiento profesionales y educativas para todas las mujeres sin discriminación a nuestros cuerpos, creencias, orientación sexual, identidad de género y origen!
 ¡Sí, a la responsabilidad y repartición equitativa de los cuidados!
 ¡Sí, al reconocimiento y respeto de las mujeres que nos encontramos en el servicio público!
 ¡Sí, a nosotras!

**¡SÍ, A MI PROPIO CUIDADO!
 ¡SÍ, AL CUIDADO COMO DERECHO UNIVERSAL Y TAREA COLECTIVA!**

#8 EL CUIDADO
 Derecho universal y tarea colectiva

Igualdad Sustantiva
 entre Mujeres y Hombres

Jalisco



Volviendo a la actividad complementaria, la logística de esta se desarrolló de manera simultánea en las dependencias que participaron. En un primer momento, se compartieron estrategias sobre cómo valorizar el trabajo de cuidados en los espacios de trabajo y posteriormente la lectura del manifiesto se llevó a cabo de manera presencial en la mayoría de las dependencias, con la salvedad de la Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana que lo hizo de manera virtual para que pudiera encabezar la labor la titular de la dependencia.



- **Promoción y difusión de información para identificar y prevenir la violencia contra las mujeres en el marco del 25N**

Por otra parte, durante el mes de noviembre y en el marco del 25N, el Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres, se difundió, a través de las personas que integran las UIG, una serie de herramientas gráficas y, del mismo modo que se coordinó la lectura del Manifiesto del 8M, el 25N se compartió el pronunciamiento “Juntas y Juntos Hagamos Red”, en el cual se invitaba a las personas servidoras públicas a sensibilizarse frente a la violencia feminicida y a tejer redes que pudiesen arropar a quienes han sido víctimas de ella.

Es importante entender que, al ser las UIG órganos encargados de garantizar la incorporación de la perspectiva de género al interior de las dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco, su labor es clave contra la violencia feminicida y las violencias por motivo de género y realizar estas acciones complementarias de pronunciamiento y difusión, refuerza la sensibilización frente a temas álgidos.

En ese sentido, invitar a las personas servidoras públicas a fomentar y tejer redes de apoyo para las víctimas de violencias de género es importante, ya que las víctimas a menudo se encuentran en situaciones desfavorecedoras y requieren un sistema de apoyo que les brinde seguridad y protección. Al trabajar juntas las personas que integran las UIG, es posible favorecer la creación de redes de apoyo sólidas que puedan ayudar a prevenir y abordar las violencias de manera efectiva.

La violencia económica y patrimonial contra las mujeres se manifiesta de diversas formas y en distintos ámbitos.

Conoce aquí cómo identificarlas:

-  **Rompe objetos que, para ti, son valiosos.**
-  **Te despoja de tus bienes, como el auto, la casa o herencias.**
-  **Esconde objetos, materiales o herramientas que utilizas en el trabajo o la escuela, impidiendo tu crecimiento laboral o profesional.**
-  **Esconde o destruye tus documentos personales, como acta de nacimiento o credenciales.**
-  **Te quita tus ingresos.**
-  **Se niega a asumir la responsabilidad de las tareas de manutención y cuidado de hijas e hijos.**

No estás sola, si vives cualquier tipo de violencia, podemos ayudarte.
Llámanos al 33 3658 3170

 **#DíaNaranja**

Ignidad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Pronunciamento Juntas y Juntos Hagamos Red.

Hoy, 25 de noviembre de 2022, "Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres" nuevamente unimos nuestras voces desde el servicio público para reafirmar el compromiso que tenemos de garantizar que las niñas, las jóvenes y las mujeres que viven y transitan por Jalisco, puedan vivir una plenas, seguras y libres de violencias.

Con conciencia del momento histórico que recorremos, de las cientos de miles de voces de personas, particularmente de mujeres que piden un cese a la violencia y la militarización, que pugnan por poner en el centro el cuidado y la gestión de la vida, que exigen condiciones dignas y disfrutables para vivir en comunidad, es que este 25N, queremos hacer un alto en el camino para honrar la memoria de todas las mujeres, que como las Mariposas Mirabal, han puesto su cuerpo y su vida en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y honrar la vida de todas aquellas que han sido víctimas de la violencia feminicida.

Hacer un alto en el camino para reconocer la imperiosa necesidad de, entre todas y todos, desde nuestra labor como servidoras y servidores públicos, tejer la red que sostenga a las víctimas, que les dé el refugio y las condiciones necesarias para su reparación, que les otorgue la certidumbre y el piso seguro para continuar caminando.

Una red que cubra a las niñas y niños que han quedado en situación de orfandad por feminicidio y que desde la empatía se extienda para guarecer a las víctimas de violación, una red que arrope a las madres buscadoras de personas desaparecidas en su travesía por los recovecos de la burocracia.


Seguimos teniendo una deuda pendiente con las mujeres y con todas las víctimas y este 25 de noviembre es un buen momento para reafirmar nuestro compromiso por la paz y la reparación; sí desde nuestra trinchera como servidoras y servidores públicos, pero también como personas con sensibilidad ética, convicción humana y responsabilidad social. Porque hoy para reparar las rasgaduras de la comunidad, primero necesitamos tejer la red para sostener a las víctimas.

Juntas, hagamos red entre todas y todos para sostener a las víctimas.



• **Otras acciones complementarias**

En aras de que esta sección busca documentar y reconocer las acciones complementarias que las dependencias y entidades realizan a través de sus UIG, en este apartado se enuncian otras acciones complementarias que no se describen en los apartados anteriores. En primer lugar, cabe rescatar que algunas dependencias organizaron círculos de diálogo para construir masculinidades positivas, mientras que otras dependencias y entidades reportaron la organización de círculos de mujeres. En segundo lugar, además de las adecuaciones a la infraestructura, algunas dependencias y entidades reportaron la adopción de un lenguaje incluyente en la formulación y expedición de documentos.




Esta acción es importante, ya que es un ejemplo de cómo las dependencias y entidades pueden incorporar la perspectiva de género de manera transversal en su día a día. En este tema específico, incorporar la perspectiva de género en temas de anticorrupción tiene beneficios ya que, al incluir una evaluación de los impactos diferenciados que la corrupción puede tener en hombres y mujeres, se pueden identificar y abordar las desigualdades específicas que pueden afectar a diferentes grupos de población. Además, al reconocer las diferencias de género en la participación económica y política, se puede asegurar que las políticas anticorrupción sean justas e inclusivas para todas las personas.

Esta serie de acciones ilustran la forma en la que las UIG se han vuelto autogestivas y han adaptado la perspectiva de género en su labor cotidiana.

4. Programa de cultura institucional

Dentro de la sección pasada se abordaron los resultados, alcances e impactos de la estrategia de las UIG durante 2022, a través de la revisión de las sesiones ordinarias y extraordinarias, los procesos de capacitación y las actividades complementarias. En esta sección se busca conocer los avances y resultados generales y particulares en la implementación del Programa de Cultura Institucional 2021 - 2024, el cual, desde su publicación en 2021, ha buscado ser un instrumento que marque pautas y líneas de acción claras que permitan implementar, de manera progresiva, acciones que promuevan una cultura institucional más igualitaria al interior de las dependencias y entidades y, en segundo plano, abonen directamente a la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en el Gobierno de Jalisco.

Los antecedentes del Programa de Cultura Institucional se encuentran en el diagnóstico elaborado para conocer la situación de la cultura institucional realizado por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Gobierno de Jalisco en noviembre de 2019, diagnóstico en el cual participaron 6,301 personas (53.4% mujeres y 46.6% hombres) de distintas dependencias y entidades y de distintos niveles jerárquicos. Este diagnóstico permitió identificar las brechas y desafíos en la promoción de la igualdad de género al interior de las dependencias y entidades.



Con ese antecedente, el Programa de Cultura Institucional se elaboró buscando cumplir los siguientes objetivos:

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 permitan 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.

Para el cumplimiento de los objetivos se delimitaron 5 ejes de trabajo, mediante los cuales se podrá medir y valorar los avances en materia de igualdad sustantiva al interior de las dependencias y entidades.

Esta sección busca hacer un balance de dichos resultados desde lo general y después profundiza en los avances presentados en cada eje, entendiendo que la implementación del Programa de Cultura Institucional permitirá instaurar prácticas que hagan de la igualdad de género un valor y una práctica cotidiana en la gestión pública, promoviendo además una cultura de respeto y no discriminación en los entornos laborales.

4.1 Resultados Generales

Para el 2022, y con base en la información proporcionada a través de los informes finales de las UIG, las dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco implementaron al menos 204 acciones que impactan directamente en alguna de las líneas de acción del Programa de Cultura Institucional 2021 - 2024. En lo que respecta a las UIG que han reportado avances en el

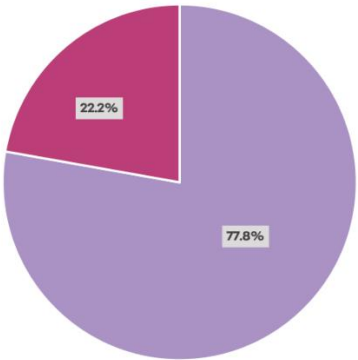
cumplimiento del Programa de Cultura Institucional, es de destacar que el 77.8% de las dependencias que enviaron su informe, reportaron avances en el cumplimiento del Plan, lo cual se muestra en la Gráfica 8.

Vale la pena hacer la aclaración de que estas acciones son cuantificadas a través del análisis de los informes finales. Esto quiere decir que hubo ocasiones en donde las dependencias y entidades reportaron acciones que, si bien no las encuadraron dentro del Programa de Cultura Institucional, impactan directamente en alguna línea de acción; y, por otra parte, también implica que en algunas ocasiones se reportaron avances en líneas de acción, sin embargo, estas no tenían una relación clara respecto a la forma en la que impactan en dichas líneas de acción.

Hacer esta aclaración es importante, porque denota que quizás no haya un común entendimiento sobre el concepto y las acciones que engloban la Cultura Institucional, o bien, no haya un pleno conocimiento de los ejes y líneas de acción del Programa. En ese sentido, el hecho de que no haya un común entendimiento resulta un área de oportunidad para fortalecer los conocimientos en la materia en ejercicios posteriores, de manera que se enfoquen los esfuerzos de las UIG hacia el mayor cumplimiento de líneas de acción del Programa de Cultura Institucional.

Gráfica 8. Avances en la atención y cumplimiento del Programa de Cultura Institucional por dependencia

■ Dependencias con avances en el PCI ■ Dependencias sin avances en el PCI

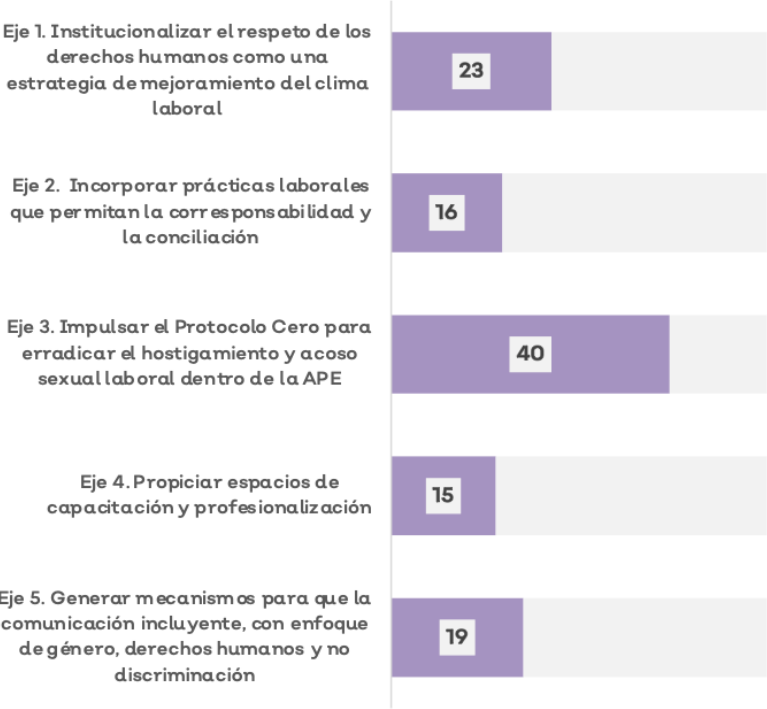


	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias con avances en el PCI	42	77.8%
Dependencias sin avances en el PCI	12	22.2%


Siguiendo con el balance general, es importante observar los resultados desagregados por eje de atención, toda vez que esto permite tener una imagen más detallada en cuanto al avance y al cumplimiento, e identificar las prioridades que han tenido las distintas UIG para incorporar la perspectiva de género en sus espacios de trabajo y, por último, permite también encontrar retos, áreas de oportunidad y ejes por cumplir en los próximos ejercicios fiscales.

En ese sentido, la Gráfica 9 muestra el número de dependencias y entidades que, a través de sus informes finales, reportaron al menos una acción que impacta en cada uno de los ejes descritos.

Gráfica 9. Número de dependencias que reportaron avances en la atención del Programa de Cultura Institucional por eje de atención



Dentro de la gráfica se puede observar que el Eje 3, correspondiente a la difusión del Protocolo Cero para erradicar el hostigamiento y acoso sexual dentro de la APE, es el eje más atendido, ya que, de las 42 UIG que reportan avances, 40 de ellas lo hacen en este eje. Es destacable la atención que este eje recibe, toda vez que es un indicador de la importancia que se le da a la




erradicación de la violencia contra las mujeres en las dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco, un tema fundamental para la construcción de espacios laborales seguros y una cultura institucional más igualitaria.

En contraste con este eje, hay una disminución importante en las dependencias que reportaron avances en los otros ejes. Sobre todo, llaman la atención los ejes 2 y 4 cuyos objetivos son, respectivamente, desarrollar estrategias para instrumentar acciones de corresponsabilidad y propiciar espacios de capacitación y profesionalización que permitan la accesibilidad de mujeres y hombres a mejores puestos de trabajo, ya que estos fueron reportados como atendidos por el 29.6% y el 27.7% de las dependencias que enviaron sus informes finales. Estos resultados denotan un reto importante en garantizar su implementación, toda vez que son temas cruciales para el desarrollo pleno de las personas en distintos ámbitos de su vida, pero sobre todo para el desarrollo de las mujeres. Si se desea conocer más al respecto, en cada una de las secciones subsecuentes se abordan con detenimiento las particularidades de cada eje del Programa de Cultura Institucional.

Si bien es importante observar el número de dependencias que presentan avances en materia de cultura institucional, también lo es el reconocer los esfuerzos realizados por parte de las dependencias y entidades. En ese sentido, y en aras de que este informe sirva como un documento de consulta y como un material que propicie el aprendizaje colectivo, la Gráfica 10 muestra el número de líneas de acción que fueron atendidas por parte de cada dependencia o entidad. En esta gráfica destaca mucho el sobresaliente esfuerzo de la Secretaría de la Hacienda Pública, la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, el Instituto Jalisciense de la Vivienda y el OPD Museos, Exposiciones y Galerías de Jalisco, ya que dichas UIG han empujado por la atención de la mitad o más líneas de acción del Programa de Cultura Institucional.

Para especificar, han implementado, respectivamente, por la atención del 86%, 69%, 65.5%, 45% de las líneas de acción del PCI.

Sobre este reconocimiento es importante hacer dos aclaraciones: primero, el que las dependencias y entidades hayan atendido gran parte de las líneas de acción no significa que ya se cuente con una cultura institucional óptima

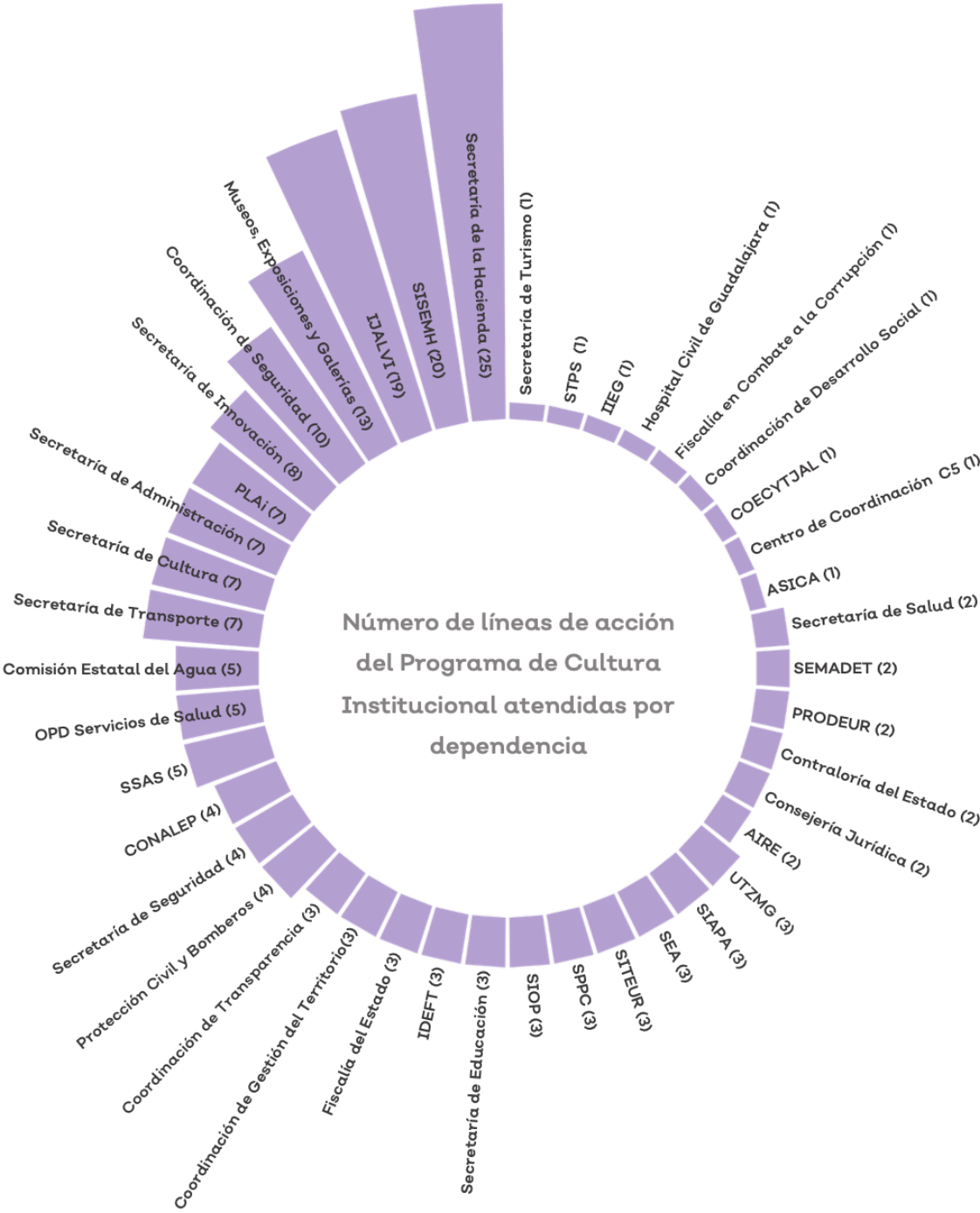


o que la dependencia o entidad deje de trabajar en dichas líneas de acción; lo que sí significa, es que la dependencia o entidad está emprendiendo esfuerzos serios por construir espacios laborales más justos, igualitarios y libres de discriminación.

Y la segunda aclaración, es que todos los esfuerzos son importantes y valiosos y una valoración meramente cuantitativa es insuficiente. Algunas UIG, por ejemplo, concentraron sus esfuerzos en materializar una ludoteca, como el caso de la Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana, y si bien esto se cuantifica sólo como una línea de acción, los impactos de esta han trascendido de manera muy importante en la vida de las personas que trabajan en la dependencia.

De manera que se puedan rescatar y reconocer algunas acciones específicas realizadas por parte de las distintas UIG y esperando que este informe sirva como un documento de consulta que permita aprender, de manera colectiva, de las experiencias y casos de éxito, los siguientes apartados están destinados a presentar los resultados obtenidos por cada eje del Programa de Cultura Institucional.

Gráfica 10. Número de líneas de acción del Programa de Cultura Institucional atendidas por dependencia



4.2. Eje 1 del Programa de Cultura Institucional, “Institucionalizar el respeto de los derechos humanos como una estrategia de mejoramiento del clima laboral y establecimiento de dinámicas libres de discriminación”

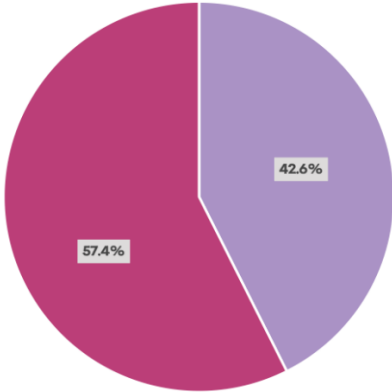
La institucionalización supone cambiar significados compartidos, tanto en un campo simbólico a través de la modificación de conductas y actitudes, como en un campo institucional a través de modificar las leyes, reglamentos y presupuestos. En ese sentido, institucionalizar el respeto a los derechos humanos al interior de las dependencias y entidades, implica realizar acciones que abonen a construir espacios igualitarios y libres de discriminación y para ello, la transversalización de la perspectiva de género es fundamental.

El Eje 1 plantea 10 líneas de acción, que van desde difundir herramientas en materia de derechos humanos, realizar sondeos para detectar necesidades o capacitaciones para la gestión de liderazgos, incorporar lenguaje incluyente en la producción documental de las dependencias y entidades hasta acciones como contar con espacios dignos o habilitar espacios incluyentes y accesibles para personas con discapacidad.

Los resultados obtenidos en este eje señalan que 23 dependencias reportaron la atención de al menos 1 línea de acción, lo cual representa el 42.6% de las dependencias que enviaron su informe final. Mientras que 31 dependencias (el 57.4% de las dependencias que enviaron su informe final) no reportan avances en el cumplimiento de ninguna línea de acción de este eje. Estos resultados se muestran en la siguiente gráfica:

Gráfica 11. UIG que reportan avances en el cumplimiento del Eje 1 del Programa de Cultura Institucional

■ Dependencias con avances en el Eje 1 ■ Dependencias sin avances en el Eje 1



	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias con avances en el Eje 1	23	42.6%
Dependencias sin avances en el Eje 1	31	57.4%

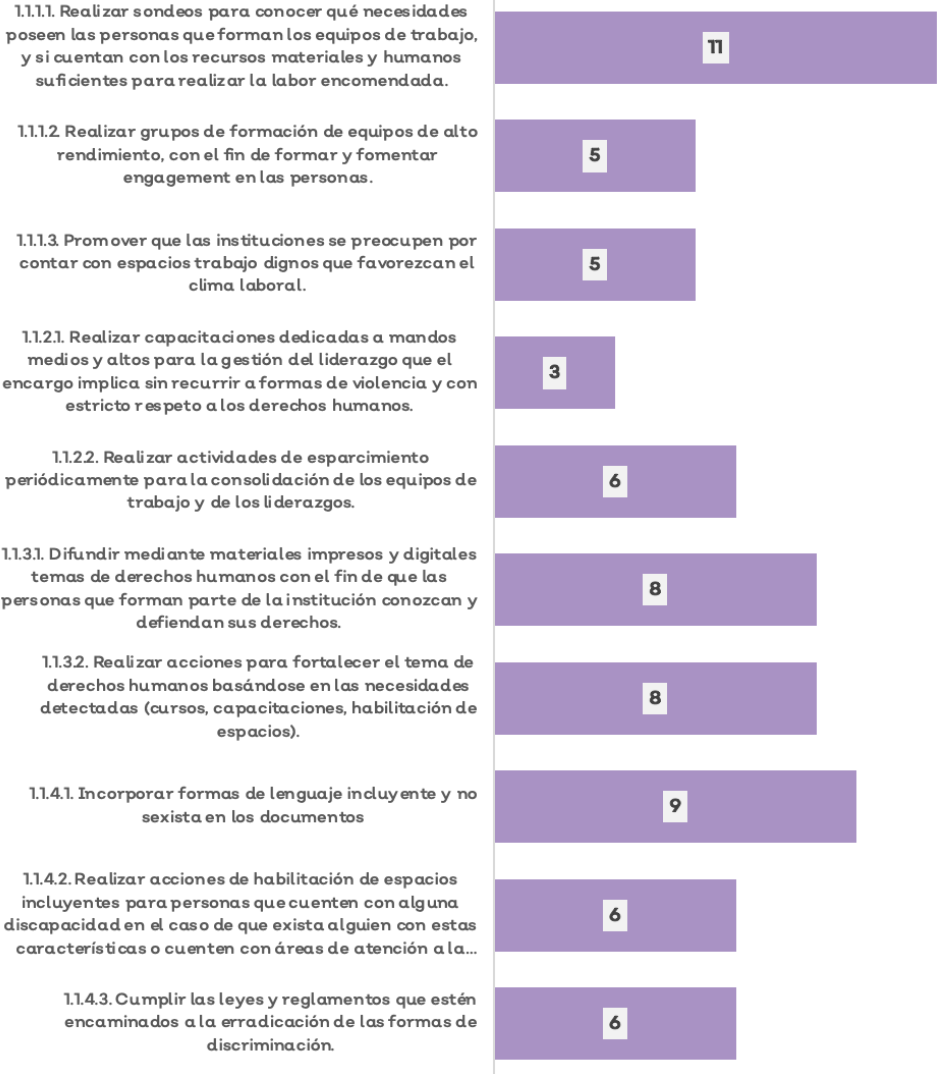
De las dependencias que reportaron avances en las distintas líneas que integran el Eje 1, se identificaron al menos 67 acciones que impactan directamente en alguna de estas líneas. La identificación se hace con base en el criterio de si la Unidad de Igualdad reportó al menos 1 acción que impacta en una línea de acción específica. Este criterio identifica si las dependencias y entidades atendieron distintas líneas de acción, pero no cuantifica a detalle el número de acciones detectadas; entendiendo que, más que una valoración únicamente cuantitativa, dar seguimiento a la atención de las líneas de acción permite contar con un primer punto de partida que, en un segundo momento, permitirá profundizar en acciones específicas y en el impacto que estas tienen en las personas que integran las dependencias y entidades y en el mejoramiento de la cultura institucional.

La distribución de las 67 acciones detectadas por líneas de acción, puede observarse en la Gráfica 12. En ella, puede identificarse que la línea de acción que más reportó su atención es la relacionada con realizar sondeos para conocer las necesidades de trabajo de las personas que integran las instituciones pues se reporta su atención por 11 dependencias. Esto es una buena noticia, porque buenos diagnósticos devienen en buenas acciones, y en

este caso, buenas acciones que favorezcan la cultura institucional. El reto será observar si estos sondeos y detecciones de necesidades, se están realizando con perspectiva de género.

Las líneas de acción que menos presentaron avances fueron: la relacionada con realizar grupos de formación especializados que tuvo una atención por 5 dependencias, la relacionada con contar con espacios de trabajo dignos que favorezcan el clima laboral, con una atención por parte de 5 dependencias y la relacionada con dar capacitaciones a mandos medios y altos para la gestión de un liderazgo libre de violencia y discriminación. Será importante reforzar esfuerzos para la atención de estas líneas de acción.

Gráfica 12. Número de dependencias que reportaron avance en el Eje 1 del Programa de Cultura Institucional por líneas de acción



Por último, es importante reconocer, visibilizar y poner nombre a los esfuerzos realizados por parte de las personas que integran las UIG de Igualdad. Por ello es por lo que se enuncian algunas acciones destacadas reportadas en este Eje:

- **Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Jalisco (CONALEP)**

Se aplicaron encuestas a personal directivo, administrativo, docente, además de estudiantes sobre acoso y hostigamiento sexual laboral e inclusión.

Además, se realizó una capacitación por parte de la Secretaria de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres a quienes integran el Comité de Ética y la UIG, con la finalidad de sensibilizar a las personas para que incorporen la perspectiva de género en los procesos de denuncia y sus mecanismos de atención.

- **Instituto de Formación para el Trabajo (IDEFT)**

Se revisaron, de manera minuciosa, los contenidos de comunicación en publicaciones de redes sociales y en documentos internos, para que el contenido de esté libre de estereotipos de género, de lenguaje sexista y no incluyente.

- **Instituto Jalisciense de la Vivienda (IJALVI)**

Aplicaron una encuesta de Clima organizacional y elaboraron un informe de hallazgos y seguimiento. Además, tuvieron una capacitación en materia de comportamiento con integridad y ética pública del personal de IJALVI.

- **Museos, Exposiciones y Galerías de Jalisco**

Se aplicaron encuestas electrónicas a las personas titulares de las UIG administrativas, a fin de conocer las necesidades que poseen y si cuentan con recursos materiales y humanos suficientes.

- **Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología**

A través de la realización de grupos de alto rendimiento, se trabajó con una iniciativa encaminada a la cooperación, comunicación e integración de los

equipos de trabajo. Además, se aplicó un cuestionario de Clima Organizacional al total del personal.

Todas estas acciones que se mencionan, constituyen buenas prácticas que favorecen entornos laborales más igualitarios y encaminados hacia contar con una mejor Cultura Institucional.

4.3. Eje 2 del Programa de Cultura Institucional, “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”

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia fundamental que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Su objetivo es posicionar y conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Generar estrategias y acciones que favorezcan la conciliación al interior de las dependencias de gobierno es importante toda vez que, en muchas ocasiones, las mujeres tienen mayores responsabilidades de cuidado o de realizar trabajos no remunerados, lo que dificulta su capacidad para equilibrar su vida laboral y personal. Al proporcionar medidas de conciliación, como las que se proponen en las líneas de acción de este eje, se brinda (a las mujeres principalmente) la oportunidad de participar plenamente en el quehacer gubernamental sin tener que sacrificar su vida personal y familiar.

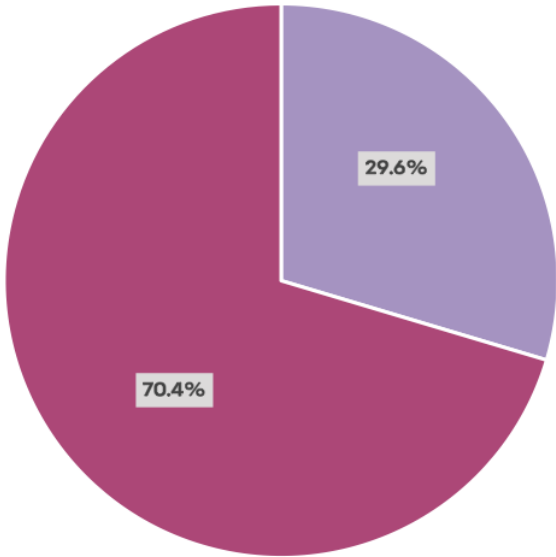
Además, la incorporación de medidas de conciliación también contribuye a una mejor cultura institucional, ya que, a través de estas acciones, se fomenta una cultura en la que todas las personas trabajadoras son valoradas y respetadas independientemente de su género, raza, orientación sexual u otros aspectos de su identidad.

Las 9 líneas de acción que comprenden el Eje 2, están orientadas hacia facilitar la conciliación de las personas que trabajan en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y, por tanto, orientadas hacia generar espacios de trabajo igualitarios y sin discriminación.

Los resultados obtenidos en este eje muestran que 16 dependencias reportaron la atención de al menos 1 línea de acción, lo cual representa el 29.6% de las dependencias que enviaron su informe final. Mientras que 38 dependencias (el 70.4% de las dependencias que enviaron su informe final) no reportan avances en el cumplimiento de ninguna línea de acción de este eje. Estos resultados se muestran en la siguiente gráfica:

Gráfica 13. UIG que reportan avances en el cumplimiento del Eje 2 del Programa de Cultura Institucional


■ Dependencias con avances en el Eje 2 ■ Dependencias sin avances en el Eje 2



	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias con avances en el Eje 2	16	29.6%
Dependencias sin avances en el Eje 2	38	70.4%

De las dependencias que reportaron avances en las distintas líneas que integran el Eje 2, se identificaron al menos 29 acciones que impactan directamente en alguna de estas líneas.

La distribución de las 29 acciones detectadas por líneas de acción, puede observarse en la Gráfica 14. Dentro de los resultados se puede observar que

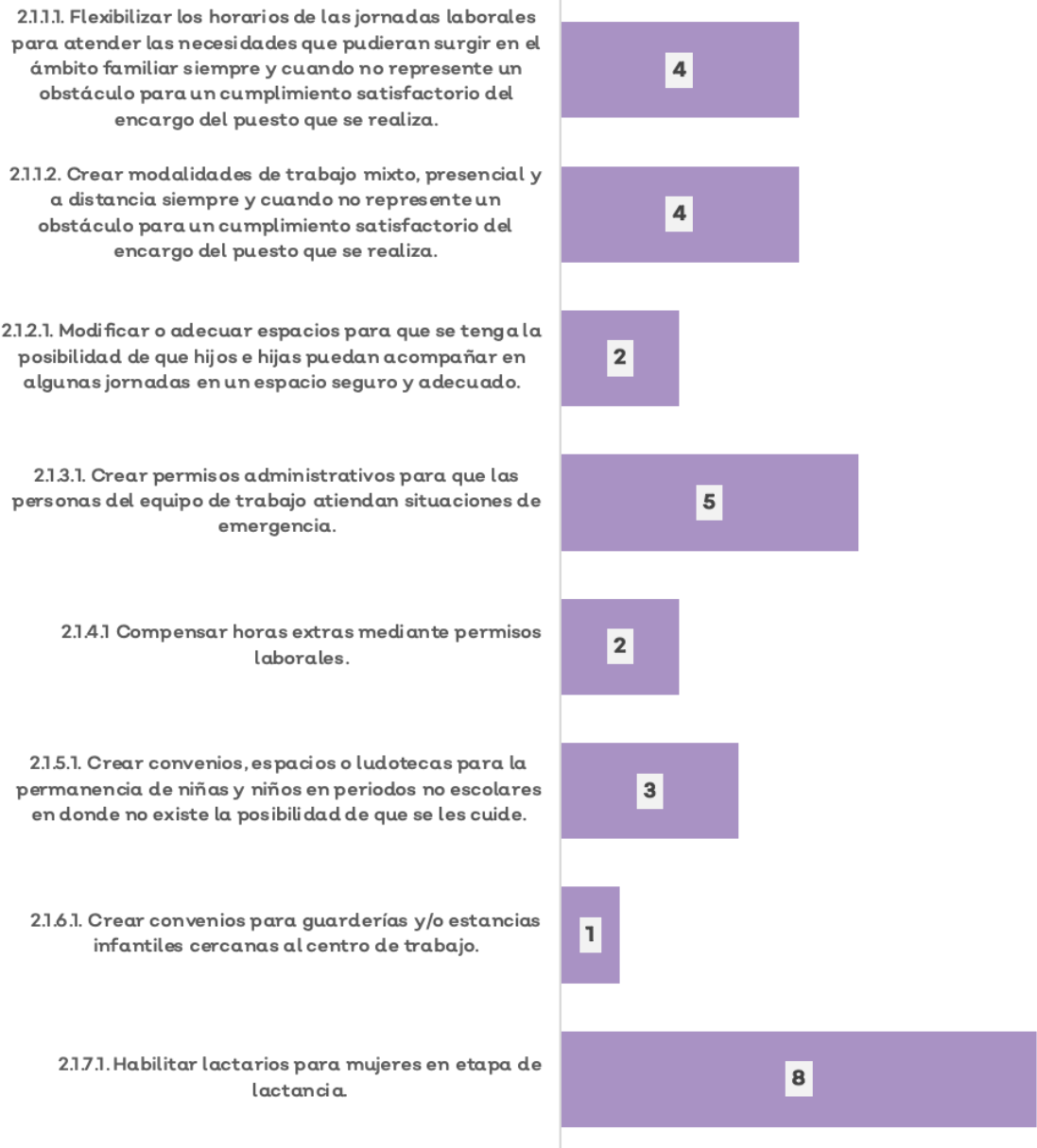


la línea de acción más atendida, es la relacionada con habilitar lactarios para mujeres en etapa de lactancia, con 8 dependencias que reportaron avances. Esto es muy valioso porque contribuye de manera muy importante a la dignificación de los espacios laborales.

Aunque en menor cantidad de dependencias, otras líneas de acción del eje también reportan avances importantes: la relacionada con la creación de permisos administrativos para atender urgencias señala una atención por parte de 5 dependencias; las relacionadas con la creación de modalidades de trabajo mixto y la flexibilización de horarios para atender necesidades familiares o personales, reportan una atención por parte de 4 dependencias cada una.

Otros resultados muestran que en 3 dependencias se han habilitado ludotecas para la permanencia de niñas y niños en periodos no escolares, en otras 2 se han modificado o adecuado espacios para que se tenga la posibilidad de que hijos o hijas puedan acompañar a las personas funcionarias públicas en algunas jornadas y en espacios seguros y adecuados, otras 2 tienen esquemas que permiten compensar horas extras mediante permisos laborales y por último, 1 dependencia creó un convenio para guarderías o estancias infantiles cerca de la dependencia.

Gráfica 14. Número de dependencias que reportaron avances en el Eje 2 del Programa de Cultura Institucional por líneas de acción



Aunque se presentan en menor medida las acciones atendidas en este eje en relación con el eje anterior, los esfuerzos implementados son muy valiosos, ya que inclusive se han recopilado testimonios de que habilitar espacios como ludotecas en dependencias y entidades, ha cambiado completamente la dinámica laboral y la relación entre las personas de dichas dependencias.

No hay que pasar por alto tampoco la línea de acción relacionada con la creación de convenios con guarderías o estancias infantiles, ya que, al intentar explorar la instalación de ludotecas o la adecuación de espacios para hijas e hijos, muchas dependencias se han visto limitadas tanto por recursos financieros, como por impedimentos estructurales. En ese sentido, explorar realizar convenios con guarderías supone un área de oportunidad ya que no requiere una inversión fuerte por parte de las dependencias y permite que las personas con hijas e hijos estén en un espacio seguro y con acompañamiento profesional. Si bien será importante generar estrategias para la atención de todas las líneas de acción de este eje en particular, focalizar esfuerzos en realizar convenios con guarderías o estancias infantiles cercanas a los centros de trabajo podría traer grandes beneficios.

Reconociendo los esfuerzos tan importantes realizados en el Eje 2, se enuncian algunas acciones destacadas y reportadas en este Eje:

- **Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Jalisco (CONALEP)**

Se autorizó pagar horas al personal administrativo y reponer horas en caso de horas extras.

- **Comisión Estatal del Agua**

Se gestionó que, en la negociación de su contrato colectivo de trabajo, se cuente con una prestación denominada “Cuidados Infantiles”, lo que permite a la madre, padre, tutora/o, atender las necesidades de hijas e hijos cuando se requiera.

- **Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio:**

Como una medida de conciliación, se consideró el trabajo a distancia toda vez que no afecte las funciones de la dependencia. Quedaría pendiente explorar si esta medida está prevista en sus lineamientos de trabajo.

- **Coordinación General Estratégica de Seguridad**

Se encuentran en proceso de gestionar una sala de lactancia. Su instalación todavía está en proceso.

- **Secretaría de Administración**

Se firmó un convenio con el “Instituto de Desarrollo Infantil Julio Cortázar” para que las hijas e hijos de las personas que trabajan en la dependencia puedan tener una atención prioritaria en el Instituto y así conciliar las facetas, familiares, personales y laborales de la vida.

- **Secretaría de la Hacienda Pública**

Se inauguró un lactario en el Edificio de Pedro Moreno, ubicado en el Centro Histórico de Guadalajara.

- **Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología**

Se autorizó la figura de permiso de salida anticipada para que las personas de la dependencia puedan continuar con estudios superiores y de posgrado.

- **Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana**

Se habilitó un espacio para que funja como ludoteca y se realizó reglamento para su uso.

- **Secretaría del Sistema de Asistencia Social**

Fue habilitada un área de juegos para hijas e hijos del personal que labora en la dependencia, lo que favorece que las hijas e hijos acompañen a las personas funcionarias públicas en sus jornadas estando espacios dignos.

Además, se generó una vinculación con DIF Jalisco para que las mujeres en período de lactancia que trabajan en la SSAS, tengan acceso al lactario que opera a través de la coordinación de dicha institución.

Por último, se trabajó en el fortalecimiento de Reglas de Operación 2023 para incorporar perspectiva de género, lenguaje incluyente y no sexista en programas sociales a su cargo.

- **Sistema de Tren Eléctrico Urbano**

Se instalaron dos lactarios y actualmente ya están en funcionamiento, uno en la estación de San Juan de Dios y otro en Base de Mantenimiento Tetlán y 31 lactarios más en el Sistema de Mí Macro Periférico, para que las personas

usuarias del transporte público puedan disponer de un espacio digno para la extracción de leche.

Hay que prestar una atención particular y mayor a las acciones realizadas para el cumplimiento del Eje 2, toda vez que la conciliación y el reconocimiento, la reducción y la redistribución de los cuidados, es una de las estrategias más efectivas para contar con espacios de trabajo igualitarios y, además, para reducir brechas de desigualdad.

4.4. Eje 3 del Programa de Cultura Institucional, “Impulsar el Protocolo Cero para erradicar el hostigamiento y acoso sexual laboral dentro de la Administración Pública Estatal”

La implementación del Protocolo es imperante para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual dentro de la administración pública del estado de Jalisco. Como personas que laboramos dentro del Gobierno de Jalisco, la política de prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual, enfatiza en el pronunciamiento activo de la Cero Tolerancia hacia estas conductas.

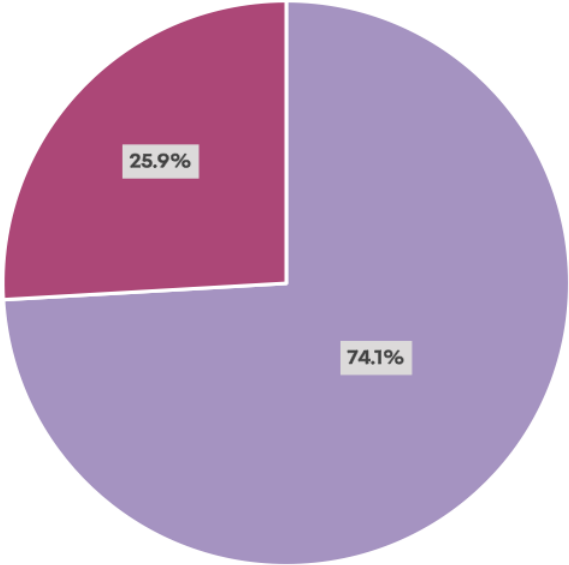
Este pronunciamiento edifica la responsabilidad de las entidades y dependencias del Gobierno de Jalisco por construir ambientes laborales libres de violencias y de discriminación, ambientes laborales en donde predomine el derecho tener una vida libre de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En ese sentido, las 3 líneas de acción que comprenden el Eje 3, están orientadas principalmente hacia la difusión de conceptos y mecanismos para prevenir el acoso y hostigamiento en espacios de trabajo.

Este eje es el más atendido, ya que 40 del total de 42 dependencias que reportaron avances en el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional, lo hicieron en este eje. Si consideramos a las dependencias y entidades que no presentaron avances, la atención de este eje representa 74.1% de las dependencias que enviaron su informe final. Mientras que 14 dependencias (25.9%) no reportan avances. Estos resultados se muestran en la siguiente gráfica:

Gráfica 15. UIG que reportan avances en el cumplimiento del Eje 3 del Programa de Cultura Institucional

■ Dependencias con avances en el Eje 3 ■ Dependencias sin avances en el Eje 3



	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias con avances en el Eje 3	40	74.1%
Dependencias sin avances en el Eje 3	14	25.9%

De las dependencias que reportaron avances en las distintas líneas que integran el Eje 3, se identificaron al menos 57 acciones que impactan directamente en alguna de estas líneas. Si se reitera que la metodología para la identificación de las acciones busca dar cuenta de las dependencias que implementaron al menos 1 acción que atendiera líneas de acción específicas, también se puede decir que, en términos proporcionales, fue el Eje que más acciones tuvo, ya que sólo cuenta con 3 líneas de acción se reportaron 57 acciones, en comparación con el Eje 1 o el Eje 2 que portaron 67 acciones con 10 líneas de acción 29 acciones con 9 líneas de acción, respectivamente.

La distribución de las 57 acciones detectadas por líneas de acción, puede observarse en la Gráfica 16. Dentro de los resultados de esta gráfica puede

observarse que la línea de acción más atendida, es la relacionada con informar, a través de campañas de comunicación, qué es el hostigamiento y acoso sexual laboral, con 29 dependencias; en menor cantidad de dependencias, la línea de acción relacionada con la difusión de los mecanismos y rutas por seguir para atender y erradicar el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, muestra una atención por parte de 23 dependencias.

Gráfica 16. Número de dependencias que reportaron avances en el Eje 3 del Programa de Cultura Institucional por líneas de acción



Por último, sólo 5 dependencias reportaron haber atendido la línea de acción relacionada con la aplicación del Protocolo Cero. Esto debido, en gran medida, a que las dependencias y entidades reportaron no haber contado con casos de acoso y hostigamiento.

Cabe mencionar que las UIG de Igualdad no son las instancias cuya función institucional es la recepción de quejas y el seguimiento de casos de acoso y hostigamiento; sin embargo, si es una instancia que, por la sensibilización recibida hacia sus miembros, las UIG pueden fungir como espacios seguros para acompañar a las personas denunciantes de estos casos.



De manera que se puedan reconocer, visibilizar y poner nombre a los esfuerzos realizados por parte de las personas que integran las UIG de Igualdad, a continuación, se enuncian algunas acciones destacadas reportadas en este Eje:

- **Hospital Civil de Guadalajara**

Realizaron actividades formales de lectura del Posicionamiento del manifiesto de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual laboral.

- **Instituto de Información Estadística y Geográfica**

En coordinación con el Comité de Ética, se ha implementado el Protocolo Cero y también un protocolo establecido para la denuncia, el cual también se ha socializado con las personas de la entidad. Además, de manera continua y una vez iniciando cada año, la Unidad de Igualdad realiza la difusión de estos protocolos y sus mecanismos de acción.

- **Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Jalisco (CONALEP)**

Tuvieron procesos de sensibilización y capacitación especializados en los procesos de denuncia y sus mecanismos de atención.

4.5. Eje 4 del Programa de Cultura Institucional, “Fortalecer las estructuras organizacionales transparentando los perfiles de puesto, los mecanismos de promoción y de capacitación y especialización del personal”

Contar con procesos transparentes para la selección y promoción, así como con procesos de capacitación y especialización para las personas que trabajan en las dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco es fundamental para garantizar una cultura institucional igualitaria y un ambiente de trabajo justo.

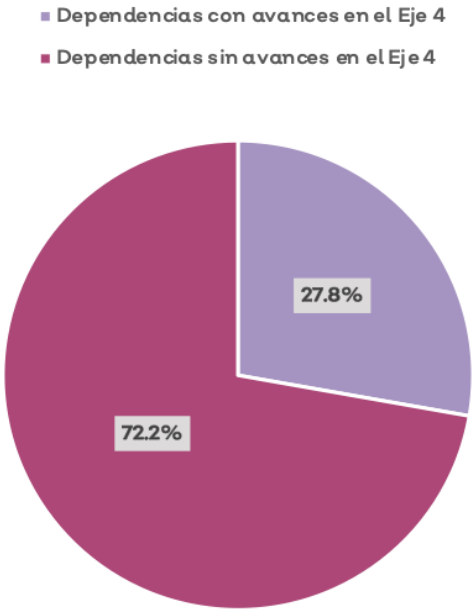
La perspectiva de género en la selección del personal implica considerar las desigualdades y barreras históricas que han enfrentado las mujeres en el mercado laboral, y garantizar que las oportunidades de empleo sean accesibles para todas las personas independientemente de su género. Además, la transparencia en el proceso de selección garantiza que los criterios sean claros y objetivos y que todas las personas candidatas tengan la misma oportunidad de demostrar sus habilidades y calificaciones.

Por otra parte, la capacitación y la profesionalización son aspectos claves para el desarrollo personal y profesional de las personas que trabajan en las dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco, ya que, por un lado, permite desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, mejorar el desempeño laboral y mantenerse actualizado en los temas relacionados con el ámbito institucional de cada dependencia; y por otro, puede contribuir a que las personas tengan una mayor satisfacción con su trabajo e, inclusive, a mejorar su situación económica.

Reiterando que la transparencia en los procesos de selección y la profesionalización de las personas son aspectos que contribuyen a una mejor cultura institucional y a garantizar un ambiente de trabajo más igualitario, el Eje 4 plantea 5 líneas de acción para la consecución de estos objetivos.

Los resultados obtenidos en este Eje 4 muestran que 15 dependencias reportaron la atención de al menos 1 línea de acción, lo cual representa el 27.8% de las dependencias que enviaron su informe final. Mientras que 39 dependencias (el 72.2% de las dependencias que enviaron su informe final) no reportan avances en el cumplimiento de ninguna línea de acción de este eje. Estos resultados se muestran en la siguiente gráfica:

Gráfica 17. UIG que reportan avances en el cumplimiento del Eje 4 del Programa de Cultura Institucional



	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias con avances en el Eje 4	15	27.8%
Dependencias sin avances en el Eje 4	39	72.2%

De las dependencias que reportaron avances en las distintas líneas que integran el Eje 4, se identificaron al menos 26 acciones que impactan directamente en alguna de estas líneas. La distribución de estas acciones detectadas por líneas de acción, puede observarse en la Gráfica 18.

Gráfica 18. Número de dependencias que reportaron avances en el Eje 4 del Programa de Cultura Institucional por líneas de acción



Dentro de los resultados de esta gráfica puede observarse que la línea de acción más atendida, es la relacionada con la publicación de forma interna las convocatorias sobre promociones o vacantes disponibles, ya que 7 dependencias reportaron haber atendido estas líneas de acción. Otros resultados que se observan, es que las líneas de acción relacionadas con establecer perfiles de puesto claramente definidos y con crear espacios de formación o especialización relacionados con las actividades que ya se realizan para que las personas puedan desempeñar mejor su trabajo o

aspirar a una promoción, muestran una atención de 6 dependencias cada una.

Los resultados que muestran una mejor atención en este Eje, son las relacionadas con la creación de convenios con instituciones de formación para que el personal obtenga becas en cursos o programas de estudios, con una atención por parte de 4 dependencias y la línea de acción relacionada con impulsar que las personas continúen o concluyan sus estudios formales a través de permisos, horarios mixtos o jornadas adaptadas, con una atención por parte de 3 dependencias.

Cabe mencionar que este es uno de los ejes menos atendidos por parte de las UIG, por lo que su cabal cumplimiento será uno de los principales retos para la transversalización de la perspectiva de género en las dependencias y entidades de cara al cierre de la administración.

Entendiendo que la transparencia en las vacantes y la profesionalización son aspectos clave tanto para el desarrollo personal, como para tener espacios de trabajo dignos e igualitarios, se enuncian algunas acciones destacadas y reportadas en este Eje:

- **Instituto de Formación para el Trabajo (IDEFT)**

De manera regular se transparentan las convocatorias de plazas vacantes a través de su portal de transparencia, lo cual se podría fortalecer a través de campañas de socialización de las vacantes y sus requerimientos.

- **Secretaría de Administración**

En total se firmaron 60 convenios en materia de capacitación con instituciones para que personas servidoras públicas, así como familiares directos, obtengan descuentos en inscripción y colegiaturas.

- **Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología**

Se contó con flexibilización de horarios para el personal que cursa estudios superiores. Queda pendiente saber si esta medida está considerada en los lineamientos de trabajo de la dependencia.

4.6. Eje 5 del Programa de Cultura Institucional, “Propiciar que la difusión y comunicación sea incluyente, no sexista y libre de discriminación”

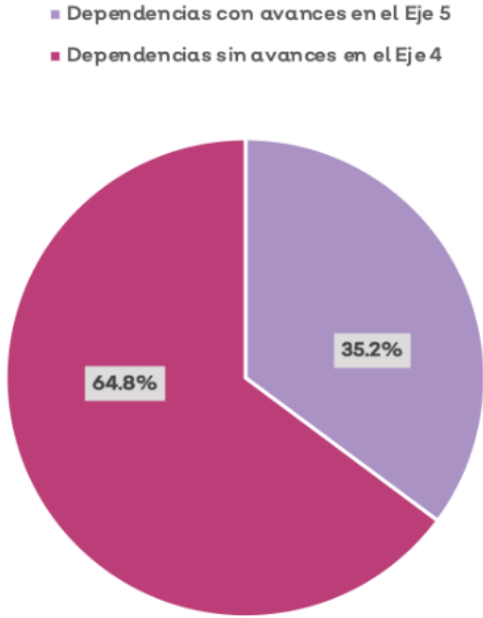
Si bien en el apartado correspondiente al proceso de capacitación en materia de lenguaje incluyente y no sexista, se hace una descripción respecto a cómo el lenguaje es un reflejo de las prácticas socio culturales y cómo el uso de un lenguaje masculino como genérico puede perpetuar la invisibilización y la exclusión de grupos históricamente discriminados, incluidas las mujeres, aquí es importante retomar que propiciar el uso cotidiano de una difusión incluyente, no sexista y libre de discriminación es fundamental para transversalizar la perspectiva de género y para garantizar la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos al interior de las dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco.

Partiendo de que lo que no se nombra, aunque exista pasa al terreno de lo invisible, la utilización de un lenguaje no sexista, incluyente y libre de discriminación, contribuye a la transversalización de la perspectiva de género ya que permite nombrar y valorar la igualdad de género, además de que el lenguaje es un medio para abordar y erradicar las desigualdades y discriminaciones y, por tanto, contribuir a fomentar una cultura institucional y social más igualitaria.

En ese sentido, las 3 líneas de acción que comprenden el Eje 5, están orientadas principalmente hacia la difusión de estrategias para favorecer el lenguaje incluyente y a incorporarlo tanto en la producción documental o administrativa, como en la documentación normativa.

Los resultados obtenidos en el Eje 5 muestran que 19 dependencias reportaron la atención de al menos 1 línea de acción, lo cual representa el 35.2% de las dependencias que enviaron su informe final. Mientras que 35 dependencias (el 64.8% de las dependencias que enviaron su informe final) no reportan avances en el cumplimiento de ninguna línea de acción de este eje. Estos resultados se muestran en la siguiente gráfica:

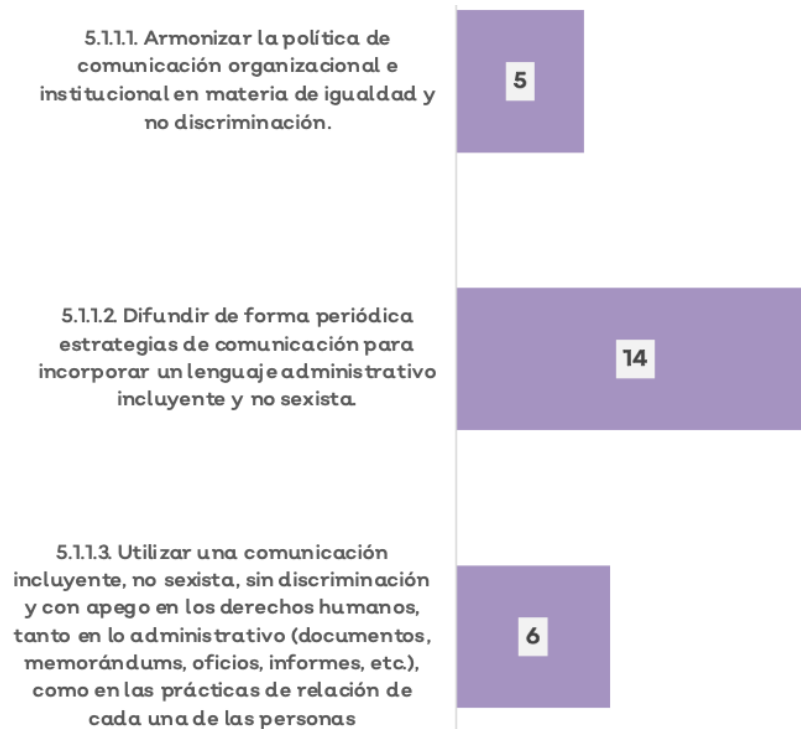
Gráfica 19. UIG que reportan avances en el cumplimiento del Eje 5 del Programa de Cultura Institucional



	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias con avances en el Eje 5	19	35.2%
Dependencias sin avances en el Eje 5	35	64.8%

En cuanto a las dependencias que reportaron avances en las líneas de acción del Eje 5, se identificaron al menos 25 acciones que impactan directamente en alguna de estas líneas. La distribución de estas acciones detectadas por líneas de acción, puede observarse en la Gráfica 20.


Gráfica 20. Número de dependencias que reportaron avances en el Eje 5 del Programa de Cultura Institucional por líneas de acción



Dentro de los resultados de esta gráfica se puede observar que la línea de acción atendida por un mayor número de dependencias, corresponde a la relacionada con difundir de manera periódica estrategias de comunicación para incorporar un lenguaje administrativo incluyente y no sexista, la cual tuvo avances en 14 dependencias.

En cuanto a las otras líneas de acción, la relacionada con armonizar la política de comunicación organizacional y la de utilizar una comunicación incluyente y no sexista en los documentos administrativos, tuvieron una atención por parte de 5 y 6 dependencias respectivamente.

Los distintos informes finales muestran que, las dependencias que han alcanzado implementar estrategias de comunicación incluyente y no sexista, han fortalecido por ende su comunicación interna y propiciado, además, otras buenas prácticas que abonan a la cultura institucional. Entonces, aunque muy buenos, estos resultados son insuficientes si dimensionamos la importancia del lenguaje en la cultura institucional. Por ello es por lo que uno de los principales temas en los que habrá que poner atención en los futuros



ejercicios, será en fortalecer estrategias que permitan incidir a través del lenguaje en la transversalización de la perspectiva de género al interior de las dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco.

De manera que se puedan reconocer, visibilizar y poner nombre a los esfuerzos realizados por parte de las personas que integran las UIG, a continuación, se enuncian algunas acciones destacadas reportadas en este Eje:

- **Fiscalía del Estado**

Se generaron infografías mensuales, haciendo hincapié en temas importantes como la incorporación del lenguaje incluyente o institucionalización de la perspectiva de género.

- **Fondo Jalisco de Fomento Empresarial (FOJAL)**

Se adecuó el manual de comunicación institucional con el objetivo de que queden definidos de forma clara los criterios de comunicación. Además, cuentan con una guía a manera de imagen corporativa y lenguaje universal a adoptar en comunicados internos y externos.

- **Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres**

Se incorporó lenguaje incluyente en Catálogo de puestos por nivel y nomenclatura del Poder Ejecutivo, lo cual constituye un gran logro tanto en materia de lenguaje incluyente, como en transversalización de la perspectiva de género.

- **Secretaría de Cultura**

Se realizó la revisión de las convocatorias y Reglas de Operación pasando por un filtro para ajustar el lenguaje incluyente antes de ser publicadas.

- **Secretaría de Educación**

Fomentaron el uso de un manual de comunicación no sexista para favorecer el lenguaje incluyente a través de diversas vías de comunicación.

- **Secretaría de Educación**

Se elaboró una Guía rápida de uso de lenguaje incluyente no sexista, la cual se compartió con todo el personal de la Secretaría de la Hacienda Pública,

para ser consultada y utilizada en la documentación oficial. Además, crearon una identidad gráfica de la Unidad de Igualdad, la cual se utiliza para difundir y posicionar temas relacionados con los trabajos de su Unidad.

- **Secretaría del Sistema de Asistencia Social**

Se llevó a cabo la incorporación de Lenguaje incluyente y no sexista en las Reglas de Operación.

- **Sistema Estatal Anticorrupción**


Generaron 2 boletines mensuales difundiendo temas relacionados con la igualdad de género. Además, elaboraron un libro de Estilo Institucional para su documentación administrativa, el cual incluye un apartado sobre inclusión y género.

5. Retos y obstáculos

Plantear retos y obstáculos en la implementación de la estrategia tendiente a la transversalización de la perspectiva de género en el Gobierno de Jalisco es importante por varias razones. En primer lugar, porque identificar obstáculos permite conocer las barreras que deben ser superadas para construir espacios de trabajo más igualitarios; en segundo lugar, esto también ayuda a establecer un plan de acción concreto para abordar los desafíos presentados; y en tercer lugar, al hacer públicos los retos y obstáculos, se puede generar una discusión más amplia sobre cómo superarlos y seguir insistiendo en transversalizar la perspectiva de género en la áreas y dependencias de gobierno.

Para detectar retos, obstáculos y áreas de oportunidad que permitan la construcción del Plan de Trabajo 2023, se emplearon 3 distintas fuentes: la experiencia en la implementación de Plan de Trabajo 2022 y en el seguimiento de las distintas UIG, un ejercicio participativo con todas las UIG realizado durante el Conversatorio de cierre y los retos y obstáculos identificados por parte de las dependencias y entidades en sus informes finales.

Los retos y obstáculos identificados a partir de la experiencia en la implementación y el seguimiento del trabajo de las UIG, se desarrollaron a lo largo del informe en cada uno de los apartados. En cuanto a la actividad de

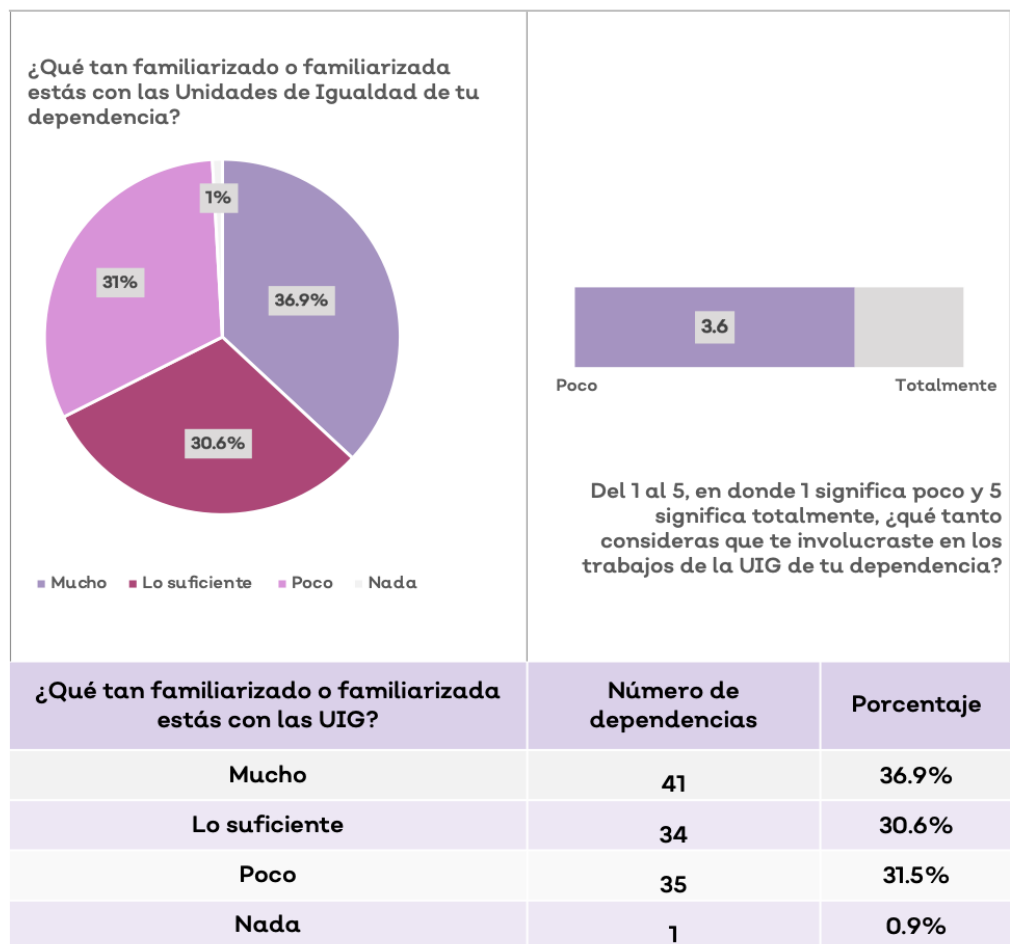


cierre realizada durante el conversatorio, si bien se abordó parcialmente en el apartado relacionado con el conversatorio en materia de cuidados y corresponsabilidad, vale la pena profundizar en los resultados obtenidos.

Este ejercicio fue una actividad participativa y deliberativa realizada con las 128 personas de 26 UIG distintas que acudieron al conversatorio. En ella, se recopilaron todas las opiniones de las personas respecto a los retos y dificultades que encontraron en relación con los trabajos de sus UIG en 2022, y también respecto hacia dónde quisieran encaminar los esfuerzos de las UIG para 2023.

Un par de reactivos de la actividad buscaron medir la percepción que tenían las personas respecto a su conocimiento e involucramiento en los trabajos realizados durante todo el año, los resultados encontrados muestran que hay una buena participación y auto percepción de las personas, ya que el 67.5% consideran que están totalmente o lo suficientemente familiarizadas con los trabajos de sus UIG, dato que es consistente con el hecho de que, en una escala Likert, las personas tienen una autovaloración de 3.6 de un máximo de 5 respecto a su involucramiento. Si bien son buenas noticias, también refleja que necesario implementar estrategias que permitan que las personas de la Unidad en su totalidad se involucren o estén familiarizadas con el trabajo realizado, ya que en muchas ocasiones sólo la persona enlace se involucra completamente.

Gráfica 21. Resultados de la actividad de cierre relacionados con el involucramiento de las personas en los trabajos de la UIG

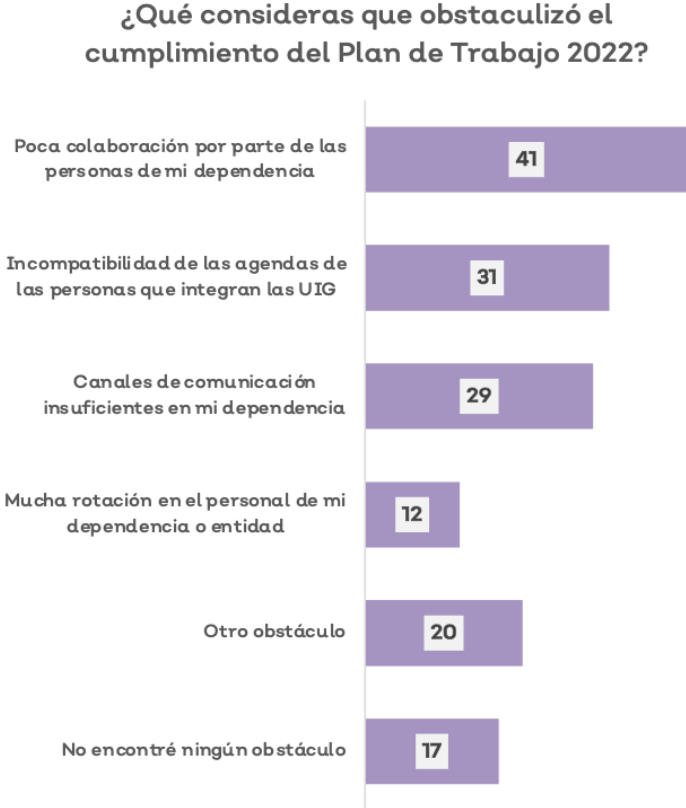



Un par de reactivos de la actividad buscaron medir la percepción que tenían las personas respecto a su conocimiento e involucramiento en los trabajos realizados durante todo el año, los resultados encontrados muestran que hay una buena participación y auto percepción de las personas, ya que el 67.5% consideran que están totalmente o lo suficientemente familiarizadas con los trabajos de sus UIG, dato que es consistente con el hecho de que, en una escala Likert, las personas tienen una autovaloración de 3.6 de un máximo de 5 respecto a su involucramiento. Si bien son buenas noticias, también refleja que es necesario implementar estrategias que permitan que las personas de la Unidad en su totalidad se involucren o estén familiarizadas con el trabajo realizado, ya que en muchas ocasiones sólo la persona enlace se involucra completamente.

El ejercicio contó con un reactivo que buscaba detectar los principales obstáculos que las personas identificaron en la implementación de las acciones relacionadas con las UIG, los resultados de la Gráfica 22 muestran el número de personas que señalaron haberse encontrado con determinados obstáculos. El resultado más recurrente está relacionado con la poca colaboración de las personas de las dependencias, lo cual refiere que es importante reforzar los trabajos en materia de sensibilización para hacer frente a la resistencia cultural que la perspectiva de género encuentra.

Otros resultados concurrentes estuvieron relacionados con la incompatibilidad de las agendas de las personas que integran las UIG y con que existen canales de comunicación insuficientes al interior de las dependencias. Ambos aspectos refieren la necesidad de generar estrategias que permitan conciliar horarios y canales de comunicación.

Gráfica 22. Resultados de la actividad de cierre relacionados con los obstáculos por parte de las personas de las UIG





Por último, los datos muestran que existe una pequeña correlación entre la poca colaboración y la incompatibilidad de agendas, lo cual también muestra que quizás, más que una resistencia cultural, es necesario explorar horarios, medios, plataformas y estrategias que permitan conciliar horarios.

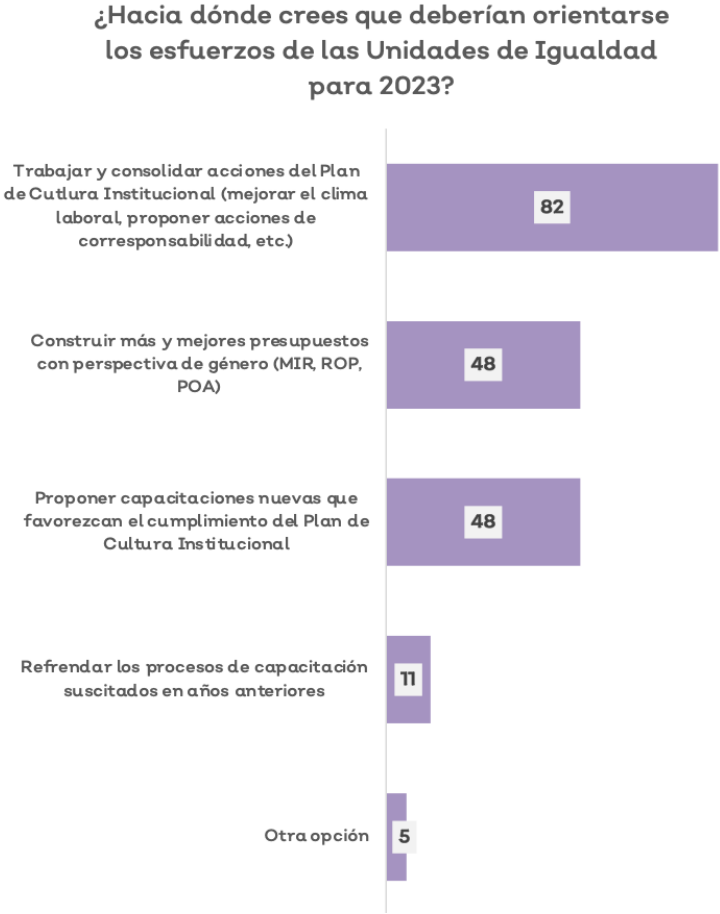
Cabe mencionar que estos tres obstáculos más recurrentes, la poca colaboración, la incompatibilidad de horarios y los canales de comunicación insuficientes, fueron consistentes con los obstáculos identificados a través de los informes finales recibidos.

En un momento posterior de la actividad, se realizó un análisis para consensuar hacia dónde deberían de orientarse los esfuerzos institucionales de las UIG; ejercicio que resulta de valiosa importancia, pues las opiniones vertidas se traducen en acciones consensuadas que deberán tomarse en cuenta para elaborar el Plan de Trabajo 2023. De manera que avanzar hacia la construcción de espacios de trabajo más igualitarios y hacia una mejor cultura institucional, sea un esfuerzo colectivo tanto en la planeación, como en la ejecución de las acciones. En la Gráfica 23 se presentan los resultados obtenidos de dicho análisis.

Resulta muy interesante cómo el reactivo más recurrente estuvo relacionado con el consolidar acciones del Programa de Cultura Institucional y el menos recurrente estuvo relacionado con refrendar procesos de capacitación suscitados en ejercicios anteriores; resulta interesante, porque esto refleja que el trabajo realizado a lo largo de los años por parte de las UIG, tiene una continuidad y una trazabilidad encaminada a la institucionalización de la perspectiva de género.

Los otros dos resultados refuerzan esta premisa, ya que señalan que se busca contar con herramientas más prácticas que permitan construir más y mejores presupuestos con perspectiva de género y que estos presupuestos se vean reflejados en los instrumentos de planeación, programación y presupuestación, como lo son las Matrices de Indicadores de Resultados, las Reglas de Operación y los Programas Operativos Anuales y que permitan, también, proponer capacitaciones nuevas que favorezcan y materialicen el cumplimiento de las líneas de acción del Programa de Cultura Institucional.

Gráfica 23. Resultados de la actividad de cierre relacionados con hacia donde deberían orientarse los esfuerzos de las UIG en 2023

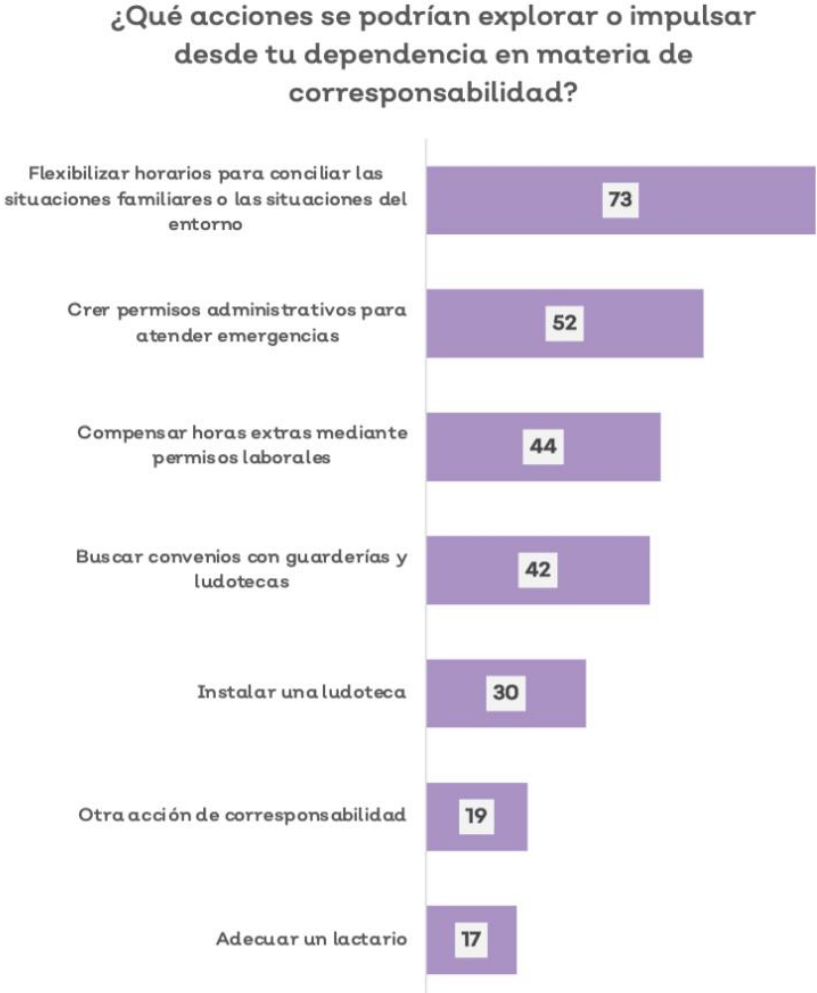


Aunado a estas directrices, otro reactivo estuvo enfocado en ponderar y priorizar acciones específicas en materia de corresponsabilidad que se buscarán implementar en 2023 al interior de las dependencias. El resultado obtenido se muestra en la Gráfica 24 y es sumamente interesante, ya que refleja que las personas de las dependencias y entidades tienen una mayor sensibilización respecto a la necesidad de incorporar acciones que permitan conciliar la vida laboral, personal y familiar.


Para dimensionar la importancia de esta premisa, basta con preguntarse: sin las capacitaciones ofertadas, ¿tantas personas servidoras públicas reconocerían y externarían la importancia flexibilizar horarios o compensar horas extras mediante permisos laborales?

Es decir, en materia de retos y gracias a los procesos de sensibilización, los esfuerzos de las UIG se encaminarán a consolidar acciones y estrategias específicas que permitan la conciliación, y, por tanto, la reducción de desigualdades por motivo de género.

Gráfica 24. Resultados de la actividad de cierre relacionados con las acciones de corresponsabilidad por explorar desde las UIG en 2023



Para concluir con la actividad de cierre, se abrió un espacio de deliberación en donde todas las personas externaron opiniones respecto a la labor realizada, en la cual se señalaron, por una parte, comentarios relacionados con el aprendizaje y la motivación derivada de los trabajos de las UIG; y, por otro lado, también se presentaron comentarios relacionados con la necesidad de contar con un mayor apoyo institucional.



Por último, a través de los informes finales proporcionados por parte de las UIG, se encontraron también distintos obstáculos y retos que vale la pena hacer mención de ellos, así que a continuación se enuncian algunos sin profundizar en ellos, toda vez que a lo largo del informe se han hecho reflexiones en gran parte de los obstáculos y retos identificados.

En lo que concierne a obstáculos detectados, las dependencias visibilizan un escenario complejo en relación con la dificultad para flexibilizar horarios o crear modalidades de trabajo mixto, la insuficiencia presupuestaria, además de la falta de espacios y recursos para hacer modificaciones infraestructurales que permitan incorporar acciones de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, como ludotecas y/o lactarios.

Quizás el obstáculo más grande que se reportó y que es consistente con el ejercicio dentro de la actividad de cierre, está relacionado con la dificultad para conciliar horarios de reunión, acuerdos, capacitación y operatividad del Programa de Cultura Institucional, lo cual ha devenido en que, en muchas ocasiones, las personas enlaces se han visto rebasadas porque las actividades recaen en ellas.

En cuanto a los retos, las dependencias y entidades han señalado que la desagregación de datos, la incorporación de un lenguaje incluyente, la resistencia cultural por parte de las personas de las dependencias y entidades y la poca participación de las personas integrantes, son aspectos que constantemente merman o limitan el trabajo de las UIG, por lo cual se necesita insistir con los procesos de formación y sensibilización a las personas de las dependencias y entidades.

Otros de los retos identificados y que han sido ampliamente abordados en el informe, es que se cuentan con insuficientes herramientas para transversalizar la perspectiva de género tanto en la producción documental, como en los programas presupuestarios.

En términos administrativos de comunicación interna y externa, el reto ha sido modificar documentos oficiales e instrumentos normativos, como Reglas de Operación, a través de su redacción, contengan lenguaje incluyente y no sexista.

6. Conclusiones

La mayor conclusión de los trabajos realizados por parte de las UIG reside en decir que, previo al 2020, antes del trabajo emprendido por parte de las dependencias y entidades había pocas acciones consolidadas en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.

Sin embargo, desde que se dio inicio con la política de conformar UIG en las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, se avanzado a pasos agigantados. Para 2022 se cuentan con 68 UIG instaladas y 10 de ellas reflejadas en programas presupuestarios. UIG que han empujado acciones importantes con el firme objetivo de construir espacios de trabajo más igualitarios y libres de discriminación y de incorporar la perspectiva de género en la acción pública.

Los hallazgos esbozados a lo largo de este informe dan cuenta de los resultados obtenidos en materia de institucionalización, ya que las UIG han tenido un trabajo sostenido y continuo a través de sus Sesiones Ordinarias; en materia de sensibilización, ya que se han tenido procesos de capacitación que han devenido en modificar conductas y se materializado en un cambio de paradigma respecto a la perspectiva de género, en compromisos personales e institucionales y en cambios institucionales como una mayor cantidad de documentos administrativos, reglamentos, programas presupuestales o Reglas de Operación con perspectiva de género y lenguaje incluyente.

Los hallazgos también dan cuenta de que se ha avanzado en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género al interior de las áreas de trabajo, ya que al menos 42 dependencias y entidades han incorporado acciones que favorecen una mejor cultura institucional y la construcción de espacios de trabajo más igualitarios.

En síntesis, la evidencia con la que cuenta la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (y que se encuentra esbozada a lo largo de este Informe) respecto a lo alcanzado por parte de las UIG, da cuenta de las estrategias que se han materializado a través de las UIG, han hecho de esta política la más importante en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en Jalisco.

Es importante mencionar que el nivel de compromiso, interés, involucramiento y autogestión, han sido elementos centrales para que las UIG avancen en su consolidación, seguido de fortalecerse en capacidades y recursos para que sean sostenibles a mediano y largo plazo.

También, es importante mencionar que no ha sido un camino fácil y que se ha transitado a través de distintos obstáculos y que, por tanto, hay retos importantes de cara al cierre de administración, lo cual necesitará fortalecer y consolidar los trabajos realizados de manera que estos trasciendan las administraciones gubernamentales.

Sin duda alguna, las UIG han sido fortalecidas para que, en estructura y ejecución, alcancen el cumplimiento de los objetivos de transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género de forma estratégica, clara y medible; tomando en cuenta además el interés, voluntad política para transformar la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por ello, reconocemos su compromiso y reiteramos nuestro agradecimiento de sumar y creer que es posible.

7. Bibliografía

Garrido Vergara, Luis. (2011). “Habermas y la Teoría de la Acción Comunicativa”. En: Razón y palabra, núm. 75, febrero – abril. Quito, Ecuador: Universidad de los Hemisferios.

Guichard Bello, Claudia (2015). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Ciudad de México: Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf. [Consultado por última vez el 17 de junio de 2022].

Habermas, Jürgen (1987). Teoría y praxis. Estudios de filosofía social. Madrid: Editorial Tecnos.

Habermas, Jürgen (1999). Teoría de la Acción Comunicativa, Volumen I. Racionalidad de la acción y racionalización social. Madrid: Taurus Humanidades.

Ministerios de Igualdad (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Madrid, España.

North, Douglas. (1990). Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño Económico. México, D.F: Fondo de Cultura Económica.


8. Anexos

Anexo 1. Listado de las UIG en la Administración Pública Estatal

No.	Dependencia	Enlace
1	Agencia de Energía	En proceso de nombrar a la persona enlace
2	Agencia de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	Oscar Eutiquio Dueñas Valdez
3	Agencia Estatal de Entretenimiento	Carlos Valls David
4	Agencia Integral de Regulación de Emisiones	Michel Estefanía Rosa Vivar
5	Agencia para el Desarrollo de Industrias Creativas y Digitales	Silvia Fabiola Madera Cabrera
6	Bosque la Primavera	Patricia Magdalena Aguilera Jaime
7	Centro de Coordinación, Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo	Violeta Mariana Parra García
8	Colegio de Bachilleres	Omar Rodríguez Macedo
9	Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos	Carolina Treto Reynoso
10	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	Braulio Guadalupe Vázquez Martínez
11	Comisión Estatal del Agua	Alberto José Vázquez Quiñones
12	Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo	Mariana Yarely Montejano González
13	Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología	Francisco Javier Márquez Márquez
14	Consejo Estatal de Promoción Económica	Gustavo Romero Mora
15	Contraloría del Estado	Viridiana Stephany Rizzo Negrete
16	Coordinación General de Comunicación	Ana Gabriela Guitron Valdez
17	Coordinación General de Transparencia	Anahí Barajas Ulloa

18	Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social	María Eugenia Arias Bocanegra
19	Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio	Verónica Rosales Briseño
20	Coordinación General Estratégica de Seguridad	Ingrid Guerrero Lobato
21	Coordinación General Estratégica Desarrollo Económico	Adriana Zujey Martínez
22	Fideicomiso del Fondo Estatal de Protección al Ambiente	Lisbeth Rosas Solorzano
23	Fideicomiso para la Administración del Programa de Desarrollo Forestal	Laura Nayeli Pacheco Casillas
24	Fiscalía del Estado	Alma Delia Díaz Vega
25	Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción	Omar Cruz Sánchez
26	Fondo Jalisco de Fomento Empresarial	Alejandra Ramírez Rodríguez
27	Hogar Cabañas	Roberto Carlos Guzmán Aguilar
28	Hospital Civil de Guadalajara	Rosa Imelda Hernández Muñoz
29	Instituto de Formación para el Trabajo	Erandi Sánchez Flores
30	Instituto de Información Estadística y Geográfica	María Guadalupe Plascencia Vázquez
31	Instituto Jalisciense de la Vivienda	Juan Antonio González Mora
32	Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez	Antonio Anguiano Apodaca
33	Jefatura de Gabinete	Gabriela Aguayo Pérez
34	Museos, Exposiciones y Galerías	Miriam Paola Villaseñor Muñoz
35	OPD Servicios de Salud	José de Jesús Méndez de Lira
36	Organismo Operador del Parque Solidaridad y Montenegro	Mayra Elivet Carmona Gutiérrez
37	Plataforma Abierta de Innovación y Desarrollo	Edgar Saúl Romero Villalobos
38	Procuraduría de Desarrollo Urbano	Gabriela Margarita Velázquez García
39	Procuraduría Social	Luz María Alatorre Maldonado
40	Red de Centros de Justicia para las Mujeres	Patricia Guadalupe Sandoval Martínez
41	Secretaría de Administración	Rosalía Elena Herrera Guevara

42	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	Sandra Elizabeth Macías Ávila
43	Secretaría de Cultura	Alejandra Petersen Castiello
44	Secretaría de Desarrollo Económico	Efrén Díaz Castellero
45	Secretaría de Educación	Nadia Soto Chávez
46	Secretaría de Gestión Integral del Agua	Jessica Daniela Espinoza Cárdenas
47	Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres	Jazmín Mencías Santoyo
48	Secretaría de Infraestructura y Obra Pública	Arelí de la Torre Talamantes
49	Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología	Esmeralda Ramos Martínez
50	Secretaría de la Hacienda Pública	María Isabel Watanabe Villaseñor
51	Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial	Denitza González Quiñonez
52	Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana	Félix Ángel Galarza Villaseñor
53	Secretaría de Salud	Alejandra López Pérez
54	Secretaría de Seguridad	Violeta Castillo Saldívar
55	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Martha Guadalupe Díaz Muñoz
56	Secretaría de Transporte	Jonadab Martínez García
57	Secretaría de Turismo	Raúl Iván Franco Lozano
58	Secretaría del Sistema de Asistencia Social	Mateo Bonilla Coronado
59	Secretaría General de Gobierno	Herman Luis García Salcido
60	Sistema de Tren Eléctrico Urbano	Beatriz Adriana Gómez Hernández
61	Sistema DIF del Estado de Jalisco	Laura Olivia Delgado
62	Sistema Estatal Anticorrupción	Paola Berenice Martínez Ruíz
63	Sistema Intermunicipal de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado	Jessica Daniela Espinoza Cárdenas



64	Sistema Jalisciense de Radio y Televisión	María de Carmen González Carbajal
65	Unidad Estatal de Protección Civil y Bomberos	Víctor Hugo Roldán Guerrero
66	Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara	Julia Noemi Palacios Rodríguez
67	Universidad Tecnológica de Jalisco	En proceso de nombrar a la persona enlace
68	Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara	Brenda Serna Molina


Anexo 2. Tabla por mes en el que las dependencias y entidades llevaron a cabo la Primera Sesión Ordinaria de sus UIG

Mes	Dependencia
Marzo	<ul style="list-style-type: none"> - Hospital Civil de Guadalajara - Secretaría de la Hacienda Pública
Abril	<ul style="list-style-type: none"> - Agencia para el Desarrollo de Industrias Creativas y Digitales - Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo - Coordinación General Estratégica de Seguridad - Coordinación General de Transparencia - DIF Jalisco - Fiscalía del Estado - Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción - Instituto de Formación para el Trabajo - Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres - Secretaría de Innovación Ciencia y Tecnología - Secretaría de Seguridad - Secretaría del Sistema de Asistencia Social - Sistema Intermunicipal de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado - Secretaría de Transporte - Sistema de Tren Eléctrico Urbano - Bosque la Primavera - OPD Servicios de Salud Jalisco
Mayo	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social - Instituto Jalisciense de la Vivienda - Museos Exposiciones y Galerías - Secretaría de Infraestructura y Obra Pública - Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana - Sistema Estatal Anticorrupción - Procuraduría de Desarrollo Urbano
Junio	<ul style="list-style-type: none"> - Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica del Estado de Jalisco

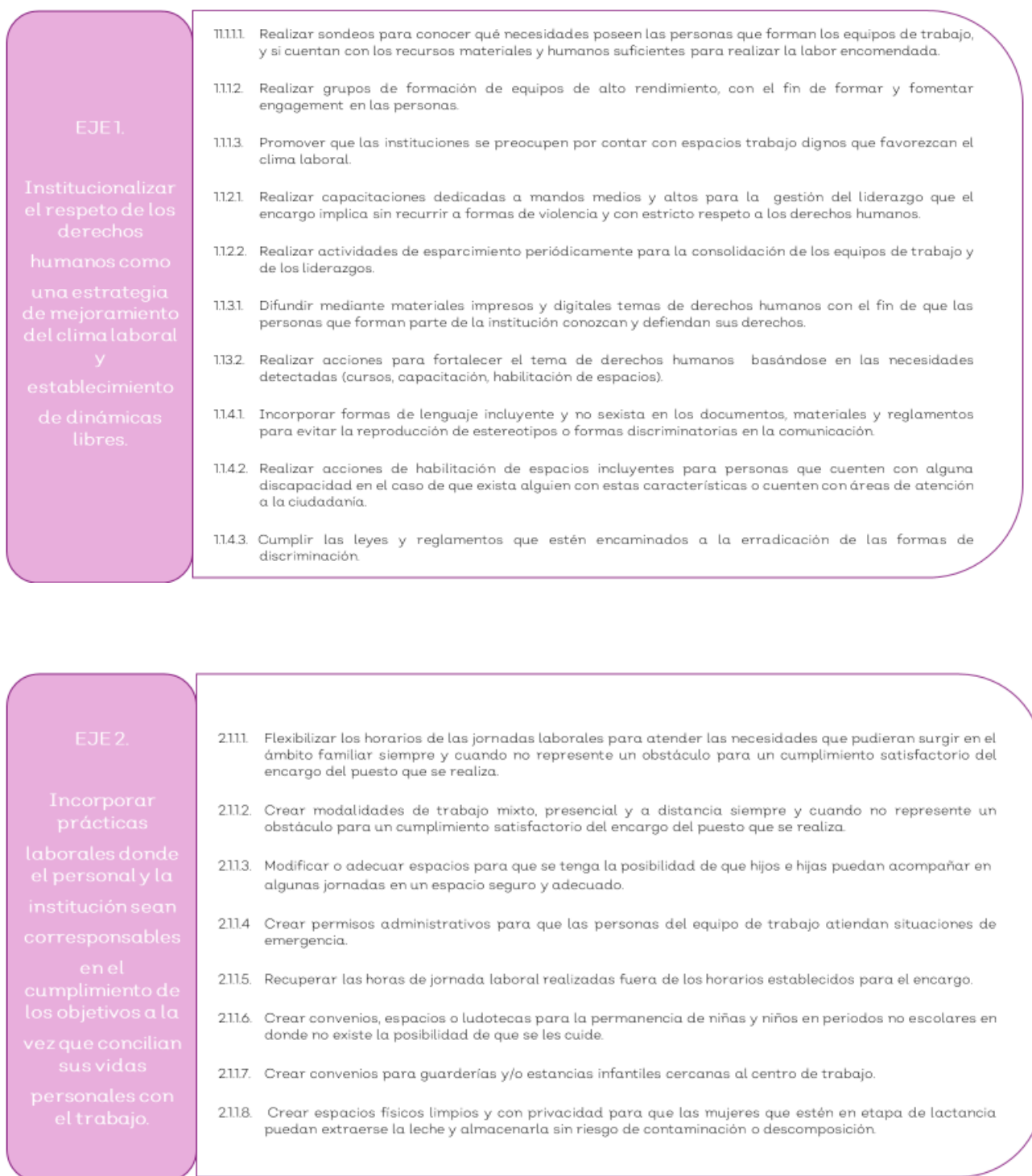
Julio	<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría de Cultura
Septiembre	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación General Estratégica de Gestión del Territorio - Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres - Secretaría de Transporte - Colegio de Bachilleres del Estado de Jalisco
Octubre	<ul style="list-style-type: none"> - Fondo Jalisco de Fomento Empresarial
Noviembre	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación General de Transparencia
Sin fecha	<ul style="list-style-type: none"> - Agencia Integral de Regulación de Emisiones - Agencia de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria - Contraloría del Estado - Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez - Secretaría de Educación - Secretaría de Desarrollo Económico - Secretaría de Seguridad - Secretaría de Trabajo y Previsión Social - Sistema Jalisciense de Radio y Televisión

Anexo 3. Tabla por mes en el que las dependencias y entidades llevaron a cabo la Segunda Sesión Ordinaria de sus UIG

Mes	Dependencia
Junio	- Unidad Estatal de Protección Civil y Bomberos
Agosto	- Sistema Estatal Anticorrupción
Septiembre	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación General Estratégica de Seguridad - Fiscalía del Estado - Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica del Estado de Jalisco - Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo - Instituto de Formación para el Trabajo - Instituto Jalisciense de la Vivienda - Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres - Secretaría de Salud - Sistema de Tren Eléctrico Urbano - Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara
Octubre	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión Estatal del Agua - Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción - Museos, Exposiciones y Galerías - Plataforma Abierta de Innovación y Desarrollo - Secretaría de la Hacienda Pública - Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología - Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana - Bosque la Primavera
Noviembre	<ul style="list-style-type: none"> - Agencia para el Desarrollo de Industrias Creativas y Digitales - Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología - Fondo Jalisco de Fomento Empresarial - Hospital Civil de Guadalajara - Secretaría de Administración - Secretaría de Infraestructura y Obra Pública - Secretaría del Sistema de Asistencia Social - OPD Servicios de Salud Jalisco - Procuraduría de Desarrollo Urbano
Sin dato	<ul style="list-style-type: none"> - Agencia de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria - Agencia Integral de Regulación de Emisiones

- 
- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Jalisco- Contraloría del Estado- Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez- Red de Centros de Justicia para las Mujeres- Secretaría de Desarrollo Económico- Secretaría de Educación- Secretaría de Seguridad- Secretaría de Trabajo y Previsión Social- Sistema Jalisciense de Radio y Televisión |
|--|---|

Anexo 4. Figura del Programa de Cultura Institucional (ejes y líneas de acción)



EJE 4.

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

- 4.111. 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.
- 4.112. 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.
- 4.116. 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.
- 4.117. Crear convenios con instituciones de formación para que el personal obtenga becas en cursos o programas de estudios con validez oficial.
- 4.118. Impulsar que las personas continúen sus estudios formales a través de permisos, horarios mixtos o jornadas adaptadas.

EJE 5.

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

- 5.111. Armonizar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación.
- 5.112. Difundir de forma periódica estrategias de comunicación para incorporar un lenguaje administrativo incluyente y no sexista.
- 5.113. 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.

Anexo 5. Tabla sobre Compromisos asumidos por personas que integran dependencias y entidades de la APE durante los talleres de “Elaboración de Reglas de Operación con Perspectiva de Género”

¿Qué podrías incluir este año?	¿Qué consideras que pudieras explorar el siguiente año?	¿Qué estarías en disposición de incluir, pero no tienes seguridad de cómo hacerlo?
Acciones afirmativas con el objetivo de romper estereotipos y fortalecer a las mujeres.	Elaborar reglas de operación con perspectiva de género.	Revisar criterios, requisitos y normas operativas.
Análisis sobre la infraestructura subdesarrollada que no tiene en cuenta las cuestiones de género.	Elaborar las reglas de operación y convocatoria con lenguaje incluyente.	Tener las herramientas para realizar evaluaciones de impacto.
Alineación de la perspectiva de género en las reglas de operación.	Implementar estrategias de equidad de género en apoyo a municipios.	Realizar obras de infraestructura de agua y alcantarillado sostenible.
Manejar con perspectiva de género los resultados estadísticos de la implementación del programa.	Capacitación en perspectiva de género a las personas que intervienen en la creación de las reglas de operación.	Promover homologación jurídica y programática.
Emplear mecanismos de seguimiento y evaluación a los informes finales con PEG.	Desagregar por sexo las y los beneficiarios del servicio o programa.	Inclusión de la interseccionalidad. Que todo el personal de la institución aplique la perspectiva de género en su trabajo diario.
Analizar y revisar requisitos que	Criterios de interseccionalidad en la atención a mujeres víctimas de violencia.	Estrategias de comunicación.
	Ampliar la	Elaborar reglas de operación con perspectiva de género.

<p>fomentan o limitan la participación de las mujeres.</p>	<p>inclusión/acceso a los espacios físicos y virtuales.</p>	<p>Compartir información y capacitar en perspectiva de género.</p>
<p>Capacitaciones sobre sensibilización en perspectiva de género.</p>	<p>Investigar más sobre la problemática y cómo afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres.</p>	<p>Identificar mecanismos viables para reducir las brechas de desigualdad de género.</p>
<p>Realizar una serie de análisis que permitan identificar problemáticas, así como evaluar los resultados.</p>	<p>Incluir la participación de estudiantes mujeres en los proyectos de la unidad de igualdad de género.</p>	<p>Revisar si los apoyos tienen algún sesgo en materia de género.</p>
<p>Cuantificar y desagregar mi población objetivo y potencial.</p>	<p>Integrar evaluaciones con perspectiva de género.</p>	<p>Encuestas de satisfacción con el objetivo de conocer la opinión de la población beneficiada.</p>
<p>Utilizar un lenguaje más amigable con la población objetivo.</p>		<p>Mayor participación de la sociedad en temas de emprendimiento de base tecnológica.</p>
<p>Incluir información socioeconómica, geográfica y cultural.</p>		