

INFORME 2023

Avances y Resultados.



Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal.

Abril, 2024



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

Contenido

1. Introducción	4
2. Contexto	5
3. Resultados, alcances e impactos	6
3.1. Sesiones Ordinarias y Extraordinarias	10
3.2. Capacitación	15
3.3. Impacto sobre los procesos de capacitación	26
4. Programa de cultura institucional	29
4.1 Resultados Generales	29
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”	30
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”	32
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”	36
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”	38
4.6. Eje 5 del Programa de Cultura Institucional, “Propiciar que la difusión y comunicación sea incluyente, no sexista y libre de discriminación”	41
5. Actividad complementaria	43
6. Retos y obstáculos	50
7. Conclusiones	52
8. Anexos	53

1. Introducción

Las Unidades de Igualdad de Género, como parte de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres, durante el período 2020-2023 han sido 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.

Durante el periodo 2023, las UIG trabajaron con 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 reforzar que a través de la publicación de sus reglamentos se cuente con más dependencias que han logrado alcanzar su institucionalización y que el trato entre las personas sea digno, equitativo y bajo los principios de igualdad.

El presente documento muestra un balance de los resultados obtenidos durante el ejercicio 2023, 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 2023, el cual se separa, a su vez, en dos principales apartados: uno que muestra los resultados en 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 proceso 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.

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 2023 se han instalado 76 Unidades de Igualdad de Género, lo cual corresponde al 89% de las dependencias y entidades del gobierno de Jalisco y se han validado 71 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 2023 se tuvo un encuentro con más de 50 dependencias para presentar los resultados de las actividades realizadas durante 2022 y el Plan de Trabajo 2023 que establece los objetivos, criterios y tiempos para la ejecución del mismo.

El gobierno de Jalisco ha avanzado significativamente en la instalación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) y en la validación de propuestas que institucionalizan su creación y conformación. Estos esfuerzos demuestran un compromiso claro hacia la promoción de la igualdad de género y la incorporación de perspectivas de género en la administración pública.

Las UIG son fundamentales para promover un cambio cultural y reorientar prácticas, dinámicas y procesos institucionales. A continuación, se analizan los principios de actuación mencionados:

Igualdad de Género: Este principio implica garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan iguales oportunidades y derechos. Las UIG juegan un papel crucial al trabajar en la eliminación de discriminaciones y en la promoción de entornos inclusivos.

Igualdad Sustantiva: La igualdad sustantiva va más allá de la igualdad formal, buscando abordar las desigualdades de fondo. Las UIG, al ser unidades especializadas, están en una posición estratégica para diseñar e implementar acciones que aborden las causas estructurales de la desigualdad de género.

Transversalización de la Perspectiva de Género: La transversalización implica integrar la perspectiva de género en todas las políticas y prácticas de la organización. Las UIG son esenciales para liderar este proceso, trabajando en colaboración con diversas áreas para asegurar que la perspectiva de género esté presente en todas las actividades gubernamentales.

Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas: Este principio destaca la importancia de garantizar y proteger los derechos fundamentales de las mujeres y niñas. Las UIG, al colaborar con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH), pueden contribuir significativamente a la promoción y protección de estos derechos.

3. Resultados, alcances e impactos

Como parte de los avances que se han alcanzado con las UIG en 2023, por un lado, se ha mejorado la capacidad de instalación y modificación de reglamentos, lo que permite una mayor flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades cambiantes de las instituciones. Esto ha incluido la actualización de normativas internas y la implementación de nuevas políticas en respuesta a los desafíos emergentes.

Por otro lado, se ha puesto énfasis particular en las capacitaciones y el seguimiento del Plan de Trabajo en relación al cumplimiento del Programa de Cultura Institucional. Ello ha implicado el asegurarse de que el personal cuente con la capacitación en materia de igualdad sustantiva, así como también garantizar que se lleven a cabo acciones concretas para fortalecer la cultura institucional.



A. En materia de Cultura Institucional:

El Programa de Cultura Institucional (PCI) ha buscado impactar en la dinámica interna de las coordinaciones, dependencias, entidades y fideicomisos del gobierno estatal. Algunos elementos clave de este programa se destacan en tu descripción:

Enfoque Planificado y Medible: El PCI reconoce que el cambio en la cultura institucional desde una perspectiva de género es un proceso planificado y medible. Esto implica la implementación de pasos específicos y la monitorización constante del progreso.

Ambientes Laborales Saludables: El objetivo central del PCI es permear las organizaciones de tal manera que se construyan ambientes laborales saludables. Esto implica no solo la erradicación de la discriminación de género, sino también la promoción de derechos plenos para todas las personas.

Corresponsabilidad y Colaboración: Se busca que todas las personas de las dependencias, experimenten un uso pleno de sus derechos y contribuyan a la corresponsabilidad en la consecución de objetivos. Esto refleja la importancia de la colaboración y la participación activa de todos los miembros de la institución.

Igualdad de Trato y Oportunidades: El PCI se centra específicamente en la igualdad de trato y oportunidades, con un enfoque particular en el ámbito de género. Este enfoque es fundamental para abordar y superar las brechas de género presentes al interior de las dependencias y al exterior, a través de sus planes y programas.

Promoción de la Diversidad e Inclusión: La construcción de una cultura organizacional que promueva la igualdad, la diversidad y la inclusión es un objetivo importante del PCI. Esto implica reconocer y abordar activamente las brechas de género, así como promover la participación equitativa de todas las personas.

El resultado favorable de la implementación efectiva de estas premisas, así como de la participación y compromiso continuo de todos los niveles de las dependencias.

La monitorización constante del progreso y la adaptabilidad a medida que evolucionan las necesidades son elementos clave para asegurar que el programa cumpla con sus objetivos a largo plazo.

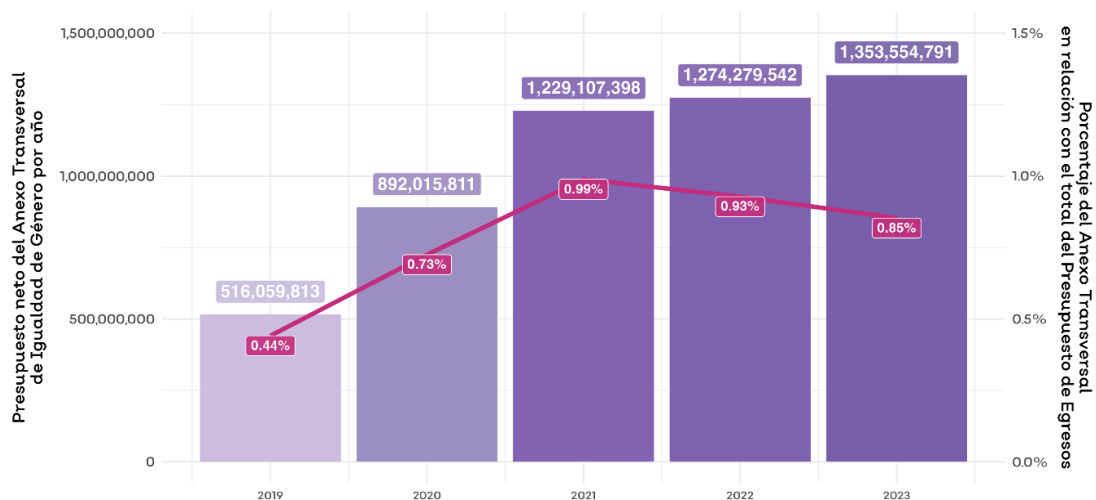
B. En materia de incorporación de la PEG en el Presupuesto de Egresos del Gobierno del Estado de Jalisco para el año 2023:

El Anexo Transversal de Igualdad de Género ha sido la apuesta del Gobierno de Jalisco, a través de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) y la Secretaría de la Hacienda Pública, por materializar la perspectiva de género en los programas presupuestarios. Es decir, es el documento que refleja el porcentaje del presupuesto destinado a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.

Evolución del Anexo Transversal de Igualdad de Género en el Presupuesto de Egresos

Desde su implementación, el Anexo Transversal ha crecido en cuanto a montos y unidades que lo integran, pero también se ha consolidado como un instrumento estratégico y transparente.

De 2020 a 2023, el instrumento ha crecido, en términos netos, un 51%. La progresividad, además de los montos, se refiere al compromiso creciente de las dependencias por promover la Igualdad de Género, lo que se ve reflejado en el crecimiento sostenido en componentes presupuestales y en Unidades Responsables.



Elaboración propia a partir de los Presupuesto de Egresos del Gobierno de Jalisco

De acuerdo con datos de la Secretaría de la Hacienda Pública (SHP), para 2023 la transversalidad de Igualdad de Género fue la más concurrida en los procesos de capacitación, contando con un total de 343 personas, 217 mujeres (63%) y 126 hombres (37%).

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, en las sesiones (tanto ordinarias como extraordinarias) se formaliza el trabajo realizado a lo largo del año, en donde se discuten y evalúan las estrategias implementadas, además de compartir experiencias y buenas prácticas, así como también establecer nuevas metas y objetivos.

Además de ser espacios para la revisión y formalización del trabajo, las sesiones también brindan la oportunidad para fortalecer la coordinación y colaboración entre las diferentes dependencias y entidades, fomentando así un enfoque integral y coordinado en la promoción de la igualdad de género.

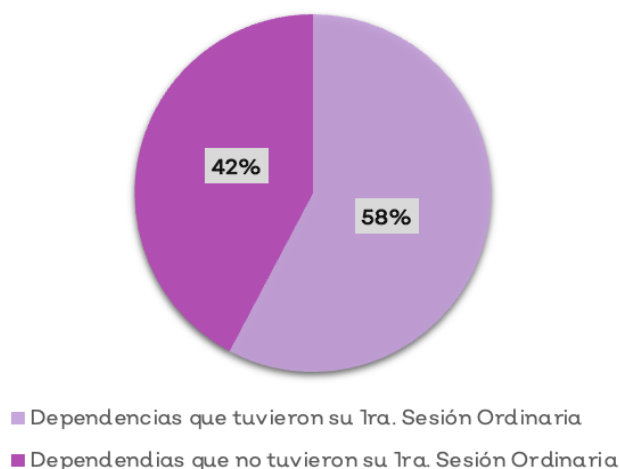
De conformidad con el Plan de Trabajo, las UIG tenían programado sesionar, de manera ordinaria, en dos ocasiones en 2023, la primera se programó para el 08 de abril, mientras que la segunda para el 08 de septiembre.

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, plazos de ejecución y responsables designados para cada tarea. Este plan de trabajo serviría como guía para orientar las acciones de las UIG a lo largo del año y aseguraría que se logren los objetivos establecidos.

De 43 dependencias que presentaron su informe de resultados, el 57.4% sesionaron en el período de marzo a diciembre, en tanto que el 42.6% 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



	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias que tuvieron su 1ra. Sesión Ordinaria	41	57.4%
Dependencias que no tuvieron su 1ra. Sesión Ordinaria	30	42.6%

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, identificar los principales retos encontrados y definir los alcances que podrían obtenerse durante el resto del año. Esta sesión estaba programada para que las distintas UIG se reunieran el 08 de agosto.

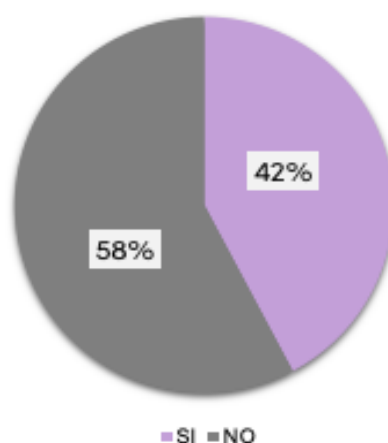
Los temas propuestos para tratar en esta segunda sesión, estaban relacionados con la presentación, discusión y análisis de avances del Plan de Trabajo Anual 2023.

Además, se tenía previsto analizar las metas cumplidas y las dificultades encontradas en relación con el presupuesto con perspectiva de género y el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional, esto permitiría a las UIG identificar áreas de mejora.

En total, de los 43 informes recibidos, 32 UIG cumplieron con su segunda sesión ordinaria, lo cual representa el 44.8% de la totalidad de las instituciones. Un dato importante a considerar, es que de 30 dependencias que tuvieron su primera y segunda sesión ordinaria, corresponde al 42%, tal y como se muestra en la Gráfica 2.

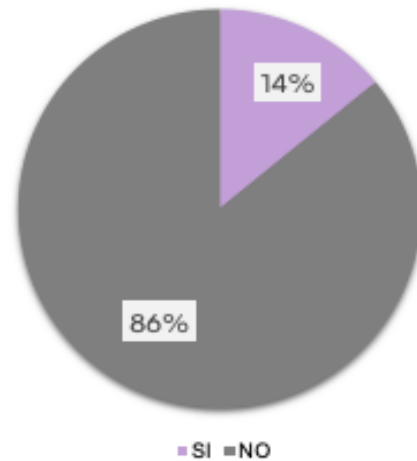
Gráfica 2. Porcentaje de dependencias y entidades que cumplieron con la Primera y Segunda Sesión Ordinaria

Dependencias que tuvieron su 1ra. y 2da. Sesión Ordinaria



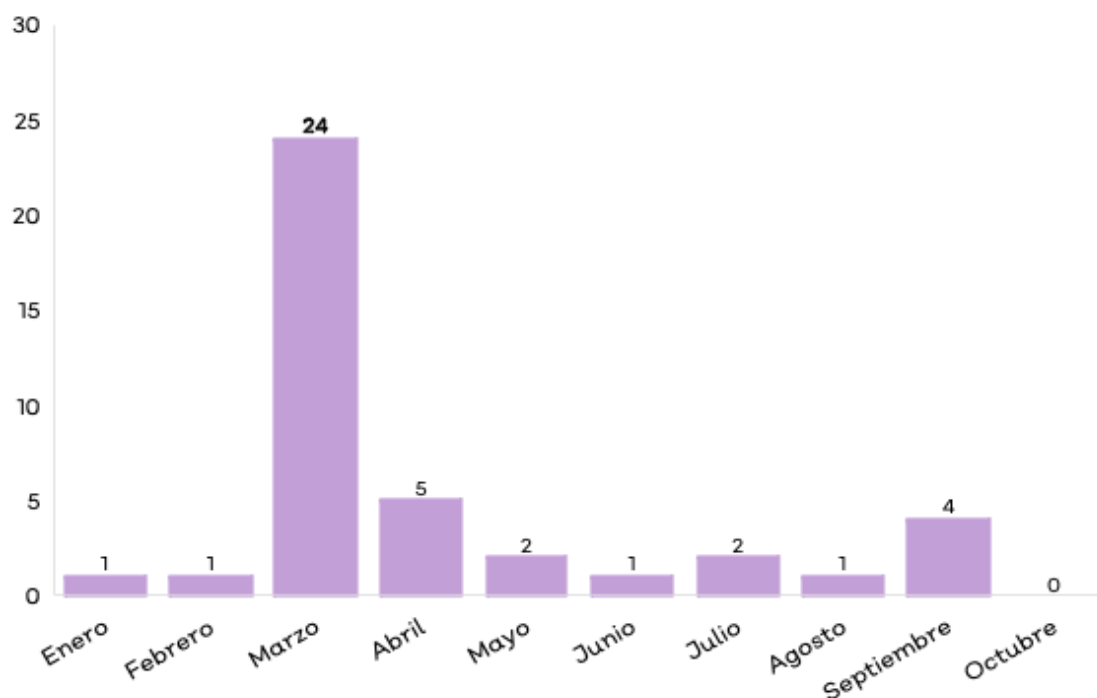
Por otro lado, de las dependencias que llevaron a cabo su primera sesión ordinaria, no todas alcanzaron a ejecutar la segunda sesión. El 14% reporta haber sesionado, en tanto que el 86% no reporta su cumplimiento.

Dependencias que tuvieron su 1ra. pero no su 2da. Sesión Ordinaria



	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias que tuvieron su 1ra. y 2da. Sesión Ordinaria	30	42%
Dependencias que tuvieron su 1ra. Sesión Ordinaria pero no su 2da. Sesión Ordinaria	10	14%

Gráfica 3. Primera Sesión Ordinaria de las UIG por mes

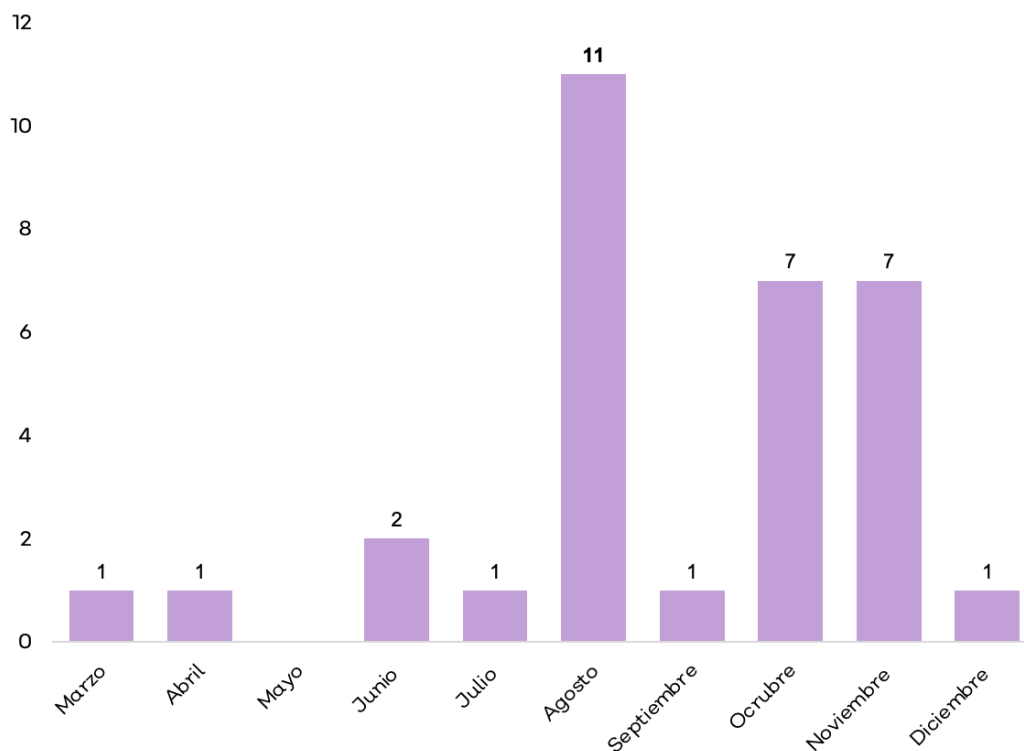


Un dato importante a destacar tiene que ver con el cumplimiento en tiempo de la ejecución de la primera sesión ordinaria, siendo 24 dependencias que en el mes de marzo llevaron a cabo el objetivo de su sesión, en tanto, que el resto de las UIG sesionó en otro momento debido principalmente a los siguientes factores:

- Cambios al interior de la Unidad de Igualdad de Género
- Falta de conciliación y programación para la ejecución de la misma
- Ingreso de personal a la institución y su nombramiento fuera de fecha

Para el caso de la ejecución de la segunda sesión ordinaria, un porcentaje menor, logró llevarla a cabo. Un dato de importancia, demuestra que se institucionalizaron nuevas UIG en el transcurso del año dificultando así que sesionaran en tiempo según el plan de trabajo.

Gráfica 4. Segunda Sesión Ordinaria de las UIG por mes



3.2. Capacitación

Respecto del programa de capacitación, se da cuenta del cumplimiento en su totalidad en el ejercicio 2023, durante los meses de abril a agosto.

Se capacitaron a un total de 244 personas, de las cuales, 175 son mujeres y 69 hombres en las siguientes temáticas:

1. Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral.
2. Políticas de Cuidado y Autonomía Económica
3. Integración del Anexo Transversal.
4. Comunicación incluyente y no sexista en plataformas y medios institucionales.

Durante el proceso se pudo dar cuenta del interés de las dependencias en incorporar mejores prácticas tendientes a fortalecer el Programa de Cultura Institucional, además de mostrar mayor interés para la incorporación de la perspectiva de género.

Las personas que forman parte de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) han desempeñado un papel fundamental en la promoción, fortalecimiento, difusión y apoyo a la implementación de acciones relacionadas con la igualdad de género dentro de su institución. Su labor ha sido crucial para impulsar cambios significativos en la cultura institucional, con el objetivo de alcanzar mejores resultados en términos de igualdad de género.

Algunas de las acciones que las UIG han promovido incluyen:

- Sensibilización y concienciación sobre la importancia de la igualdad de género dentro de la institución.
- Desarrollo e implementación de políticas y programas orientados a promover la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de todas las personas, independientemente de su género.
- Capacitación y formación en temas de género para el personal de la institución, con el fin de sensibilizar sobre las problemáticas de género y promover comportamientos y prácticas más inclusivas.
- Apoyo en la identificación y eliminación de barreras y prácticas discriminatorias dentro de la institución.
- Fomento de la participación activa de las mujeres y otros grupos marginados en todos los ámbitos de la institución, incluyendo la toma de decisiones y el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.
- Monitoreo y evaluación de los avances en materia de igualdad de género, con el fin de identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias y acciones en consecuencia.

En resumen, las UIG han desempeñado un papel clave en la promoción de la igualdad de género dentro de su institución, contribuyendo así a la construcción de una cultura institucional más inclusiva y equitativa.

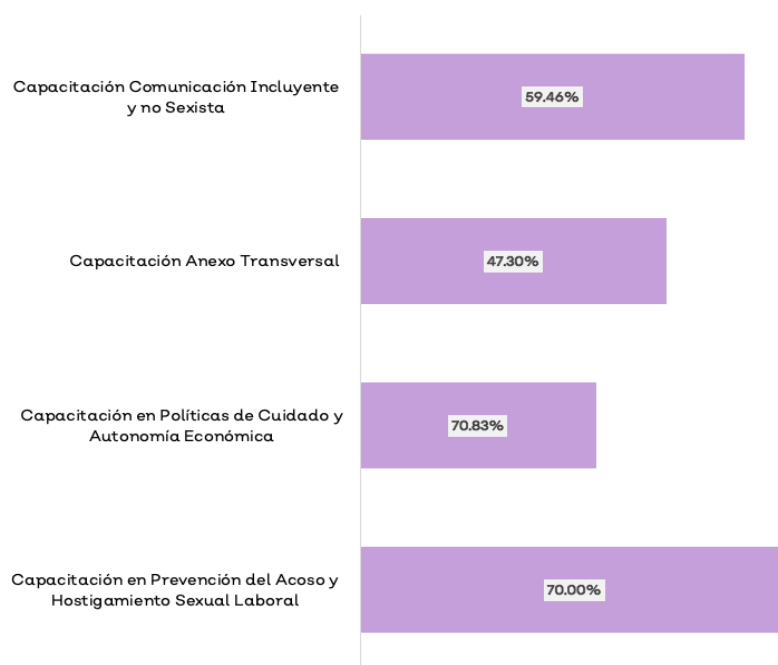
A continuación, se presenta un balance general del total de las UIG y las personas asistentes a los distintos procesos de capacitación.

Balance general

A lo largo de 2023 se implementaron 10 sesiones de capacitación en las temáticas antes mencionadas. En lo que respecta a las UIG que participaron, se rescata la asistencia de un promedio de 44 UIG de las 71 instaladas con corte al mes de agosto. Cabe destacar que en los meses de septiembre a diciembre se instauraron cinco unidades más, mismas que se han sumado a las acciones institucionales acordes al Plan de Trabajo.

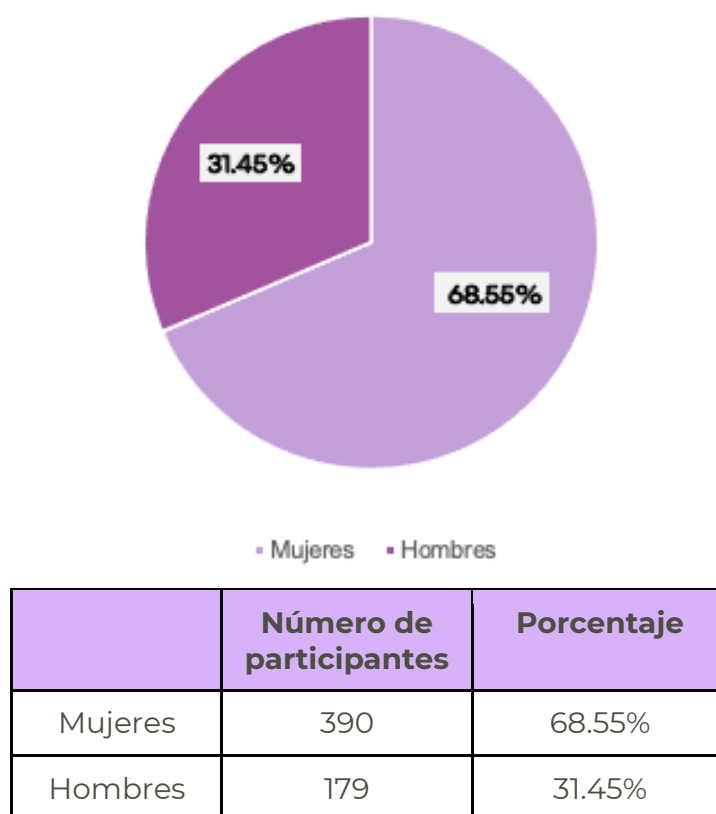
En la siguiente gráfica se puede observar el porcentaje de UIG participantes en los distintos procesos de capacitación efectuados en 2023.

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



En la totalidad de los procesos de capacitación, hubo 569 personas participantes provenientes de las UIG; de las cuales 390 son mujeres, representando el 68.55% del total y 179 participaciones de hombres, representando el 31.45% del total, tal y como lo muestra la Gráfica 5.

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



Es interesante observar que en la mayoría de los procesos de capacitación llevados a cabo desde el primer año de funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género (UIG), se ha registrado un mayor porcentaje de participación de mujeres en comparación con los hombres. Esto podría reflejar una mayor sensibilidad o interés por parte de las mujeres en temas relacionados con la

igualdad de género, así como posiblemente una mayor conciencia de la importancia de abordar estas cuestiones en el ámbito laboral.

Además, es notable que durante el ejercicio 2023, la asistencia a los procesos de capacitación estuvo dominada por personas suplentes en lugar de las y los titulares de las unidades. Esto podría tener diversas interpretaciones, entre las cuales se podrían considerar:

- Priorización de la capacitación de personas suplentes para garantizar la continuidad y el fortalecimiento de las UIG en caso de ausencia o rotación de personal titular.
- Mayor disponibilidad de las personas suplentes para participar en los procesos de capacitación debido a la carga de trabajo u otros compromisos de las y los titulares.
- Necesidad de involucrar a una amplia gama de personal en los procesos de capacitación para asegurar la difusión y aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos en toda la institución.

Independientemente de las razones específicas detrás de estas tendencias, es importante reconocer la diversidad de participantes en los procesos de capacitación y garantizar que todas las personas que integran las UIG, ya sean titulares o suplentes, reciban la formación y el apoyo necesarios para desempeñar eficazmente su función en la promoción de la igualdad de género dentro de la institución.

A continuación, se muestra en la Tabla 1, los datos desagregados de los procesos de capacitación efectuados de conformidad al Plan de Trabajo.

Tabla 1. Numeralia de los procesos de capacitación hacia las UIG de la APE en 2023

Capacitación	Número de sesiones	Porcentaje de UIG participantes	Hombres asistentes	Mujeres asistentes	Total de participantes
Prevención de acoso y hostigamiento sexual laboral	5	60%	66	144	210
Políticas de Cuidado y Autonomía Económica	Curso de 30 horas	21%	3	24	27
Capacitación en Anexo Transversal	2	43%	67	135	202
Comunicación incluyente y no sexista en redes sociales	2	48%	43	87	130
Total general	10	52%	179	390	569

Proceso de capacitación en materia de Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral

Uno de los objetivos prioritarios de la capacitación fue el tema de “*Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral*”, en Jalisco, la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso y hostigamiento sexual laboral, a través del Protocolo Cero, busca promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, además de prevenir e identificar conductas que impliquen hostigamiento y acoso sexual.

Por tal motivo, las unidades de igualdad, promueven a través de la difusión, la política de cero tolerancia al acoso y hostigamiento sexual laboral, en donde visibilicen los mecanismos de atención y ruta al interior de las dependencias del gobierno del estado.



El objetivo de la capacitación, consistió en sensibilizar a las Unidades de Igualdad de Género en torno a la importancia de la prevención en casos de acoso y hostigamiento sexual laboral en las dependencias de la Administración Pública Estatal, la asistencia fue de 144 mujeres y 66 hombres, capacitando a un total de 210 personas.

Se buscó que las personas participantes conocieran el contenido del Protocolo para Prevenir, Atender Sancionar y Erradicar el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal (*Protocolo Cero*), respecto a los mecanismos de denuncia y atención a víctimas, así como, aplicar los conocimientos adquiridos en el ámbito de sus competencias.

Los contenidos que se abordaron fueron los siguientes:

1. Marco normativo internacional, nacional y estatal sobre derechos de la mujer.
2. Conceptos de violencia de género, violencia de género contra las mujeres y tipos de violencia.
3. Consecuencias en las víctimas de hostigamiento sexual y acoso sexual.
4. Funcionamiento y vías de denuncia para aplicar el Protocolo Cero en la Administración Pública Estatal.

Proceso de capacitación en materia de Políticas de Cuidado y Autonomía Económica

La segunda capacitación que se llevó a cabo fue “*Políticas de Cuidado y Autonomía Económica*”, del 08 al 26 de junio de 2023, a través de plataforma virtual, con una duración de 30 horas, impartido por la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.



Su objetivo consistió en sensibilizar a las Unidades de Igualdad de Género con el propósito de contar con herramientas para el diseño, implementación o coordinación de políticas y programas sobre los cuidados en aras de fortalecer el Programa de Cultura Institucional.

La asistencia fue de 31 personas, siendo 27 mujeres y 4 hombres.

En dicho proceso, se abordaron contenidos en relación a:

- Los cuidados. Igualdad sustantiva y autonomía económica.
- El derecho al cuidado y las políticas públicas para garantizarlo.
- Sistema de cuidados: un instrumento de la política pública de cuidados.
- Una ciudad que cuide para el logro de la igualdad sustantiva.

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

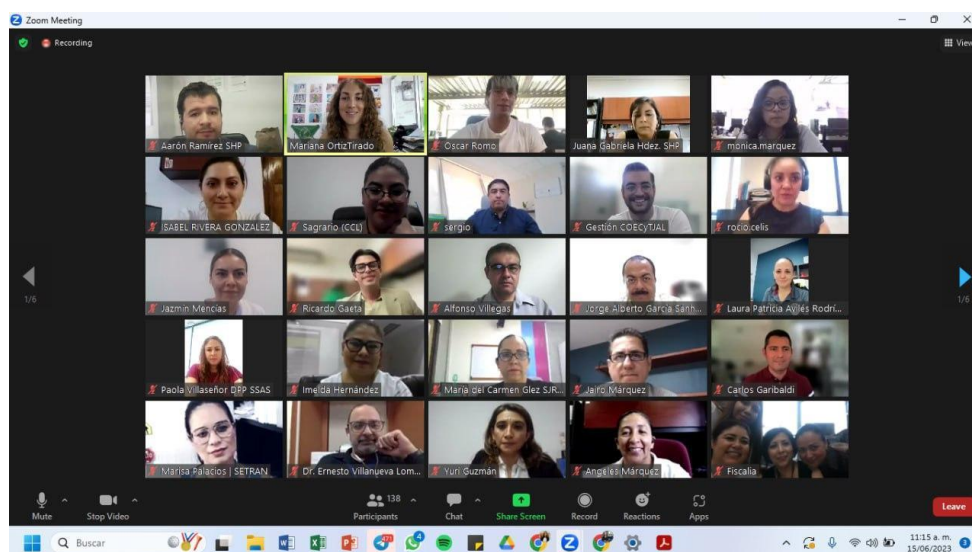
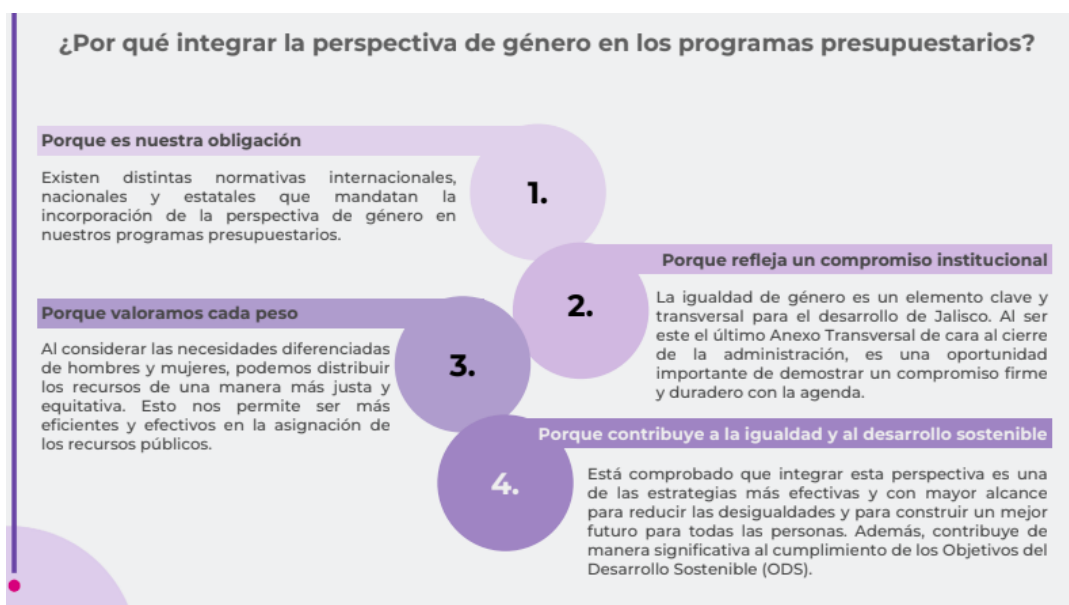
La tercera capacitación correspondió a la *“Integración del Anexo Transversal”*, impartida los días 15 y 22 de junio a través de la plataforma zoom, en coordinación con la Secretaría de la Hacienda Pública. Asistieron 135 mujeres y 67 hombres, particularmente para esta capacitación se convocó a las personas integrantes de las áreas de planeación y presupuestación.

Con el objetivo de incidir en el presupuesto de egresos y el anexo de Igualdad de Género se propuso la inclusión de la transversalidad de género en los programas presupuestarios, para impulsar la agenda de igualdad y no discriminación en la administración pública estatal; de manera que dichos Programas Presupuestarios puedan reflejar la Temática Transversal de la Igualdad de Género a nivel de Programa Presupuestario y Componente.

Los contenidos que se abordaron fueron los siguientes:

- Justificación y vinculación de la Transversalidad de Igualdad de Género.
- Balance de resultados del Anexo Transversal de Igualdad de Género 2020 – 2023.

- Continuidades, criterios y aplicación de la Temática Transversal de Igualdad de Género 2024.
- Componentes sugeridos y ejemplos de aplicación.
- Compromisos de cara al cierre de la administración y casos de componentes estratégicos.
- Niveles de intensidad y responsable de la Transversalidad.



El Anexo Transversal de Igualdad de Género ha sido la apuesta del Gobierno de Jalisco, a través de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) y la Secretaría de la Hacienda Pública, por materializar la perspectiva de género en los programas presupuestarios.

Es decir, es el documento que refleja el porcentaje del presupuesto destinado a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.

Proceso de capacitación en materia de Comunicación Incluyente y no Sexista

La cuarta capacitación que se llevó a cabo fue con el tema “*Comunicación incluyente y no sexista en plataformas y medios institucionales*” asistieron 87 mujeres y 43 hombres, particularmente para esta capacitación se convocó a las personas integrantes de las áreas de comunicación, con un total de 143 asistentes.



Se buscó que las áreas de comunicación pudieran identificar, analizar y reflexionar sobre la importancia de la comunicación institucional y la incorporación de la perspectiva de género en comunicados, plataformas y medios institucionales.

Los contenidos abordados fueron:

- La importancia de hablar de comunicación incluyente y no sexista.
- La importancia de cuestionar los estereotipos y roles de género.
- Diseño y comunicación visual.
- Inclusión digital y cómo llevarla a cabo.
- Creación de contenidos escritos incluyentes y no sexistas.

Para concluir, de los cuatro procesos de capacitación efectuados en 2023, se puntualizó en la importancia de incorporar temáticas que fueran un elemento importante en la aplicación del Programa de Cultura Institucional.

3.3. Impacto sobre los procesos de capacitación

El impacto de los procesos de capacitación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) se puede agrupar en tres grandes categorías:

Resultados tangibles en la política y presupuesto: Algunos procesos de capacitación han llevado a cambios concretos en la política y los presupuestos de las instituciones. Esto puede incluir la modificación de componentes presupuestales para integrar la perspectiva de género, así como la adopción de nuevas políticas o normativas que promueven la igualdad de género y la cultura institucional. Estos resultados son palpables y pueden ser medidos de manera objetiva.

Cambio en patrones de conducta y actitudes: Otro impacto significativo de los procesos de capacitación es el cambio en los patrones de conducta y las actitudes de las personas dentro de las instituciones. Esto puede manifestarse en una mayor sensibilidad hacia las cuestiones de género, una mayor apertura para

discutir y abordar temas relacionados con la igualdad de género, y una mayor conciencia sobre los sesgos y estereotipos de género. Aunque estos cambios pueden ser más difíciles de medir de manera objetiva, son fundamentales para promover una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

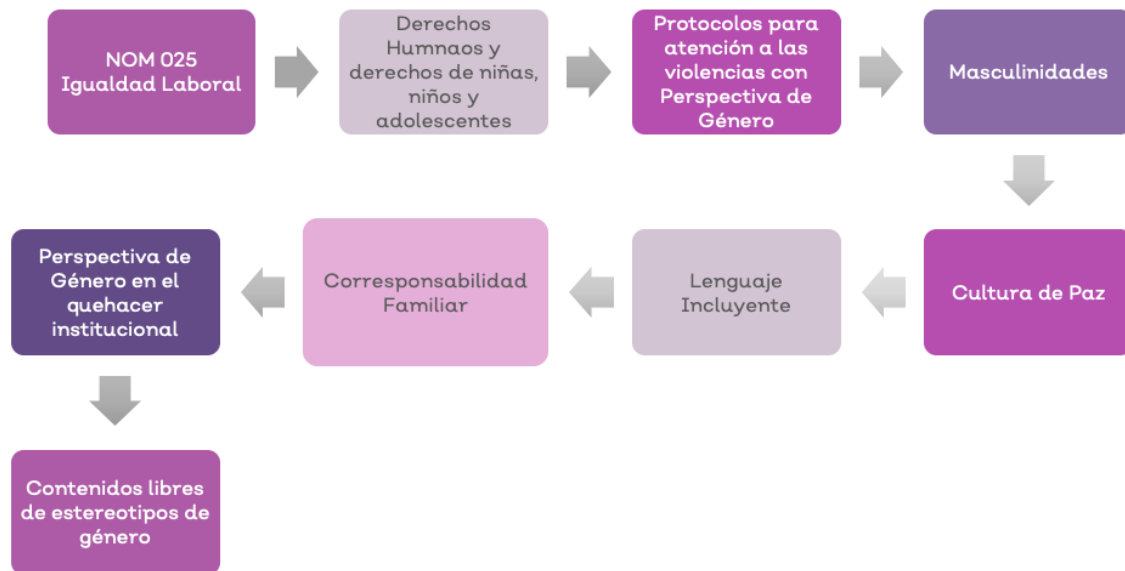
Fortalecimiento de capacidades y competencias: Los procesos de capacitación también han contribuido al fortalecimiento de las capacidades y competencias del personal en temas de género y diversidad. Esto puede incluir el desarrollo de habilidades para diseñar e implementar políticas y programas con enfoque de género, así como la mejora de la capacidad para analizar y abordar las desigualdades de género en diferentes contextos.

El fortalecimiento de estas capacidades es fundamental para garantizar la efectividad y sostenibilidad de las UIG y sus iniciativas en el largo plazo.



En conjunto, estos impactos demuestran la importancia de los procesos de capacitación en la implementación exitosa de las UIG y en la promoción de la igualdad de género en la Administración Pública Estatal. Desde cambios tangibles en políticas y presupuestos hasta transformaciones en actitudes y competencias, la capacitación desempeña un papel crucial en la construcción de una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

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



4. Programa de cultura institucional

4.1 Resultados Generales

El Programa de Cultura Institucional (PCI) ha impulsado la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal de Jalisco, siempre con el fin de mejorar el trato entre los géneros y el acceso a las oportunidades. Por lo cual, cada año es de suma importancia visibilizar y dar seguimiento a los esfuerzos logrados, la organización colectiva que se ha desarrollado y los mecanismos con enfoque de género que se han implementado.

Si bien, este año se recibieron un total de 43 informes finales, 9 menos que el año pasado, es importante destacar que, aunque estos números impliquen una disminución en la información, las Unidades de Igualdad Género que entregaron su informe han reportado un mayor número de acciones realizadas en comparación con ejercicios anteriores.



A continuación, se presentan los resultados de cada Eje que integra el Programa de Cultura Institucional.

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”

Este eje, como su nombre lo indica, ha abogado por generar espacios igualitarios y libres de discriminación donde todas y todos los servidores públicos convivan bajo un ambiente de respeto mutuo. Este mismo, se conforma de cuatro estrategias en específico:

- 1.1.1. Favorecer espacios de fortalecimiento del trabajo de equipo.
- 1.1.2. Fortalecimiento y formación de liderazgos positivos.
- 1.1.3. Incorporar los derechos humanos a las políticas y prácticas.
- 1.1.4. Erradicar cualquier forma de discriminación al interior de la institución y al exterior en el caso de contar con áreas de atención al público

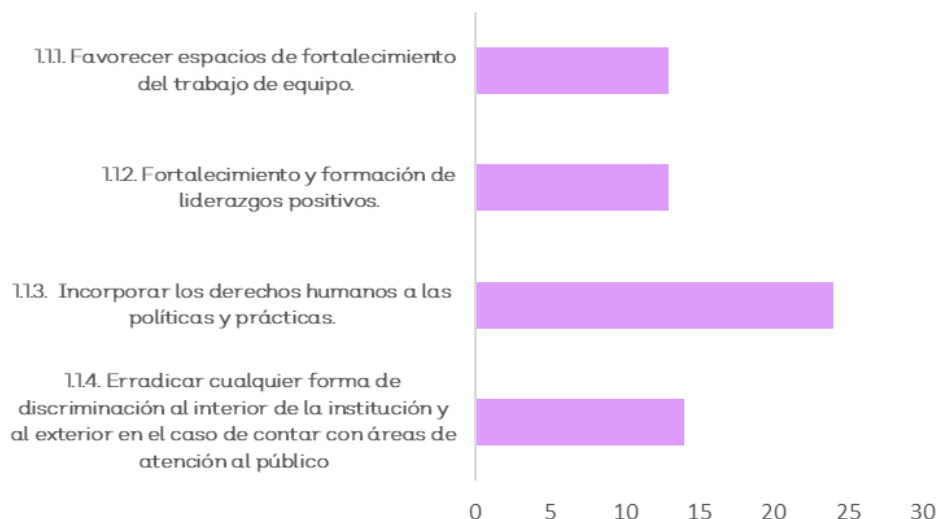
Cada una de estas estrategias se conforman por líneas de acción en específico, al igual que todas las que se mencionan en este documento.

De las Unidades de Igualdad de Género que reportaron avances en este eje, se identificaron al menos 67 acciones que impactan de manera directa en algunas de las cuatro estrategias mencionadas anteriormente. La identificación de estas acciones se hace con base al criterio de si la Unidad de Igualdad de Género reportó al menos 1 acción por estrategia.

La Gráfica 6 muestra la distribución de las 64 acciones detectadas por estrategia. Destaca que 24 dependencias reportaron acciones relacionadas con la estrategia “1.1.3. Incorporar los derechos humanos a las políticas y prácticas”. Esta es una noticia alentadora, ya que evidencia un aumento en la concientización de las personas empleadas, lo cual propicia espacios de trabajo decentes y productivos que fomenten la libertad, la equidad, la seguridad y la dignidad humana.

Las estrategias que menos avances presentaron fueron la “1.1.1. Favorecer espacios de fortalecimiento del trabajo de equipo” y “1.1.2. Fortalecimiento y formación de liderazgos positivos”, con solo 13 dependencias que reportaron acciones en ambas.

Gráfica 6. Número de dependencias que reportaron avances en el Eje 1 del Programa de Cultura Institucional por estrategia.



Ante todo, es fundamental reconocer, visibilizar y celebrar los esfuerzos realizados por las personas que integran las Unidades de Igualdad de Género. Su trabajo es de suma importancia para promover la igualdad y la no discriminación.

En este sentido, se destacan algunas acciones relevantes de las dependencias reportadas en este eje:

- **Fondo Jalisco de Fomento Empresarial**

Se realizaron encuestas a las y los empleados para medir su satisfacción y determinar si disponen de los recursos materiales y humanos adecuados para desempeñar sus funciones. Además, actualizaron el Código de Conducta con lenguaje incluyente y no sexista.

- **Secretaría de Cultura**

Se modificó el Reglamento Interno de la dependencia, en el que se incorporó el lenguaje incluyente y no sexista con la finalidad de contribuir a erradicar la discriminación.

- **SEAJAL**

Se crearon y difundieron materiales didácticos en torno a entender, aprender, detectar y prevenir la violencia de género.

- **Fiscalía del Estado**

Se realizaron un total de 15 capacitaciones en materia de género, tales como: Género, masculinidades y lenguaje incluyente no sexista; Vida libre de violencia para niñas y mujeres; Atención a mujeres víctimas de violencia y más.

- **Fideicomiso del Fondo Estatal de Protección al Ambiente del Estado de Jalisco**

Se difundió material impreso y digital sobre derechos humanos que pueda ayudar a concientizar al personal.

Las acciones mencionadas no solo son buenas prácticas en sí mismas, sino que también representan pilares fundamentales para construir una cultura institucional más justa, equitativa e inclusiva.

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”

Es una realidad que, a las mujeres, gracias a los estereotipos y roles de género, se les ha asignado una posición de inferioridad respecto a los hombres y se les ha confinado su desarrollo, habilidades y conocimientos al ámbito doméstico y de cuidados, lo que limita su autonomía y libertad personal.

Aunque algunas mujeres, como en este caso, logran integrarse al mercado laboral, las responsabilidades domésticas y de cuidados no desaparecen o, generalmente, no son compartidas, lo cual trae como consecuencia una doble jornada laboral para ellas dificultando su capacidad de conciliar su vida laboral y personal.

Dicho lo anterior, es fundamental proporcionar medidas de conciliación, como las que propone este eje, que busquen equilibrar las responsabilidades laborales

con las responsabilidades personales, para que así las mujeres puedan participar plenamente, en este caso, en el quehacer gubernamental.

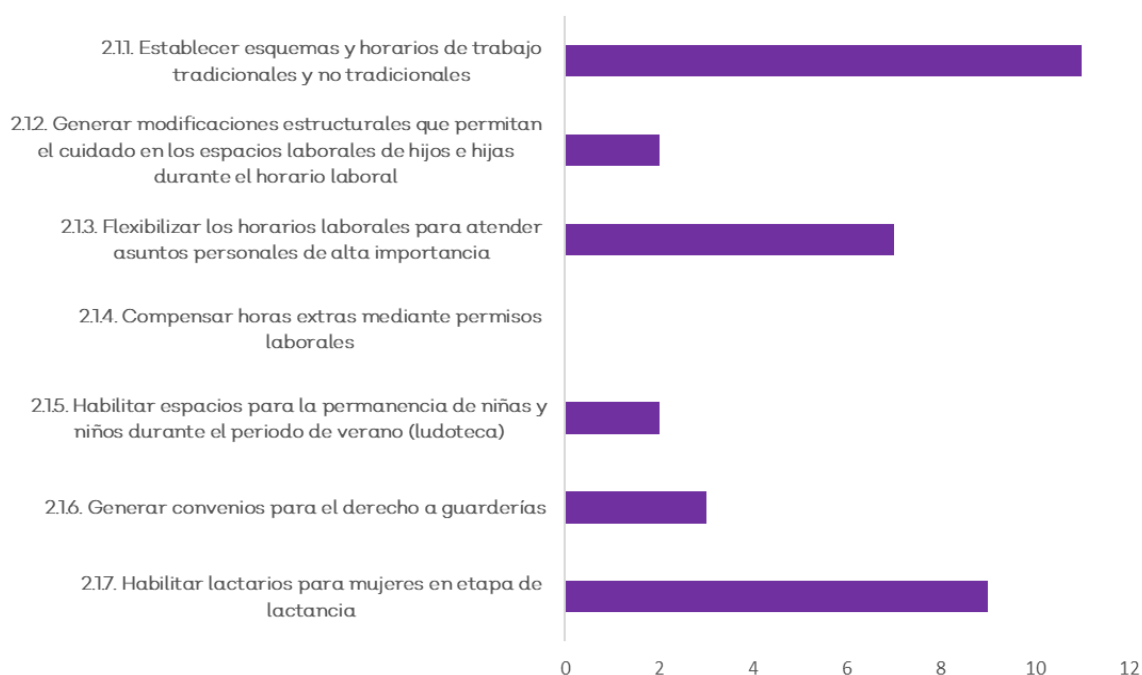
Particularmente, este eje se compone de 7 estrategias claves:

- 2.1.1. Establecer esquemas y horarios de trabajo tradicionales y no tradicionales
- 2.1.2. Generar modificaciones estructurales que permitan el cuidado en los espacios laborales de hijos e hijas durante el horario laboral
- 2.1.3. Flexibilizar los horarios laborales para atender asuntos personales de alta importancia
- 2.1.4. Compensar horas extras mediante permisos laborales
- 2.1.5. Habilitar espacios para la permanencia de niñas y niños durante el periodo de verano (ludoteca)
- 2.1.6. Generar convenios para el derecho a guarderías
- 2.1.7. Habilitar lactarios para mujeres en etapa de lactancia



De las dependencias que reportaron avances en las distintas estrategias que integran el Eje 2, se identificaron al menos 34 acciones que impactan directamente en algunas de estas. La estrategia que recibió mayor atención fue la "2.1.1. Establecer esquemas y horarios de trabajo tradicionales y no tradicionales", con un total de 11 acciones, tal como se observa en la siguiente gráfica 7:

Gráfica 7. Número de dependencias que reportaron avances en el Eje 2 del Programa de Cultura Institucional por estrategia.



Generalmente, este eje llega a ser de los menos atendidos, ya que implica diferentes tipos de valoraciones y procesos administrativos. De hecho, como se puede observar en la gráfica, las estrategias que menos se atienden son las que implican a la niñez y su cuidado en los espacios de trabajo. Solo dos acciones se presentaron para estas estrategias.

Por otro lado, es importante resaltar que este año se ha registrado un aumento significativo en la habilitación de espacios de lactancia, con un total de 9 dependencias que ya cuentan con uno, lo que representa un avance significativo en el compromiso por garantizar el derecho a la lactancia materna de las mujeres.

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

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

Para los padres y madres de familia con hijos e hijas menores de edad se tiene la opción de trabajar de manera remota con el objetivo de procurar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- **Fiscalía del Estado**

Se habilitó un espacio de lactancia digno, privado, higiénico y accesible para las mujeres que laboran en la dependencia, ubicado en la calle Rafael Camacho esquina con la calle Tamaulipas, colonia Miraflores, Guadalajara, Jalisco.

- **Fondo Jalisco de Fomento Empresarial**

Se estableció en el Reglamento Interior de Trabajo la flexibilidad para acceder a permisos cada que el personal lo requiera. Además, se formalizó el convenio con la guardería Nido Mío para que el personal que cuente con hijos e hijas puedan hacer uso de esta.

- **Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco**

Se formalizó un convenio con el centro educativo Bambino Haramara, que presta servicios de educación inicial, preescolar y primaria. Asimismo, se cuenta con un espacio de lactancia.

- **Secretaría de Cultura**

Se estableció una sala de lectura para hijas e hijos del personal, que cuenta con un horario de 11:00 horas a 17:00 horas, misma que es atendida por mediadores y talleristas que organizan distintas actividades para la niñez.

Por último, es necesario reforzar e impulsar más acciones para el cumplimiento del Eje 2. Las medidas de conciliación son mecanismos fundamentales para lograr espacios de trabajo igualitarios y, a su vez, para reducir las 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 Cero es indispensable para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual dentro de la Administración Pública del Estado de Jalisco, y con ello garantizar que todas las personas que laboran en las dependencias y/o entidades se desarrollen en igualdad de condiciones, sin discriminación, ni violencia de género, generando espacios en los que impere la igualdad, la equidad, y respeto a la dignidad de todas las personas.

En ese sentido, este eje se conforma de una sola estrategia: “3.1.3. Difundir el protocolo cero en las dependencias de la Administración Pública Estatal”, la cual reportó 31 acciones del total de Unidades de Igualdad de Género que entregaron su informe final. Generalmente, este eje suele ser el más atendido, ya que implica menos procesos burocráticos. Sin embargo, este año fue diferente, ya que ocupó el cuarto lugar en términos de cantidad de acciones, como se visualiza la siguiente gráfica:

Gráfica 8. Número de dependencias que reportaron avances en los 5 Eje del Programa de Cultura Institucional.



Ante todo, reconocemos y visibilizamos los esfuerzos realizados, por lo que enunciamos algunas acciones reportadas en este eje:

- **Comisión Estatal del Agua**

Se realizó difusión sobre el Protocolo Cero a través de folletos en las plantas de tratamiento de la Comisión.

- **Contraloría del Estado**

Para informar y sensibilizar, se crearon infografías que definen con claridad los conceptos de acoso y hostigamiento sexual. Estas infografías se difundieron a través de un enlace digital, donde las personas también pueden consultar el Protocolo Cero en su totalidad.

- **Fideicomiso para la Administración del Programa de Desarrollo Forestal del Estado de Jalisco.**

Se socializó al interior del Fideicomiso el Protocolo Cero, así como los conceptos de acoso y hostigamiento sexual. Además, se habilitó un espacio en la Coordinación Jurídica para atender dudas, comentarios y/o reportes de casos, así como brindar acompañamiento a la víctima en el proceso de la denuncia.

- **Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción**

Se elaboró el Manual de Inducción para las personas servidoras públicas y personal operativo que se incorpora a esta Fiscalía, donde se incluye la importancia y función del Protocolo Cero. Asimismo, se han distribuido de manera permanente carteles y flyers sobre el acoso y hostigamiento sexual de manera física y digital. Por último, se aplicó en una ocasión el Protocolo Cero, así como las acciones complementarias a la prevención y atención definidas por este documento.

- **Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco**

Se realizó la designación de una persona como primer contacto en caso de denuncia por acoso u hostigamiento sexual. Además, se generó un espacio en la intranet del IIEG para la publicación del Protocolo Cero y los manuales y formatos de denuncia.

Sabemos que la construcción de ambientes laborales libres de violencia y discriminación es un proceso continuo por lo que se requiere de los esfuerzos y la colaboración de todas las personas que integran el Gobierno de Jalisco. Solo así podremos lograr un espacio de trabajo más justo e igualitario para todas las personas.

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.

Fomentar una cultura institucional en el Gobierno de Jalisco exige la implementación de procesos transparentes para la selección y promoción del personal, así como la inversión en programas de capacitación y especialización, ya que son aspectos claves para que las personas servidoras públicas puedan desarrollar más capacidades, conocimientos y estar actualizados en los temas relacionados con el ámbito institucional de cada dependencia.

Todo lo mencionado anteriormente tiene que ser bajo un enfoque de género, principalmente la transparencia en la selección y promoción del personal puesto que, se deben 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.

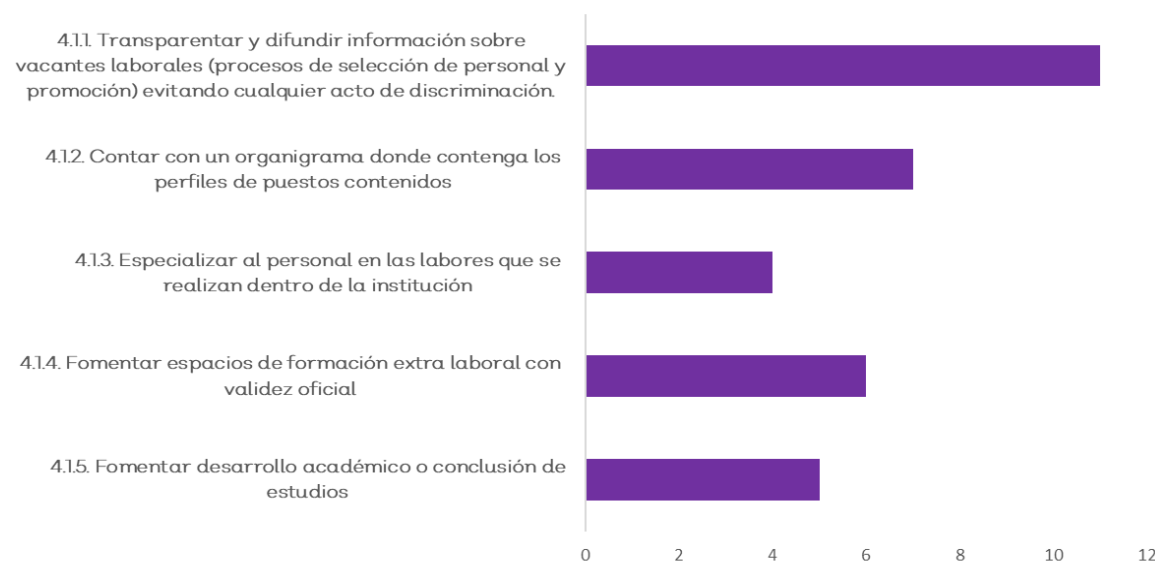
Eje 4 contempla 5 estrategias fundamentales para poder cumplir con lo previamente expuesto:

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

- 4.1.2. Contar con un organigrama donde contenga los perfiles de puestos contenidos
- 4.1.3. Especializar al personal en las labores que se realizan dentro de la institución
- 4.1.4. Fomentar espacios de formación extra laboral con validez oficial
- 4.1.5. Fomentar desarrollo académico o conclusión de estudios

Este eje cuenta con un total 34 acciones, es decir, 34 Unidades de Igualdad de Género que presentaron una o más acciones que impactan de manera directa en una de sus cinco estrategias. Si observamos la Gráfica 9, nos muestra que las estrategias más atendidas fueron la “4.1.1. Transparentar y difundir información sobre vacantes laborales (procesos de selección de personal y promoción) evitando cualquier acto de discriminación” con 11 acciones realizadas y la “4.1.2. Contar con un organigrama donde contenga los perfiles de puestos contenidos” con 7 acciones realizadas. Esto es una buena noticia porque la transparencia, además de generar confianza en los procesos de selección, permite que todas las personas servidoras públicas tengan la misma oportunidad de conocer las vacantes disponibles y aplicar a ellas.

Gráfica 9. Número de dependencias que reportaron avances en el Eje 4 del Programa de Cultura Institucional por estrategia.



Por otro lado, las estrategias menos atendidas por las Unidades de Igualdad de Género son el “4.1.3. Especializar al personal en las labores que se realizan dentro de la institución” con 4 acciones realizadas y el “4.1.5. Fomentar desarrollo académico o conclusión de estudios” con 5 acciones realizadas. Llama la atención que estas dos estrategias, que tienen que ver con el desarrollo profesional de las personas servidoras públicas, sean las menos atendidas e incluso esto puede llegar a mermar con su crecimiento y acceso a diferentes puestos de trabajo.

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 claves tanto para el desarrollo personal, como para tener espacios de trabajo dignos e igualitarios, se enuncian algunas acciones destacadas y reportadas en este Eje:

- **Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción**

Se han formalizado convenios con el Instituto Internacional del Derecho y del Estado, la Fiscalía Especializada en Materia de Delitos Electorales, el Instituto de Justicia Alternativa y la Fiscalía del Estado con el fin de capacitar y especializar nuestro personal.

- **Fondo Jalisco de Fomento Empresarial**

En el mes de septiembre se realizó una campaña para la actualización de perfiles de puesto conforme lo establecido en las Políticas Administrativas para Entidades Públicas Paraestatales del Estado de Jalisco, con la finalidad de tener los puestos claramente definidos donde se estipule qué requisitos se necesitan para ocuparlo; tales como nivel académico, especialización, dominio de habilidades específicas y/o experiencia en encargos similares, evitando el limitar el acceso por causa de edad, género, orientación sexual, etnia, estado de salud o cualquier forma de discriminación.

Además, se crearon convenios con la Universidad Cuauhtémoc y la Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA), para que el personal de la entidad obtenga becas en cursos o programas de estudios con validez oficial.

- **Museos, Exposiciones y Galerías**

Se suscribieron convenios de colaboración con el Colegio Libre de Estudios Universitarios (CLEU) con el objetivo de formación y profesionalización de las personas servidoras públicas de la entidad.

- **Secretaría de Administración**

La Comisión de Escalafón de la Secretaría de Administración emitió una convocatoria para el concurso de 20 plazas administrativas de base, en la cual estableció los requisitos y procedimientos de evaluación.

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

Se formalizó una colaboración con la Universidad Panamericana Campus Guadalajara, donde se ofrecieron becas para el personal en áreas de ciberseguridad y habilidades digitales.

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

El lenguaje no es solo un instrumento de comunicación, sino también un reflejo de las prácticas socioculturales y las relaciones de poder existentes. El uso del lenguaje masculino como genérico invisibiliza y excluye a grupos históricamente vulnerados, perpetuando desigualdades y estereotipos de género.

Por ello, propiciar el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y libre de discriminación es fundamental para cambiar las estructuras de poder y transformar las instituciones con el fin de garantizar la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos al interior de las dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco.

En particular este eje, como el eje anterior número tres, se conforma de una sola estrategia: “5.1.1. Generar mecanismos para que la comunicación externa e

interna se elabore con enfoque de género, lenguaje incluyente, derechos humanos y no discriminación”, la cual tuvo un total de 16 acciones realizadas por parte de las Unidades de Igualdad de Género que reportaron información.

Resulta particularmente llamativo que tanto el Eje 4 como el Eje 3 sean de los menos atendidos dentro del Programa de Cultura Institucional, a pesar de que cada uno solo tiene una estrategia que implementar. Esta situación es aún más preocupante si se considera que ambos ejes son fundamentales para alcanzar la transversalización de la perspectiva de género y una cultura institucional más justa e igualitaria.

A continuación, se enuncian algunas acciones destacadas y reportadas en este Eje:

- **Secretaría de Administración.**

Se promueve que en todos los documentos oficiales e internos se utilice un lenguaje incluyente y no sexista con apego a los derechos humanos y la política de igualdad de género.

- **Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción**

Se adoptó un manual de comunicación interna sobre lenguaje incluyente y no sexista. Asimismo, se han realizado campañas de difusión y promoción para fomentar la redacción de documentos internos de manera incluyente.

- **Fondo Jalisco de Fomento Empresarial**

Se ha actualizado el documento "Identidad del Foja" para incluir un apartado sobre comunicación que incorpora el uso del lenguaje incluyente y no sexista. Además, se envían comunicados mensuales a través del correo institucional el día 15 de cada mes, con el objetivo de concientizar al personal sobre la importancia del lenguaje incluyente y no sexista y ofrecer herramientas para su implementación en la práctica diaria.

- **Secretaría de Cultura**

Se ha armonizado la comunicación institucional con un enfoque de derechos humanos y lenguaje incluyente.

- **Secretaría de Asistencia Social**

Se han implementado diversas estrategias para difundir materiales sobre el lenguaje incluyente y no sexista.

5. Actividad complementaria

5.1 Actividad en el Día Internacional de las Mujeres #8M

El 8 de marzo es una conmemoración, que permite reflexionar y reconocer cada una de las luchas y posicionamientos que han realizado las mujeres que nos antecedieron para que ahora estemos en los lugares que ocupamos en la estructura social. Es por eso que para nosotras fue esencial realizar una actividad.

Desde la Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH), se coordinó y realizó en conjunto con las Unidades de Igualdad de Género de la Administración Pública Estatal la actividad “1, 2, 3 por el machismo” con el fin de visibilizar las acciones machistas que se han normalizado en los espacios laborales del Gobierno de Jalisco y reflexionar sobre el impacto negativo que estas acciones tienen en el desarrollo y vida de las mujeres principalmente.

La actividad consistió de tres ejercicios claves:

- Informar sobre el #8M: Este ejercicio consistió en conocer y reflexionar, a partir de la información proporcionada por la SISEMH, sobre los acontecimientos que llevaron a que en 1975 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) declarara oficialmente el 8 de marzo como Día Internacional de las Mujeres.
- Manifiesto #8M: Las mujeres de cada dependencia y entidad del Gobierno de Jalisco dieron lectura al manifiesto del 8 de marzo que tuvo como objetivo visibilizar y señalar los diferentes comportamientos machistas que existen en nuestra sociedad.
- Activación “1, 2, 3 por el machismo”: Específicamente este ejercicio, además de ser más extenso que los anteriores, contó con tres momentos esenciales para su realización:
 - Previo a la activación: Se habilitó un espacio donde todas las personas de las dependencias y entidades participaron en un

ejercicio de reflexión a través de la proyección de video en torno a la campaña.

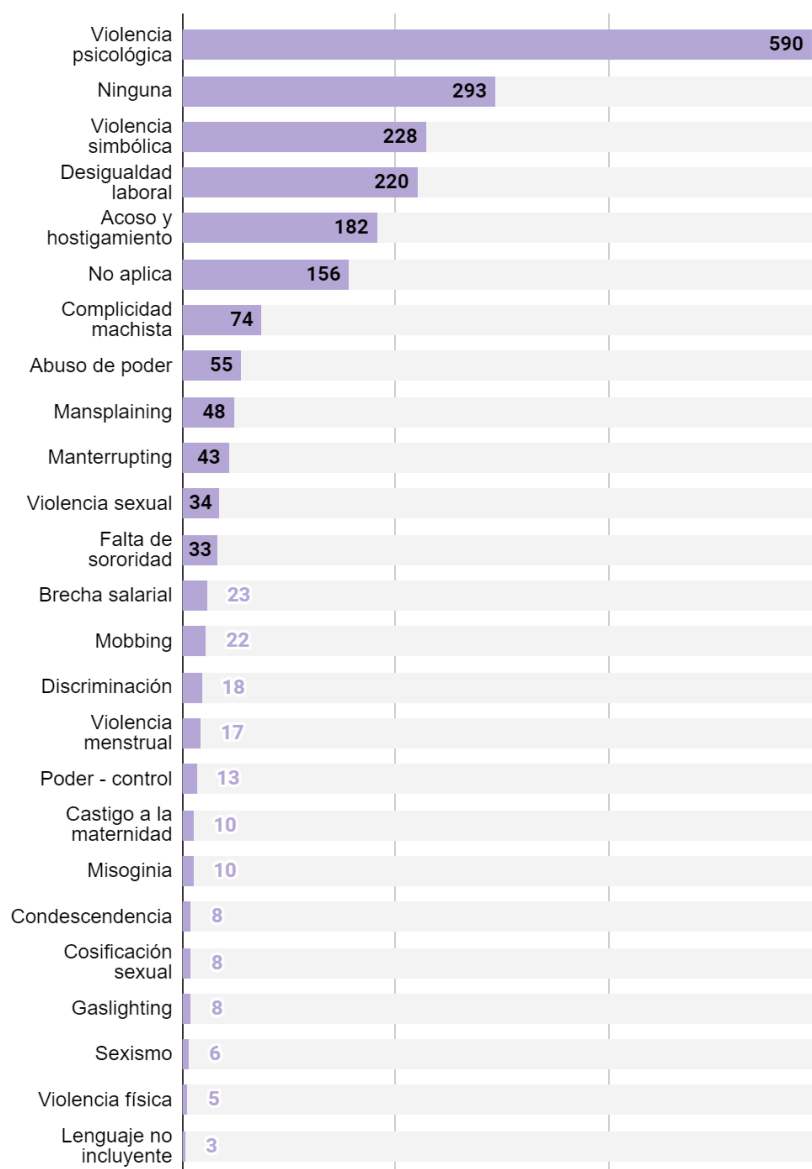
- Activación: A partir de la reflexión, las personas participantes respondieron tres preguntas estratégicas: ¿qué acciones machistas identificas en tu espacio laboral?, ¿qué acciones machistas has vivido en tu espacio laboral? y ¿qué acciones machistas has ejercido en tu espacio laboral?
- Posterior a la activación: Se procedió a recopilar la información de la actividad realizada.

Se recopilaron 2,126 participaciones de 41 dependencias y entidades del Gobierno de Jalisco, que posteriormente fueron sistematizadas.

Por consiguiente y como un primer ejercicio, se procedió a realizar un análisis interpretativo, el cual consistió en leer los comentarios y, con base en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y literatura especializada, se categorizó el comentario en la premisa que más ilustrara la situación descrita en cada uno de los papeles. Los resultados de la categorización son los siguientes:



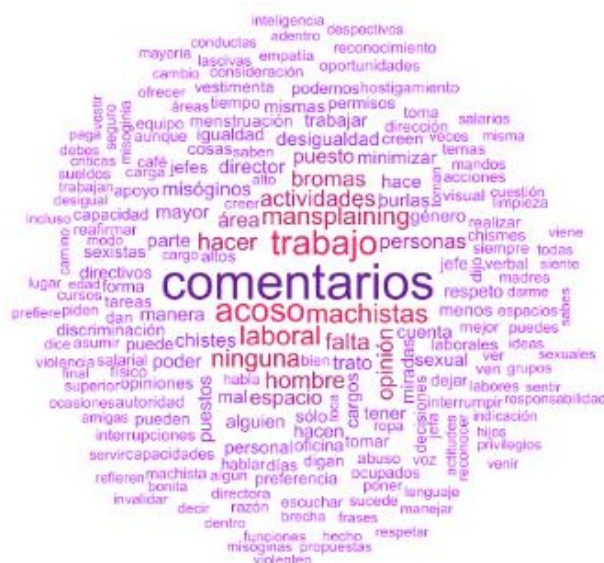
Gráfica 10. Resultados de la categorización de la activación “1, 2, 3 por el machismo”



De la categorización se puede observar que las participaciones más frecuentes estuvieron relacionadas con identificar, vivir o ejercer acciones de violencia psicológica, que es la categoría donde se incluyeron todas aquellas participaciones relacionadas con emitir o recibir comentarios machistas. Aunque esta categorización tiene muchas lecturas, sólo señalaremos 2: la primera es que llama la atención que la segunda categoría sea “Ninguna”, la cual refiere que dentro de las participaciones obtenidas, las personas afirmaban no haber identificado, vivido o ejercido ninguna acción machista dentro del espacio laboral, lo cual es preocupante ya que refiere que no hay un proceso de reflexión, y la segunda lectura es que una buena cantidad de comentarios que no estaban relacionadas con el ejercicio de acciones machistas se ubicaron dentro de la categoría “No aplica”, lo que significa que se necesita reforzar los procesos de sensibilización para poder emprender mejores procesos de reflexión.

Asimismo, y como en un segundo ejercicio, se realizó un análisis de narrativas a partir de dos técnicas: la minería de textos a partir de la construcción de nubes de palabras y la creación de un análisis de relación semántica. Los resultados fueron los siguientes:

Gráfica 11. Nube de palabras respecto a los resultados de la Pregunta 1. “¿Qué acciones machistas identificas en tu espacio laboral?”



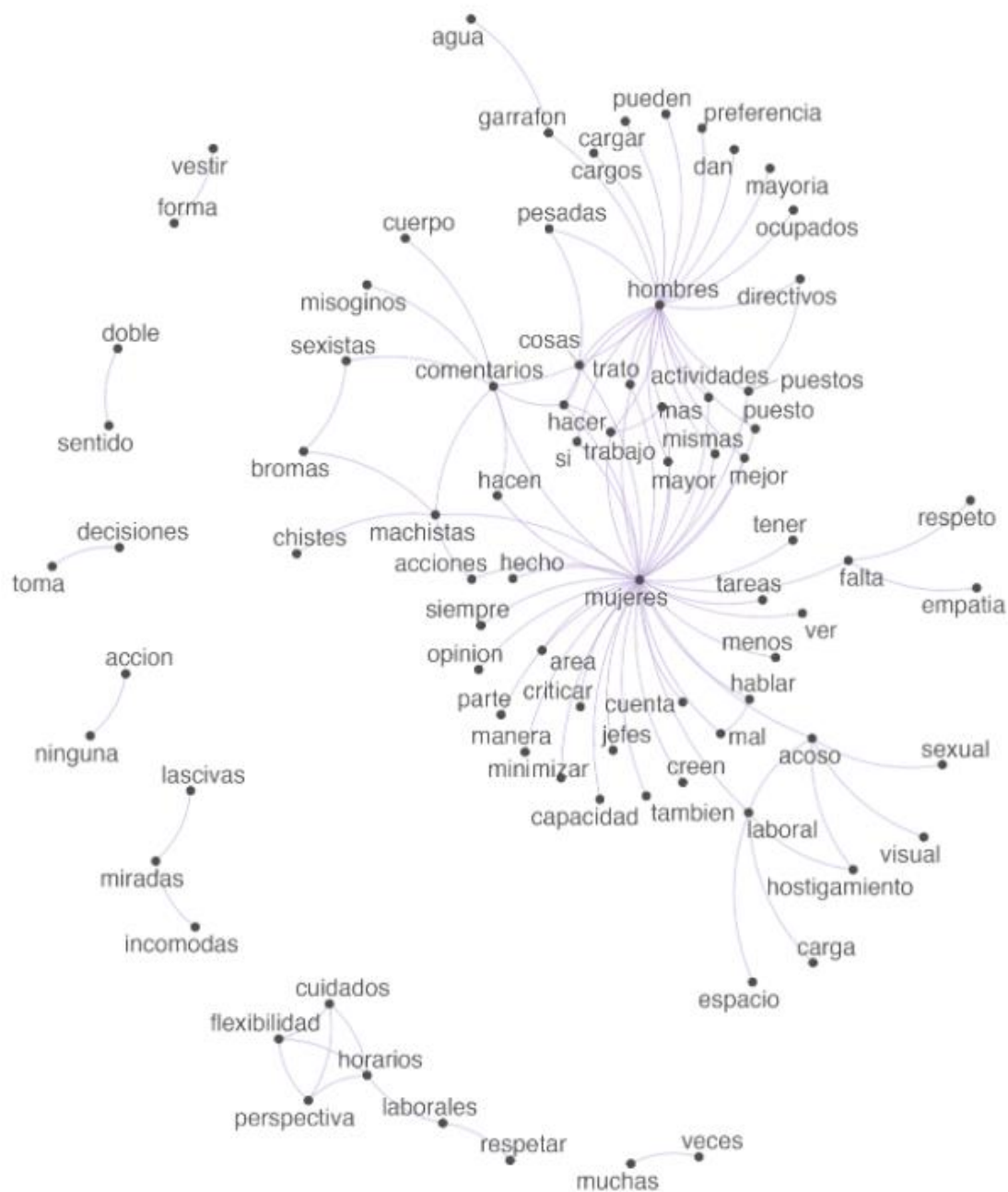
De esta primera nube de palabras llaman la atención 3 cosas: la primera, es que las acciones más observadas están relacionadas con emitir comentarios machistas; la segunda, es que sobresalen actitudes relacionadas con el acoso y la tercera es que también fue bastante frecuente encontrar en las opiniones palabras como “mansplaining”, ya que fueron conceptos abordados dentro de los procesos de reflexión anteriores a la esta actividad.

Gráfica 12. Nube de palabras respecto a los resultados de la Pregunta 2. “¿Qué acciones machistas has vivido en tu espacio laboral?”



Aunque los comentarios emitidos en esta segunda gráfica son muy similares al análisis del primer reactivo, de este segundo cabe recalcar la frecuencia que tuvieron palabras como: comentarios, acoso, mansplaining, cuerpo, desigualdad y hostigamiento, entre otras palabras. Esto llama la atención ya que, si se reitera que cerca del 80% de las personas que participaron se presume que fueron mujeres, estos resultados ilustran situaciones preocupantes en los espacios de trabajo.

Gráfica 14. Análisis en red de la correlación en las palabras empleadas en los comentarios.



La construcción de narrativas gira, principalmente, en torno a 3 palabras clave: hombres, mujeres y comentarios. Una última aclaración respecto a esta gráfica es que las conexiones con las palabras “hombres” y “mujeres” no señalan los comentarios que se hicieron por cada sexo, sino la discusión que se construyó entorno a dichas palabras clave.

Dentro del primer nodo relacionado con la palabra “mujeres” se puede observar una relación estrecha con actitudes que perpetúan desigualdades de género, como minimizar, criticar, faltar al respeto, emitir bromas y, sobre todo, una vertiente fuerte relacionada con que las mujeres viven situaciones de acoso y hostigamiento.

En contraparte, el segundo nodo relacionado con la palabra “hombres” denota situaciones completamente distintas que, en su generalidad, describen relaciones de poder. Sobresalen palabras como “dan preferencia” y “cargos o puestos directivos”.

Cabe recalcar que este ejercicio en ningún momento buscó ser un ejercicio punitivo, sino invitar, a través de la reflexión, a repensar la forma en la que nos entendemos y relacionamos en nuestros espacios de trabajo, en aras de construir una mejor cultura institucional y espacios de trabajo más igualitarios.

6. Retos y obstáculos

Identificar y abordar los retos y obstáculos en la implementación de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género en el Gobierno de Jalisco es fundamental para avanzar hacia la construcción de espacios de trabajo más igualitarios y promover la equidad de género en todas las áreas y dependencias gubernamentales.

Algunos de los retos y obstáculos que pueden haber surgido, basados en los resultados de los informes, podrían incluir:

1. Resistencia cultural y resistencia al cambio: La resistencia a modificar prácticas arraigadas o creencias culturales que perpetúan la desigualdad

de género puede ser un obstáculo importante. Algunas personas pueden mostrar resistencia a adoptar nuevas perspectivas o formas de trabajar que promuevan la igualdad de género.

2. Falta de recursos y capacidades: La falta de recursos financieros, humanos y técnicos puede dificultar la implementación efectiva de la estrategia de transversalización de género. Además, la falta de capacitación y formación especializada en género para el personal puede limitar su capacidad para integrar adecuadamente la perspectiva de género en sus actividades laborales.
3. Falta de compromiso institucional: La falta de compromiso por parte de la alta dirección puede obstaculizar los esfuerzos para promover la igualdad de género en el gobierno. Sin un fuerte respaldo institucional, los esfuerzos para transversalizar la perspectiva de género pueden carecer de impulso y apoyo suficientes.
4. Falta de datos desagregados por género: La ausencia de datos desagregados por género puede dificultar la identificación de desigualdades de género específicas y la evaluación del impacto de las políticas y programas en diferentes grupos de personas.
5. Falta de coordinación y colaboración entre las dependencias gubernamentales: La falta de coordinación y colaboración entre las diferentes dependencias gubernamentales puede dificultar la implementación coherente y efectiva de la estrategia de transversalización de género en todas las áreas y niveles del gobierno.

Abordar estos retos y obstáculos requerirá un enfoque integral y coordinado que involucre a todas las partes interesadas relevantes.

6. Conclusiones

Los hallazgos y logros alcanzados en el ámbito de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en Jalisco a través de las Unidades de Igualdad de Género y que, en la observación realizada a través de sus 4 años de ejecución, demuestran un avance significativo a través de acciones que han favorecido a una cultura institucional.

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) da cuenta de las estrategias que se han materializado a través de las UIG. Por un lado, enfatizamos el trabajo sostenido, reconociendo el esfuerzo continuo de las UIG, en donde a través de la sensibilización se han establecido pautas para la mejora de estrategias que aporten a ambientes, clima laboral y organizacional más igualitarios.

Se destaca que 74 dependencias y entidades han incorporado dichas acciones y estrategias que han posicionado la política de igualdad como la más relevante en términos de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en Jalisco.

Sin embargo, se da cuenta también que el camino no ha sido fácil y que aún quedan retos importantes por enfrentar, sobre todo en 2024 año de cierre de administración, en el cual el trabajo que se ha venido realizando requiere que sea mayormente sostenido para que en futuros escenarios la continuidad de la política de igualdad sea más certera y con una mirada a largo plazo.

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

8. Anexos

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

No.	Dependencia	Nombre (enlace de la UIG)
1	Agencia de Energía del Estado de Jalisco	Marmelia Cabral López
2	Agencia de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	Víctor Daniel García Becerra
3	Agencia Estatal de Entretenimiento	Carlos Valls David
4	Agencia Integral de Regulación de Emisiones	Armando Molina Villarreal
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 Conciliación Laboral	Rodrigo Moreno Trujillo
8	Centro de Coordinación, Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo del Estado de Jalisco (Escudo Urbano C5)	Laura Eduwiges Monroy Guzmán
9	Colegio de Bachilleres del Estado de Jalisco	Omar Rodríguez Macedo
10	Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos CECYTEJ	Carolina Treto Reynoso
11	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica del Estado de Jalisco	Braulio Guadalupe Vázquez Martínez
12	Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco	Kathia Orozco Sánchez
13	Comisión Estatal del Agua	Alberto José Vázquez Quiñones
14	Comisión para la Protección contra Riesgos Sanitarios	Alan Vidaurri Cibrián
15	Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo	Moisés Virgen Sánchez
15	Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología	Francisco Javier Márquez Márquez
17	Consejo Estatal de Promoción Económica	Gustavo Romero Mora

18	Contraloría del Estado	Viridiana Stephany Rizzo Negrete
19	Coordinación General de Comunicación	Ana Gabriela Guitron Valdez
20	Coordinación General de Transparencia	Anahí Barajas Ulloa
21	Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social	María Eugenia Arias Bocanegra
22	Coordinación General Estratégica del Gestión del Territorio	Emely Malacón Hill
23	Coordinación General Estratégica de Seguridad	María Roxana Barraza Valenzuela
24	Coordinación General Estratégica Desarrollo Económico	Angélica Edith Ureño Díaz
25	Fideicomiso del Fondo Estatal de Protección al Ambiente del Estado de Jalisco	Lisbeth Rosas Solorzano
26	Fideicomiso para la Administración del Programa de Desarrollo Forestal del Estado de Jalisco (FIPRODEFO)	Laura Nayeli Pacheco Casillas
27	Fiscalía del Estado	Alma Delia Díaz Vega
28	Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción	Omar Cruz Sánchez
29	Fondo Jalisco de Fomento Empresarial	Alejandra Leticia Fajardo Ayala
30	Hogar Cabañas	Mtro. Carlos Alejandro Tiznado Contreras
31	Hospital Civil de Guadalajara	Rosa Imelda Hernández Muñoz
32	Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Jalisco	Erandi Sánchez Flores
33	Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco	María Guadalupe Plascencia Vázquez
34	Instituto de la Infraestructura Física Educativa del Estado de Jalisco	Patricia Ramírez Galván
35	Instituto jalisciense de Ciencias Forenses	Amalia gabriela Peña Sandoval
36	Instituto Jalisciense de la Vivienda	Juan Antonio González Mora
37	Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez	Antonio Anguiano Apodaca

38	Jefatura de Gabinete	Gabriela Aguayo Pérez
39	Museos, Exposiciones y Galerías	Miriam Paola Villaseñor Muñoz
40	OPD Servicios de Salud Jalisco	Carlos Iván Pelayo Silva
41	Plataforma Abierta de Innovación y Desarrollo de Jalisco	Edgar Saúl Romero Villalobos
42	Procuraduría de Desarrollo Urbano	Noé Saúl Ramos García
43	Procuraduría Social	Luz María Alatorre Maldonado
44	Red de Centros de Justicia para las Mujeres	Patricia Guadalupe Sandoval Martínez
45	Secretaría de Administración	Nora Aidé Nieto Torres
46	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	María del Rayo Guzmán
47	Secretaría de Cultura	Alejandra Petersen Castiello
48	Secretaría de Desarrollo Económico	Andrea Vázquez Moreno
49	Secretaría de Educación	Nadia Soto Chávez
50	Secretaría de Gestión Integral del Agua	Jessica Daniela Espinoza Cárdenas
51	Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres	Jazmín Mencías Santoyo
52	Secretaría de Infraestructura y Obra Pública	Areli de la Torre Talamantes
53	Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología	Esmeralda Ramos Martínez
54	Secretaría de la Hacienda Pública	María Isabel Watanabe Villaseñor
55	Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial	Israel García Ochoa
56	Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana	Félix Galarza Villaseñor
57	Secretaría de Salud	Juan Carlos Orozco Villaseñor
58	Secretaría de Seguridad	Violeta Castillo Saldívar
59	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Martha Guadalupe Díaz Muñoz
60	Secretaría de Transporte	Saúl Alveano Aguerrebere

61	Secretaría de Turismo	Raúl Iván Franco Lozano
62	Secretaría del Sistema de Asistencia Social	Mateo Bonilla Coronado
63	Secretaría General de Gobierno	Karina Alejandra Hernández Ponce
64	Sistema de Tren Eléctrico Urbano	Beatriz Adriana Gómez Hernández
65	Sistema DIF del Estado de Jalisco	Rodolfo Espinoza Preciado
66	Sistema Estatal Anticorrupción	Paola Berenice Martínez Ruíz
67	Sistema Intermunicipal de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado	Jessica Daniela Espinoza Cárdenas
68	Sistema Jalisciense de Radio y Televisión	María de Carmen González Carbajal
69	Unidad de Enlace Federal y Asuntos Internacionales	Héctor Luis Murillo Charles
70	Unidad Estatal de Protección Civil y Bomberos	Víctor Hugo Roldán Guerrero
71	Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara	Julia Noemi Palacios Rodríguez
72	Universidad Tecnológica de Jalisco	Cristhyan Martínez
73	Universidad Tecnológica de la Zona Metropolitana de Guadalajara	Brenda Serna Molina