

# Plan de Trabajo 2023

Unidades de Igualdad de Género en la  
Administración Pública Estatal.

Guadalajara, Jalisco; 06 de marzo de 2023.

## **Plan de Trabajo Anual, 2023.**

### Unidades de Igualdad de Género de la Administración Pública Estatal

En el presente documento se dan a conocer los elementos que conforman el Plan de Trabajo Anual 2023 que la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres emite para las Unidades de Igualdad de Género (UIG) del Gobierno del Estado de Jalisco.

Las Unidades de Igualdad de Género forman parte de la Política de Igualdad entre Mujeres y son las responsables de desarrollar acciones para promover la igualdad en los ámbitos de competencia de cada dependencia. Son además las responsables de incorporar la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos, como pilares fundamentales en la toma de decisiones tanto en el diseño como en la ejecución de las políticas públicas de las dependencias y entidades de la APE en los ámbitos de competencia de cada una.

Es necesario precisar que el plan de trabajo anual de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) se emite de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo del Gobernador del Estado DIELAG ACU 084/2020 mediante el cual se instruye a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco (APE) para que lleven a cabo la instalación de las Unidades de Igualdad de Género y se emiten los lineamientos para la integración y funcionamiento de las mismas. Por lo tanto, de conformidad al citado Acuerdo, y el Artículo 25 fracción X de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de Jalisco y al artículo 17 fracción VI del reglamento interno de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH), la Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género (DTIPG) emite el Plan Anual de Trabajo 2023, documento de planificación que permite ordenar y sistematizar la información de las Unidades de Igualdad de Género de modo que nos indica objetivos, metas y procesos de implementación de tal modo que involucra las siguientes características para su ejecución:

**Continuo:** Se lleva a cabo de forma ininterrumpida durante el año.

**Futuro:** Procura la organización, implementación y resultados de forma secuencial.

**Evaluativo:** Visibiliza el avance y progreso.

## **1. Objetivo General:**

Fortalecer las acciones de Cultura Institucional para la mejora de la transversalización de la perspectiva de género por parte de las Unidades de Igualdad de Género en el año 2023.

## **2. Objetivos específicos**

- I. 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.
- II. Propiciar espacios de *capacitación y profesionalización* en las personas integrantes de las UIG para que cuenten con herramientas que les sean de utilidad para operar el Programa de Cultura Institucional.
- III. Coadyuvar para *incorporar la perspectiva de género* en programas y presupuestos con la finalidad de acortar la brecha de género entre mujeres y hombres.
- IV. Incorporar en la *estrategia de comunicación gubernamental* el enfoque de género, y el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y libre de discriminación.

## **3. Sesiones**

Para que las sesiones ordinarias y extraordinarias se consideren válidas, deberán contar con la presencia de la mitad más una de las personas integrantes, estando presente la persona Representante y la persona Secretaria Técnica o su suplente. La convocatoria deberá remitirse con al menos *cinco días hábiles* de anticipación

para *sesiones ordinarias* y *dos días hábiles* para *sesiones extraordinarias*, lo que podrá realizarse por oficio o cualquier medio electrónico conforme a la Ley, que asegure su recepción, y deberá señalar tipo y número de sesión, lugar, fecha y hora prevista para la celebración de la misma, así como dar a conocer el orden del día y la documentación que sirva como soporte para el análisis previo de los asuntos que se considerarán durante la sesión. En cada sesión se levantará un acta que será firmada por las y los integrantes asistentes. Las actas de las sesiones deberán detallar su desarrollo.

### 3.1. Ordinarias

La Unidad sesionará de manera ordinaria en *dos ocasiones al año*, atendiendo los siguientes aspectos de manera enunciativa más no limitativa.

#### 3.1.a. Primera sesión

Se propone el 22 de marzo tomando en cuenta los siguientes puntos:

- a. Designación y/o ratificación del o la Titular de la Unidad de Igualdad de Género, así como su suplente e integrantes.
- b. Presentación y aprobación del Plan de Trabajo Anual 2023 de la Unidad de Igualdad de Género, así como sus posibles modificaciones.
- c. Presentación y aprobación del cronograma de capacitaciones de las personas integrantes de la Unidad.
- d. Definir qué metas en materia de Cultura Institucional requieren ser atendidas con relación a los 5 ejes con sus respectivas líneas de acción del PCI.
- e. Definir periodicidad a corto, mediano y largo plazo con el objetivo de contar con un seguimiento periódico en su ejecución, así como la reprogramación y/o retroalimentación de las metas futuras.
- f. Fijar fecha impostergable para la primera entrega de resultados respecto al Programa de Cultura Institucional. (Pudiendo ser la primera sesión extraordinaria.)

- g. Presentación de resultados de las actividades realizadas en el marco del 8 de marzo.
- h. Asuntos varios.

### 3.1.b. Segunda sesión

Se propone el día 08 de agosto considerando la primera sesión ordinaria antes mencionada para el cumplimiento de todas las Unidades. Se presentarán avances de las dependencias, coordinaciones y entidades, los temas a tratar son:

- a. Presentación, discusión y análisis de avances del Plan de Trabajo anual 2023 de la Unidad.
  - Detección de posibles riesgos.
  - Discusión de los posibles compromisos presupuestarios asumidos por la institución en materia de perspectiva de género que se reflejarán en el Anexo Transversal de Igualdad de Género.
  - Novedades o cambios de titulares y suplentes, así como sus posibles ratificaciones.
- b. Análisis de las metas cumplidas y dificultades encontradas para la implementación del Programa de Cultura Institucional.
- c. Compromisos asumidos a partir de los procesos de capacitación.
- d. Asuntos varios.

### 3.2. Extraordinarias

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

- a) Proponer un solo tema a tratar, mismo que origina la sesión;
- b) Deberán notificar la propuesta a la Secretaría Técnica quien deberá convocar dos días hábiles antes de la sesión.

### 3. Capacitación

La Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en coordinación con las Unidades de Igualdad de Género, facilitará capacitaciones especializadas, tomando en cuenta que en este tercer año de trabajo la capacitación tendrá lugar a fortalecer las líneas de acción del Programa de Cultura Institucional.

Las dependencias y entidades deberán de gestionar capacitación en materia de igualdad y perspectiva de género adicional a la ofertada por la SISEMH en relación a sus facultades y atribuciones.

La capacitación ofertada por la SISEMH se enfocará en los siguientes temas:

1. Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el ámbito Laboral.
2. Prácticas Laborales de corresponsabilidad, conciliación y cuidados en la Administración Pública Estatal.
3. Presupuestación con perspectiva de género para construcción del anexo transversal Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos 2024 en coordinación con la Secretaría de Hacienda Pública.
4. Comunicación incluyente y no sexista en plataformas y medios institucionales.

Así mismo se realizarán:

5. Mesas de trabajo para la implementación y el seguimiento de acciones del Programa de Cultura Institucional en dependencias y entidades de la APE (Acompaña SISEMH).
6. Actividad de cierre: Conversatorio.

Todas las personas *titulares y suplentes* deberán capacitarse a lo largo del año en las 4 temáticas, y participar en las mesas de trabajo y en el conversatorio. La capacitación será programada por dependencia sectorizadas a cada una de las coordinaciones, por entidades y órganos auxiliares.

A continuación, se presenta el cronograma de capacitación, las fechas pueden estar sujetas a alguna modificación en caso de ser necesario. Cada dependencia será convocada vía oficio, solicitando que en la medida de lo posible asistan en la fecha programada y se llevará a cabo un pre-registro digital con el objetivo realizar un seguimiento de cuantas personas integrantes y cuántas personas suplentes se han capacitado.

### **Cronograma de Capacitación.**

Temáticas	CGE Desarrollo Social y sus dependencias sectorizadas	CGE Seguridad y sus dependencias sectorizadas y no sectorizadas	CGE Crecimiento y Desarrollo Económico y sus dependencias Sectorizadas	CGE Gestión de del Territorio y sus dependencias sectorizadas	Entidades y Fideicomisos
Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el ámbito Laboral.	19 abril	21 abril	24 abril	19 abril	21, 24 y 26 abril
Prácticas Laborales de corresponsabilidad, conciliación y cuidados en la Administración Pública Estatal.	19 mayo	22 mayo	23 mayo	24 mayo	25 mayo
Presupuestación con perspectiva de género para construcción del anexo transversal Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos 2024 en coordinación con la Secretaría de Hacienda Pública.	Durante el mes de junio, fechas por confirmar				
Comunicación incluyente y no sexista en plataformas y medios institucionales.	14 agosto	15 agosto	16 agosto	17 agosto	18 y 21 agosto
Mesas de trabajo para la implementación y el seguimiento de acciones del Programa de Cultura Institucional en	Durante julio y septiembre se programará una ruta de visitas a las UIG				

dependencias y entidades de la APE.	
Actividad de cierre: Conversatorio.	Por confirmar noviembre, fechas por confirmar

a. Mesas de trabajo.

Tienen como objetivo propiciar espacios de diálogo, reflexión y acompañamiento sobre las acciones que se han implementado en cada dependencia en materia de presupuestos, cultura institucional, difusión y comunicación y con ello, fortalecer a las Unidades encargadas de instaurar la política de igualdad en la APE.

b. Conversatorios y espacios de reflexión

Su objetivo es generar un espacio de reflexión y acompañamiento durante la ejecución del Programa de Cultura Institucional, atendiendo los retos y obstáculos que impactan en la incorporación de la Perspectiva de Género.

Temáticas sugeridas:

- Políticas de cuidado y autonomía económica
- Cultura institucional como vía a mejorar las condiciones laborales de las personas servidoras públicas, desde la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la vida libre de violencia en el ámbito laboral.

## **5. Lineamientos para la presentación del informe de actividades**

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

La fecha de entrega programada será el 30 de noviembre, contemplando los primeros 15 días de diciembre para su captura, sistematización y elaboración del informe final por parte de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.

#### 5.1. Estructura del informe

- a) Nombre de dependencia o entidad.
- b) Nombre y datos de contacto de quienes integran la Unidad de Igualdad de Género.
- c) Informe de actividades realizadas por cada dirección, en el marco de sus facultades.
  - i) Las actividades se deberán ordenar y/o clasificar con base en los ejes de trabajo del Acuerdo.
  - ii) Describir las acciones realizadas tomando en cuenta toda la información relevante, para lo cual se sugiere responder a las siguientes preguntas:
    - ¿Qué se reporta?
    - ¿Cuándo se realizó?
    - ¿Cómo ejecutaron la actividad?
    - ¿Qué resultados o productos se obtuvieron?

Ello permite informar con precisión las acciones implementadas y los resultados obtenidos.

- iii) Si se incorporan tablas o cuadros, estos deben contener información oficial y verificable y citar la fuente. En caso necesario, enviar adjunto archivo en Excel que contenga gráficas.
- iv) Los datos deben tener perspectiva de género, es decir, desagregados por sexo y, al menos, grupo de edad, si no es posible por edad desplegada.
- v) Las acciones y resultados se presentarán en el pasado porque se refieren a acciones realizadas en 2023, con excepción de las referencias a objetivos o estrategias cuyos propósitos se mantienen.

- vi) Que la información reportada sea homogénea, clara, concisa y consistente.
- vii) En la descripción de acciones se deben apreciar los distintos enfoques utilizados, por ejemplo, de derechos humanos, de igualdad de género, transversalización y perspectiva de género.
- viii) “Retos y obstáculos” en la operatividad de la Unidad de Igualdad de Género al interior de la dependencia o entidad.
- ix) Conclusiones.

### Anexo 1. Programa

Objetivo	Actividad específica	Medio de verificación	Período	Responsables
I. 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.	Implementación y seguimiento del Programa de Cultura Institucional.	Acciones que en coordinación con las y los integrantes de la Unidad, pueden ser implementadas por cada dependencia, en relación al Programa de Cultura Institucional publicado en 2021.	marzo a noviembre de 2023	SISEMH y Unidades de Igualdad de Género de cada dependencia.
II. Propiciar espacios de capacitación y profesionalización a las Unidades	Capacitaciones especializadas a las UIG.	1. Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el ámbito Laboral.	abril	SISEMH y Unidades de Igualdad de Género de cada dependencia.
		2. Prácticas Laborales de corresponsabilidad, conciliación y cuidados en la Administración Pública Estatal.	mayo	
		3. Presupuestación con perspectiva de género para construcción del anexo transversal Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos 2024 en coordinación con la Secretaría de Hacienda Pública.	Junio (por confirmar)	
		4. Comunicación incluyente y no sexista en plataformas y medios institucionales.	agosto	
		5. Mesas de trabajo para la implementación y el seguimiento de acciones del Programa de Cultura Institucional en dependencias y entidades	Julio a septiembre (pendientes fechas sujetas a disponibilidad)	

		de la APE (Acompaña SISEMH)		
		6. Actividad de cierre: Conversatorio	noviembre	
III. Coadyuvar para que la perspectiva de género en programas y presupuestos con la finalidad de acortar la brecha de género y así la estructura organizacional de las dependencias y entidades, asegurando y promoviendo el enfoque de igualdad.	Mesas de trabajo con las Unidades con el objetivo de fortalecer sus programas.	Mesas de trabajo	julio a septiembre	Unidades de Igualdad de Género de cada dependencia.
	Talleres y/o conversatorios que permitan socializar las acciones, avances, limitaciones y buenas prácticas del Programa de las dependencias.	Talleres y/o conversatorios	noviembre	Unidades de Igualdad de Género de cada dependencia.
IV. Diseñar, coordinar y operar la estrategia de comunicación gubernamental con enfoque de género, incluyente, no sexista y libre de discriminación.	Armonizar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación.	Seguimiento a la política de comunicación interna (a través de comunicados oficiales) y externa (a través de convocatorias, campañas, reglas de operación, entre otras)	agosto	Unidades de Igualdad de Género de cada dependencia.



	5.1.1.2. Difundir de forma periódica estrategias de comunicación para incorporar un lenguaje administrativo incluyente y no sexista.	Campañas de difusión y comunicación (ejemplares de las campañas y mecanismos de difusión implementados).	marzo a noviembre	Unidades de Igualdad de Género de cada dependencia.
--	--	--	-------------------	---

**Dirección de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género.**

Mariana Ortiz Tirado González

Directora de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género

[mariana.ortiz@jalisco.gob.mx](mailto:mariana.ortiz@jalisco.gob.mx)

Mónica Fabiola Márquez Barajas

[monica.marquez@jalisco.gob.mx](mailto:monica.marquez@jalisco.gob.mx)

Óscar Javier Varela Romo

Karla Arnet Núñez García

[unidadesdeigualdad.sisemh@jalisco.gob.mx](mailto:unidadesdeigualdad.sisemh@jalisco.gob.mx)