

INFORME 2024

Avances y Resultados.



Unidades de Igualdad de Género en la
Administración Pública Estatal.

Noviembre, 2024



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

Leticia Rocha Abarca

Directora de Transversalización e Institucionalización de
la Perspectiva de Género

Mónica Fabiola Márquez Barajas

Coordinación de Unidades de Igualdad de Género

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones que han contribuido al avance en la instalación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en el estado de Jalisco.

Agradecemos a titulares de las dependencias y entidades gubernamentales por su liderazgo y compromiso en la designación de los equipos responsables, así como por impulsar cambios institucionales que promueven la igualdad sustantiva. Su apoyo ha sido fundamental para consolidar espacios clave para la transformación de la cultura organizacional.

Reconocemos especialmente a las y los integrantes de las UIG, quienes con dedicación y profesionalismo han asumido la responsabilidad de implementar la perspectiva de género en las estructuras organizacionales, contribuir a la mejora del clima laboral y promover los derechos humanos de las mujeres y niñas. Su trabajo incansable ha sido una pieza esencial en este proceso.

Finalmente, agradecemos a todas las personas que, desde diferentes espacios y funciones, han aportado su experiencia, conocimientos y voluntad para que la igualdad de género deje de ser solo un principio y se convierta en una realidad palpable en Jalisco. Su esfuerzo y compromiso inspiran a seguir avanzando en la construcción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

“Gracias a todos y todas por su invaluable contribución a este proyecto”

Contenido

1. Introducción	5
2. Contexto	6
3. Resultados, alcances e impactos	9
3.1. Sesiones Ordinarias y Extraordinarias	18
3.2. Capacitación	24
3.3. Impacto sobre los procesos de capacitación	30
4. Programa de cultura institucional	32
4.1 Resultados Generales	32
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”	33
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”	38
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”	42
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”	45
4.6. Eje 5 del Programa de Cultura Institucional, “Propiciar que la difusión y comunicación sea incluyente, no sexista y libre de discriminación”	49
5. Actividades complementarias	52
6. Retos y obstáculos	60
7. Conclusiones	61
8. Anexos	63

1. Introducción

Para la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH), es de suma importancia contar con información a nivel estatal que dé cuenta del estado que guarda la Transversalización en Perspectiva de Género en el quehacer de la Administración Pública Estatal (APE).

En este sentido, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco (artículo 25, fracción X) mandata a la SISEMH a asegurar, en coordinación con las demás dependencias y entidades la creación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG).

Las Unidades de Igualdad de Género, como parte de la Política de Igualdad entre Mujeres y Hombres, durante el período 2020-2024 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 en los ámbitos de competencia de cada una de las dependencias y entidades.

Las UIG han trabajado 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 presenta un balance de los resultados obtenidos durante el ejercicio 2024, destacando sus alcances e impactos en la implementación del Plan de Trabajo 2024.

Su análisis se divide en tres apartados principales, que son, resultados de las Sesiones Ordinarias en los cuales se describen los logros alcanzados y los principales hallazgos derivados de las sesiones realizadas, así como el balance de los procesos de capacitación destacando sus alcances específicos y el impacto general, por último, 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 sus 5 ejes y líneas de acción, el grado de institucionalización alcanzado. Finalmente se hacen un recuento de los obstáculos y retos y de las conclusiones generales.

2. Contexto

A partir de la publicación del Acuerdo DIELAG ACU 084/2020, emitido el 31 de diciembre de 2020, y hasta el 31 de octubre de 2024, se han instalado 77 Unidades de Igualdad de Género, lo que representa el 89% de las dependencias y entidades del gobierno de Jalisco. Además, se han validado 73 propuestas de modificación a los Reglamentos Internos, en las cuales se institucionaliza su creación y conformación.

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

funcionamiento. Dichos esfuerzos reflejan un firme compromiso con la promoción de la igualdad de género.

La instauración de los órganos colegiados de las UIG implicó que las personas designadas para integrarlos fueran nombradas por la persona titular de la dependencia o entidad correspondiente. Las y los integrantes debían cumplir con los siguientes requisitos:

- Ocupar un nivel jerárquico superior al de dirección y/o jefatura.
- Contar con conocimientos en administración de recursos y coordinación de equipos.
- Poseer formación en derechos humanos, perspectiva de género e igualdad.

De manera permanente, las UIG trabajaron en estrecha colaboración con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH), fortaleciendo su impacto institucional.

Han desempeñado un papel fundamental en la promoción de un cambio cultural al reorientar prácticas, dinámicas y procesos institucionales. Su actuación se rige por los siguientes principios:

Igualdad de Género. Garantizar que todas las personas, independientemente de su género, disfruten de iguales derechos y oportunidades. Las UIG trabajan en la eliminación de la discriminación y en la creación de entornos inclusivos.

Igualdad Sustantiva. Más allá de la igualdad formal, este principio busca abordar las desigualdades estructurales. Las UIG diseñan e implementan acciones estratégicas para superar las brechas de género.

Transversalización de la Perspectiva de Género. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y prácticas institucionales. Las UIG lideran este proceso, asegurando que todas las áreas gubernamentales consideren este enfoque.

Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas. Promover y garantizar los derechos fundamentales de mujeres y niñas. En colaboración con SISEMH, las UIG refuerzan la protección de estos derechos en toda la administración pública.

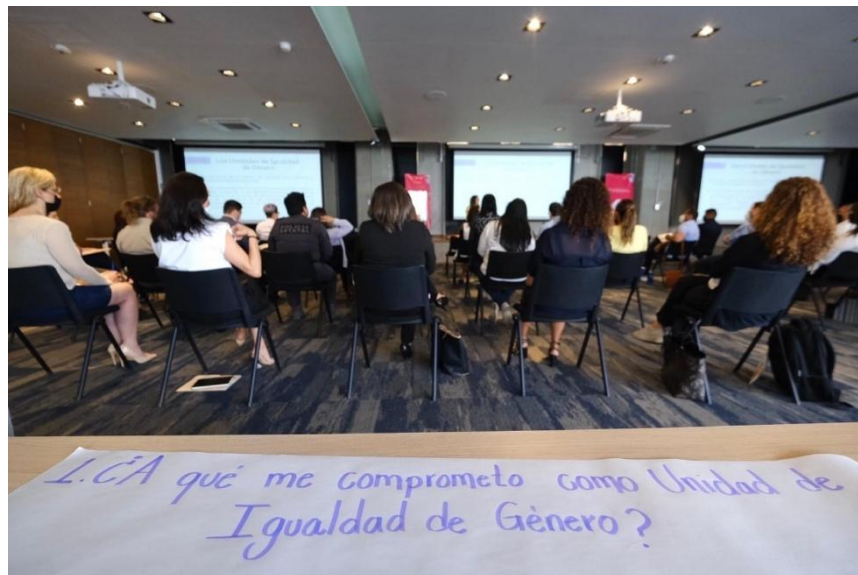
Las dependencias y entidades gubernamentales que albergan las UIG han desempeñado cuatro funciones clave que garantizan su correcto funcionamiento:

- I. Integrar órganos especializados en igualdad de género.
- II. Implementar medidas para mejorar la cultura institucional y el clima laboral.
- III. Incorporar la perspectiva de género en la estructura organizacional.
- IV. Fungir como vínculo con la SISEMH para el cumplimiento de las políticas de igualdad.

Este informe subraya la importancia de las UIG como agentes de transformación institucional y cultural, reafirmando el compromiso del Gobierno de Jalisco con la igualdad y los derechos humanos.

3. Resultados, alcances e impactos

Como parte de los avances que se han alcanzado con las UIG en 2024, 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.

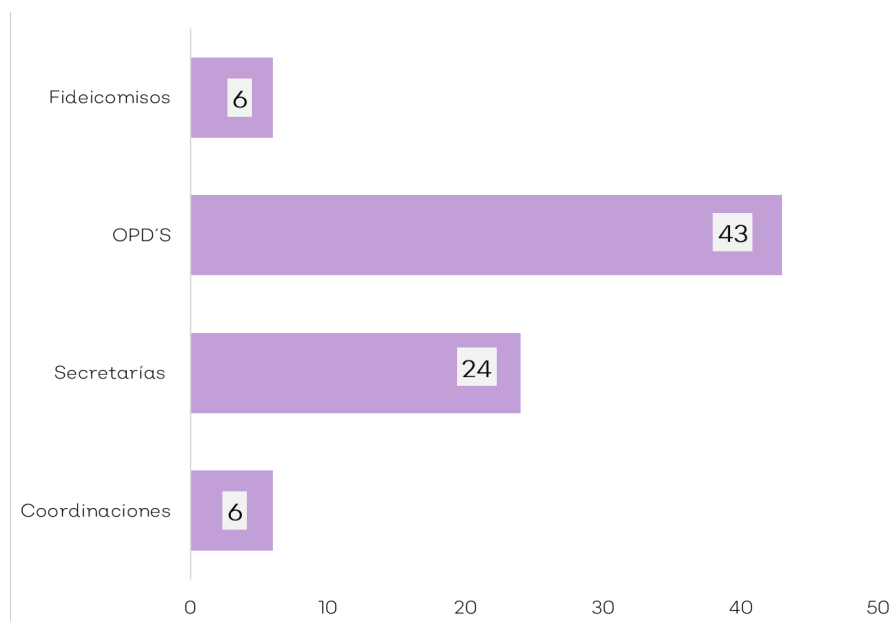


En 2024, los avances alcanzados con las Unidades de Igualdad de Género han permitido fortalecer significativamente la capacidad de instalación y modificación de reglamentos en la Administración Pública Estatal. Este progreso ha brindado una mayor flexibilidad y adaptabilidad permitiéndoles responder eficazmente a las necesidades y desafíos emergentes de cada institución.

Entre los logros destacados, se encuentra la actualización de normativas internas y la implementación de nuevas políticas institucionales que refuerzan el compromiso con la igualdad de género. Estas adaptaciones han facilitado que las UIG continúen promoviendo un entorno inclusivo, alineado con las demandas actuales y los objetivos estratégicos de la administración.

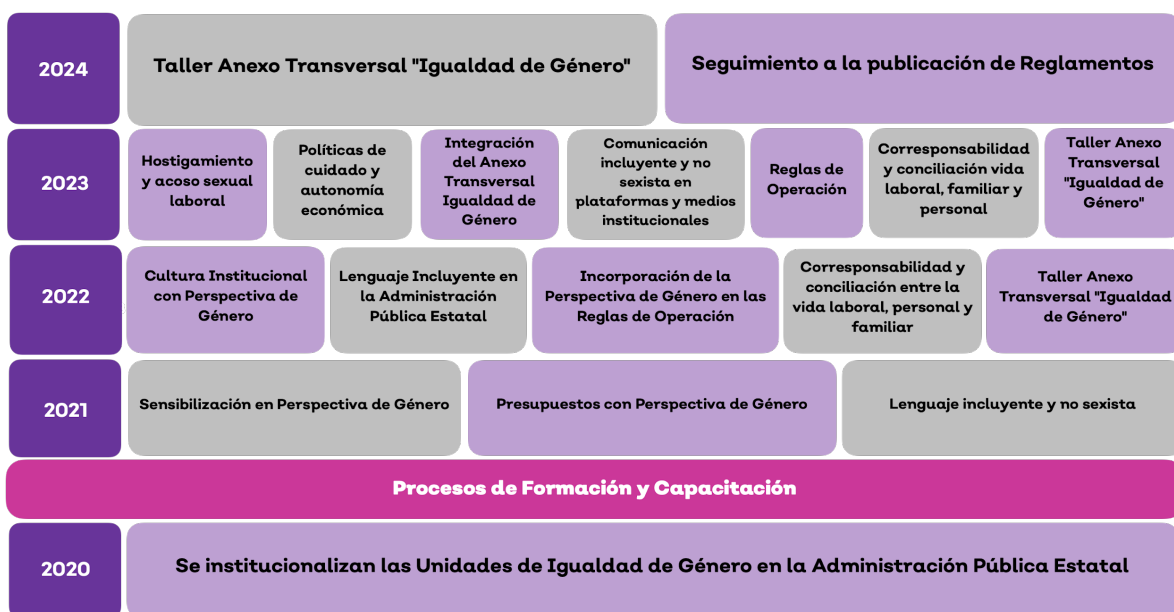
Durante el periodo 2020-2024, las dependencias y entidades que instauraron su unidad, dieron inicio con un proceso de institucionalización que ha sido fundamental para el fortalecimiento de la igualdad de género en el gobierno estatal. Dicho proceso incluyó formación y capacitación continua en materia de igualdad de género, lo cual sentó las bases necesarias para la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de la Administración Pública Estatal. Para el cierre de la administración el número de UIG se incremento y se presenta su distribución de la siguiente manera:

Gráfico 1. Unidades de Igualdad de Género y su distribución



A través del Programa de Cultura Institucional, se establecieron fundamentos sólidos para consolidar una política de igualdad sostenible y efectiva en el largo plazo, permitiendo que cada UIG cuente con las herramientas y conocimientos requeridos para implementar y dar seguimiento a prácticas y políticas que promuevan la equidad de género en sus actividades y estructuras.

Línea de tiempo en materia de institucionalización y capacitación



La imagen presenta una línea del tiempo que describe los avances anuales en formación y capacitación en igualdad de género en una administración pública, abarcando el período de 2020 a 2024.

A continuación, se explican los principales logros y temas abordados cada año:

- **2020:** Se inicia la institucionalización de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en la administración, estableciendo una base organizativa para implementar la perspectiva de género en las dependencias.
- **2021:** Se enfocó en tres áreas clave:
 - **Perspectiva de Género:** Promover el enfoque de igualdad de género en las prácticas institucionales.
 - **Presupuestos con Perspectiva de Género (PEG):** Alinear los recursos económicos a iniciativas de género.
 - **Lenguaje Incluyente y No Sexista:** Promover un lenguaje respetuoso y libre de estereotipos.
- **2022:** Continuó con la capacitación en temas específicos:
 - **Cultura Institucional con Perspectiva de Género (PEG):** Integración de la perspectiva de género en la cultura organizacional.
 - **Lenguaje Incluyente en la Administración Pública Estatal (APE):** Fomentar el lenguaje inclusivo en los documentos y comunicaciones oficiales.
 - **Incorporación de la Perspectiva de Género** en las políticas y procedimientos.
- **2023:** Se centró en aspectos de protección y fortalecimiento de políticas:
 - **Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral:** Capacitación sobre el Protocolo Cero.

- **Políticas de Cuidado y Autonomía Económica:** Enfocadas en el apoyo a la autonomía económica y el cuidado, desde una visión de la Secretaría de las Mujeres de la ciudad de México.
- **Integración del Anexo Transversal "Igualdad de Género":** Un esfuerzo por transversalizar la igualdad de género en todas las áreas.
- **2024:** Se enfocó en consolidar los logros alcanzados y monitorear el cumplimiento a corto, mediano y largo plazo en materia de presupuestos con perspectiva de género y el avance en el Programa de Cultura Institucional.
 - **Integración del Anexo Transversal "Igualdad de Género":** Seguimiento de la implementación de este anexo en políticas y programas del gobierno del estado de Jalisco.

A. En materia de Cultura Institucional:

El Programa de Cultura Institucional (PCI) ha sido diseñado para generar un impacto significativo en la dinámica interna de las coordinaciones, dependencias, entidades y fideicomisos del gobierno estatal, con el fin de promover una cultura organizacional basada en la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos.

El PCI tiene como objetivo transformar las prácticas y estructuras internas de manera que favorezcan un ambiente laboral inclusivo y equitativo, considerando las siguientes premisas para su adopción e implementación.



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

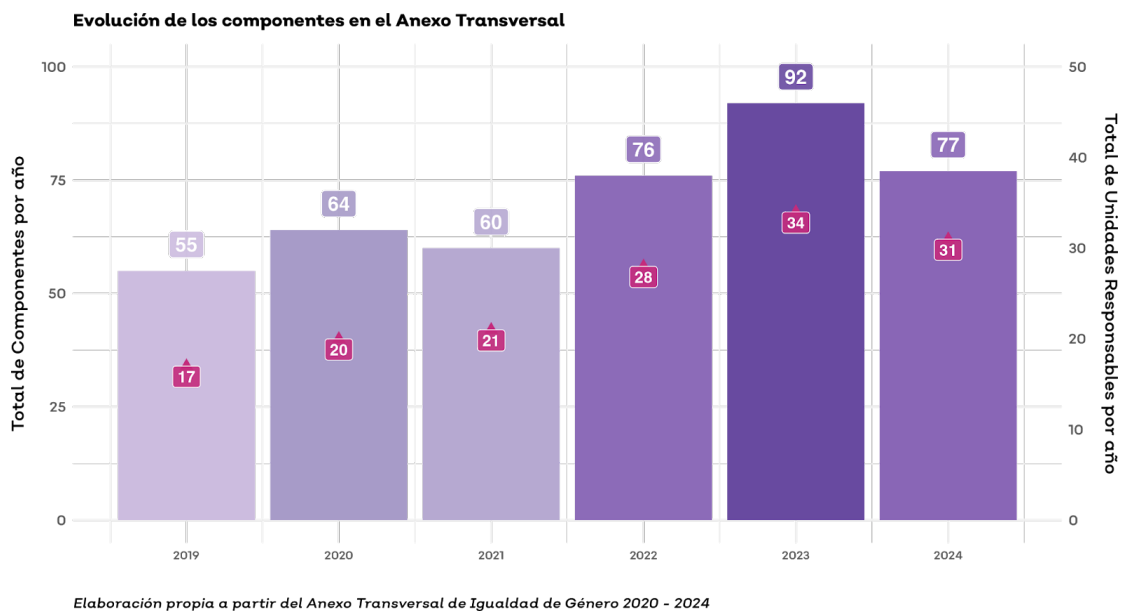
El Anexo Transversal de Igualdad de Género ha sido la apuesta del Gobierno de Jalisco, a través de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) y la Secretaría de la Hacienda Pública, por materializar la perspectiva de género en los programas presupuestarios. Es decir, es el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

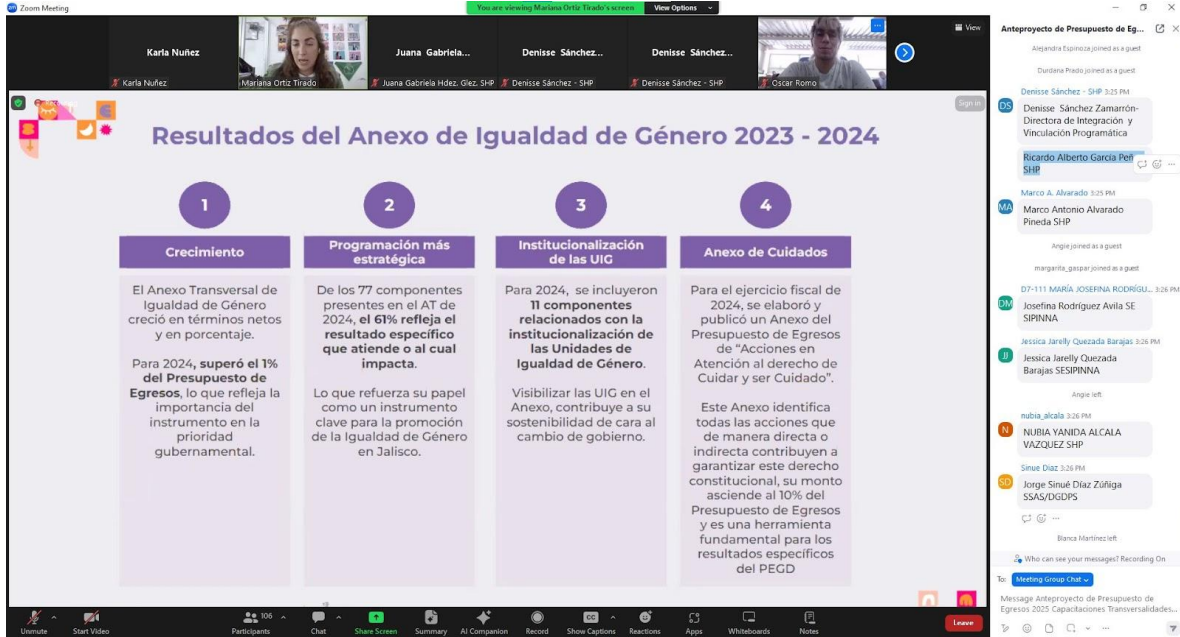
Desde su implementación, el Anexo Transversal ha crecido en cuanto a montos y unidades que lo integran, pero también se ha consolidado como un instrumento estratégico y transparente.

De 2020 a 2024, el instrumento ha crecido, en términos netos. 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.

Gráfica 2. Evolución de los componentes en el Anexo Transversal



De acuerdo con datos de la Secretaría de la Hacienda Pública (SHP), para 2024 la transversalidad de Igualdad de Género tuvo un alcance en los procesos de capacitación, contando con un total de 249 personas asistentes, de las cuales, 40 unidades de igualdad tuvieron presencia, lo que corresponde a un 46%.



Resultados del Anexo de Igualdad de Género 2023 - 2024

1	2	3	4
Crecimiento	Programación más estratégica	Institucionalización de las UIG	Anexo de Cuidados
<p>El Anexo Transversal de Igualdad de Género creció en términos netos y en porcentaje.</p> <p>Para 2024, superó el 1% del Presupuesto de Egresos, lo que refleja la importancia del instrumento en la prioridad gubernamental.</p>	<p>De los 77 componentes presentes en el AT de 2024, el 61% refleja el resultado específico que atiende o al cual impacta.</p> <p>Lo que refuerza su papel como un instrumento clave para la promoción de la Igualdad de Género en Jalisco.</p>	<p>Para 2024, se incluyeron 11 componentes relacionados con la institucionalización de las Unidades de Igualdad de Género.</p> <p>Visibilizar las UIG en el Anexo, contribuye a su sostenibilidad de cara al cambio de gobierno.</p>	<p>Para el ejercicio fiscal de 2024, se elaboró y publicó un Anexo del Presupuesto de Egresos de "Acciones en Atención al derecho de Cuidar y ser Cuidado".</p> <p>Este Anexo identifica todas las acciones que de manera directa o indirecta contribuyen a garantizar este derecho constitucional, su monto asciende al 10% del Presupuesto de Egresos y es una herramienta fundamental para los resultados específicos del PEGD</p>

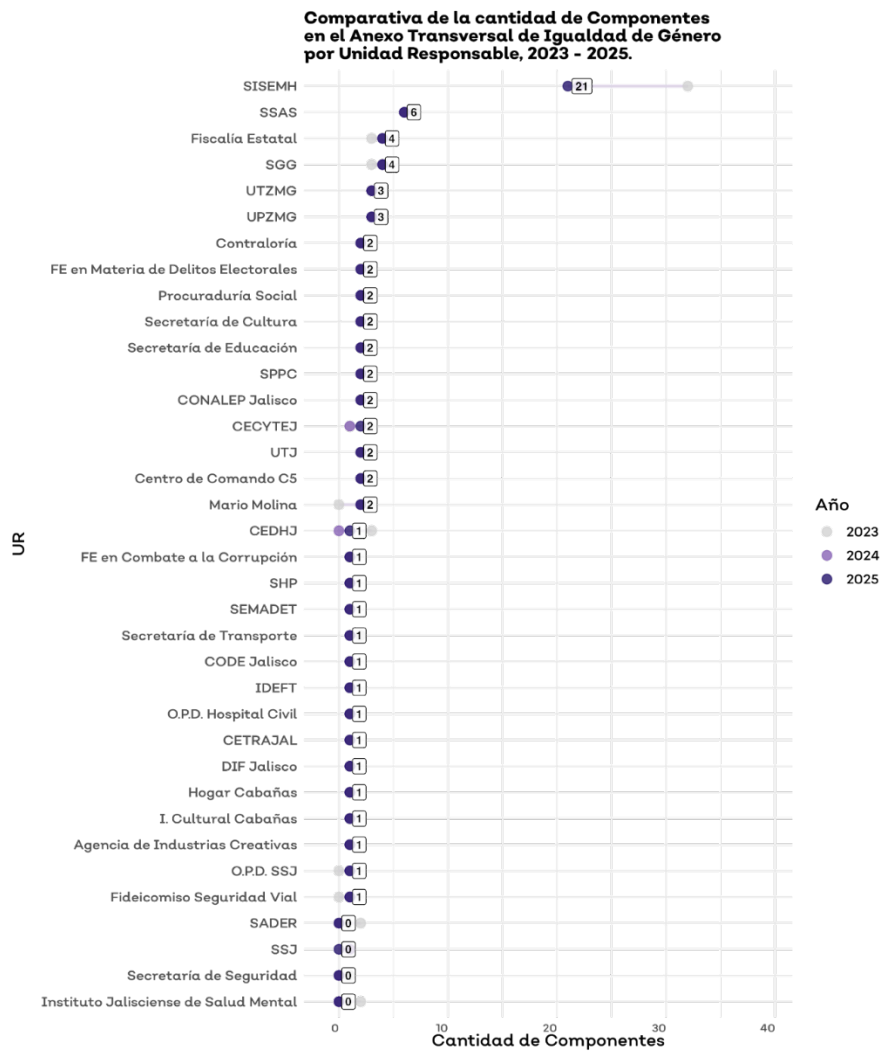
Chat: Anteproyecto de Presupuesto de Egresos 2025 Capacitaciones Transversalidades...

Comparativo de los componentes por Unidad Responsable incluidos en el AT de Igualdad de Género de 2023 al 2025.

- La SADER no forma parte del AT de Igualdad de Género en 2024 y 2025 porque el proyecto etiquetado en ella desapareció.
- La Secretaría de Salud modificó el componente etiquetado para estar más relacionado con la TT de Combate a la Corrupción. Además, eliminó el componente de su Unidad de Igualdad de Género.
- La Secretaría de Seguridad no forma parte del AT de Igualdad de Género en 2024 y 2025.
- La UR "Instituto Jalisciense de Salud Mental" pasa a ser el Consejo Estatal de Salud Mental y Adicciones, el Programa Presupuestario pasa al AT de DDHH.

- Para 2025, hay 11 Unidades de Igualdad de Género institucionalizadas a nivel componente. El mismo número en relación con el Presupuesto de Egresos de 2024. En 2025 incorpora UIG la Agencia para el Desarrollo de Industrias Creativas y Digitales del Estado de Jalisco y la quita la Secretaría de Salud.

Gráfica 3. Comparativos de la cantidad de componentes 2023-2025



Elaboración propia a partir del Anexo Transversal de Igualdad de Género, 2023 - 2025.

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.

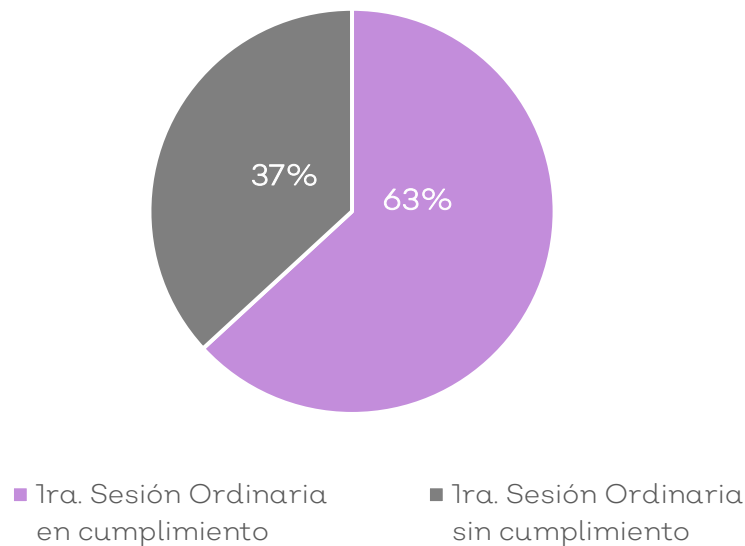
De conformidad con el Plan de Trabajo, las UIG tenían programado sesionar, de manera ordinaria, en dos ocasiones en 2024, la primera sesión ordinaria, se programó del 08 al 12 de abril, en tanto que la segunda para el 08 de agosto.

Primera Sesión Ordinaria

La primera sesión ordinaria de las UIG se planeó con el objetivo principal de permitir que estos órganos consultivos establecieran una ruta de trabajo, que incluyera acciones específicas, plazos de ejecución y responsables asignados para cada tarea. Este plan de trabajo serviría como una guía para orientar las acciones de las UIG a lo largo del año y garantizaría el cumplimiento de los objetivos establecidos.

De 52 dependencias que presentaron su informe de resultados, el 63% sesionaron en el período de marzo a diciembre, en tanto que el 37% reporta no haber sesionado, tal y como se muestra en la Gráfica 1.

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



	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias que tuvieron su 1ra. Sesión Ordinaria	48	63%
Dependencias que no tuvieron su 1ra. Sesión Ordinaria	28	37%

Los datos reflejan la situación de las dependencias respecto a la realización de su primera sesión ordinaria. En total, 76 dependencias han sido consideradas en el cumplimiento al Plan Anual de Trabajo 2024. Sin embargo,

se muestra un decremento significativo en el cumplimiento a la Segunda Sesión Ordinaria, dato que considera el cierre de la Administración 2018-2024 y los cambios y rotación de personal.

Dependencias que tuvieron su 1ra. Sesión Ordinaria:

Se contabilizan 48 dependencias que realizaron su primera sesión, lo cual representa un 63% del total. Este dato sugiere que una mayoría significativa de las dependencias cumplió con la programación de su primera sesión, lo que indica el cumplimiento, organización y seguimiento de conformidad al Plan anual de trabajo.

Dependencias que no tuvieron su 1ra. Sesión Ordinaria:

Por otro lado, 28 dependencias no llevaron a cabo su primera sesión ordinaria, lo que equivale a un 37% del total. Este porcentaje evidencia que aún existe una porción considerable de dependencias que no pudieron iniciar su convocatoria, debido a los cambios que se presentaron en el último año de la administración, tanto de cambios internos de personal dentro de las UIG, repercutiendo en la organización y planificación.

Segunda Sesión Ordinaria

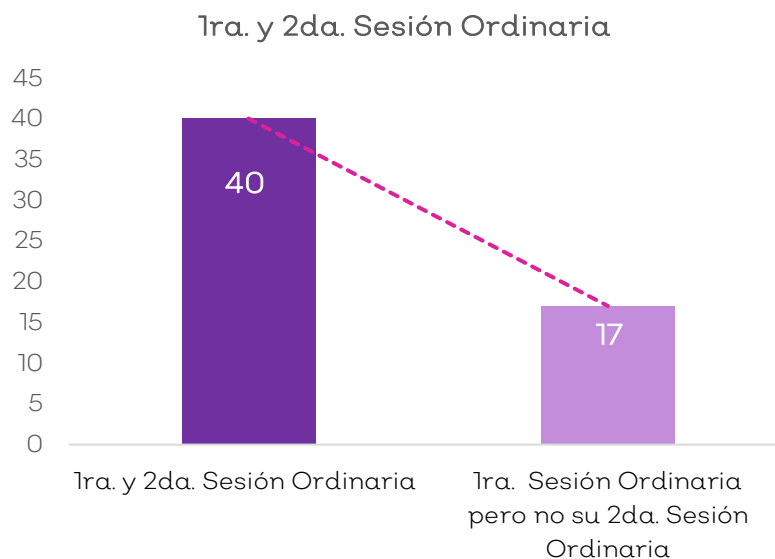
Si la primera sesión ordinaria de las UIG buscaba cumplir con el objetivo de ratificar a sus personas integrantes y establecer una ruta de trabajo, la segunda sesión buscaba hacer un balance de las actividades desarrolladas, identificar los principales retos encontrados y definir los alcances que podrían 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 Anual de Trabajo Anual 2024.

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 51 informes recibidos, 32 UIG cumplieron con su segunda sesión ordinaria, lo cual representa el 42% de la totalidad de las instituciones. Un dato importante a considerar, es que de 40 dependencias que tuvieron su primera y segunda sesión ordinaria, corresponde al 53%, tal y como se muestra en la Gráfica 2.

Gráfica 3. Dependencias y entidades que cumplieron con la Primera y Segunda Sesión Ordinaria



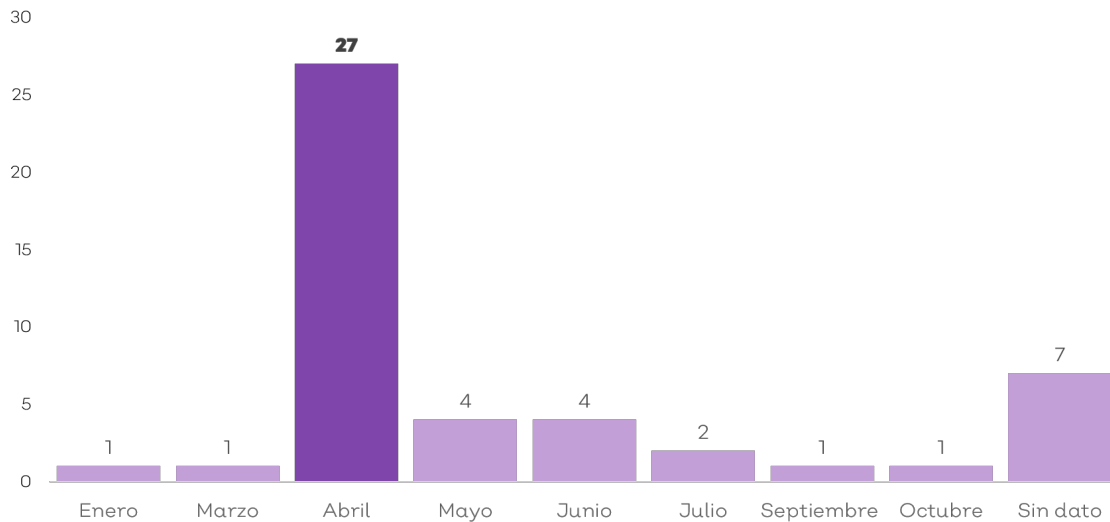
Por otro lado, de las dependencias que llevaron a cabo su primera sesión ordinaria, no todas alcanzaron a ejecutar la segunda sesión. El 53% reporta haber sesionado, en tanto que el 13% no tuvo su segunda sesión ordinaria. Es así que, en la siguiente gráfica, la línea punteada, muestra un registro bajo en comparación al cumplimiento de la primera sesión.

	Número de dependencias	Porcentaje
Dependencias que tuvieron su 1ra. y 2da. Sesión Ordinaria	40	53%
Dependencias que tuvieron su 1ra. Sesión Ordinaria pero no su 2da. Sesión Ordinaria	17	13%

Un total de 40 dependencias lograron llevar a cabo tanto su primera como su segunda sesión ordinaria, lo que representa un nivel satisfactorio de cumplimiento en el seguimiento de sus actividades, lo que permitió que mantuvieran una continuidad en su planificación y ejecución de trabajo, lo que podría considerarse un indicador de eficiencia y compromiso con los objetivos establecidos.

En relación a las 17 dependencias que realizaron su primera sesión ordinaria pero no alcanzaron a completar la segunda. Este grupo representa un área de atención, ya que, aunque iniciaron sus actividades con la primera sesión, no lograron dar seguimiento a la planificación con una segunda reunión. Las razones fueron los desafíos encontrados fueron las dificultades internas tanto en la gestión como en la rotación de personal.

Gráfica 3. Primera Sesión Ordinaria de las UIG por mes

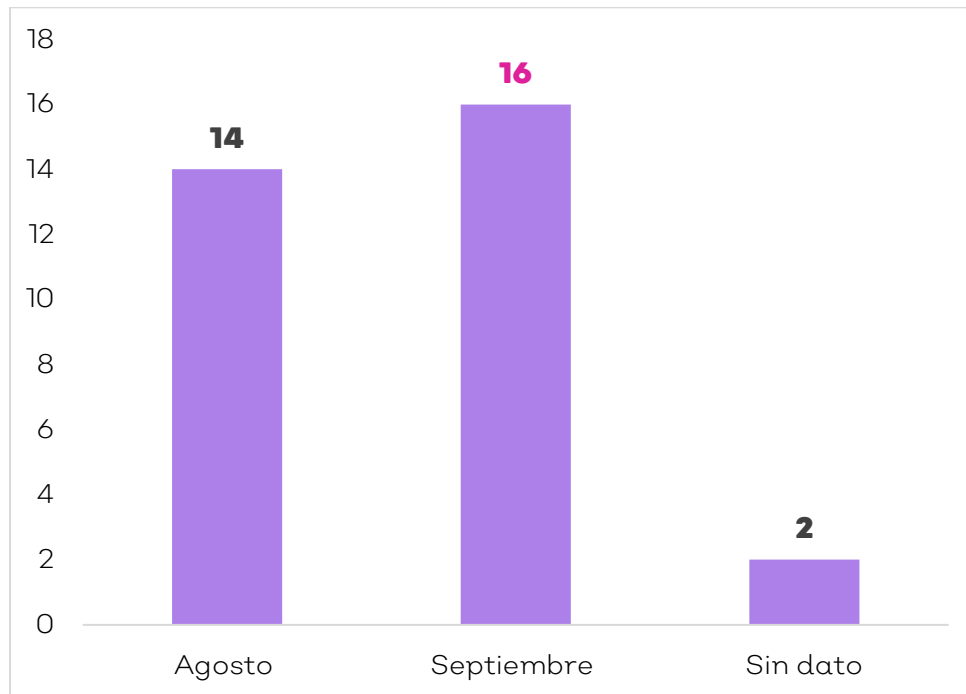


Es importante destacar que el cumplimiento en tiempo de la ejecución de la primera sesión ordinaria fue de 27 dependencias que en el mes de marzo llevaron a cabo el objetivo de su sesión, en tanto, que el resto de las UIG sesionó en otro momento debido principalmente a los siguientes factores:

- 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



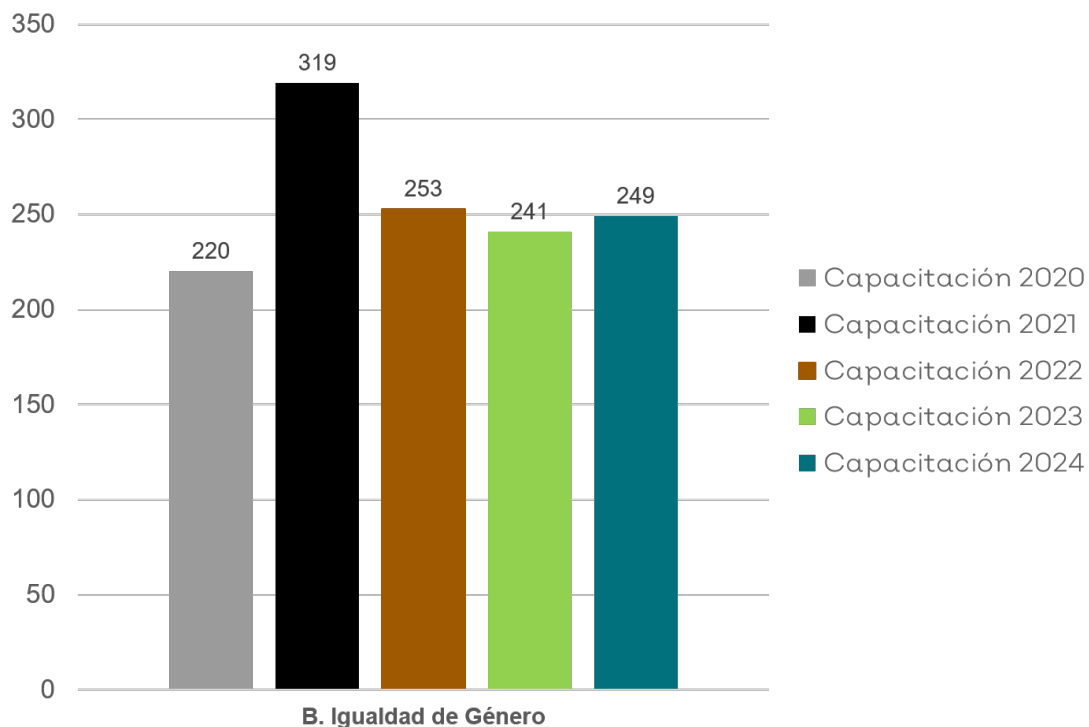
3.2. Capacitación

Para el ejercicio 2024, y conforme al Plan Anual de Trabajo, la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en coordinación con la Secretaría de la Hacienda Pública, impartió la capacitación “Anexo Transversal de Igualdad de Género” al personal de las áreas de planeación, programación presupuestación, control y evaluación de la Administración Pública Estatal, con el objetivo de

incorporar la perspectiva de género en el proceso integral de planeación, programación, presupuestación, control y evaluación, contribuyendo hacia la generación del valor público. En total, se capacitaron 249 personas asistentes.

Según datos de la Secretaría de la Hacienda Pública, durante el año 2020 al 2024, la capacitación ha tenido la participación de más de 300 personas, lo cual refleja un importante avance en materia de igualdad, teniendo un histórico presupuestal y de asistencia a dicha capacitación.

Gráfica 5. Capacitación 2020-2024 Anexo Transversal de Igualdad de Género



Fuente. Secretaría de la Hacienda Pública.

En términos generales, personal de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) ha jugado un papel esencial en la promoción, fortalecimiento, difusión y apoyo a la implementación de acciones orientadas a la igualdad de género en su institución. Su trabajo ha sido determinante para fomentar transformaciones importantes en la cultura institucional, buscando lograr avances más sólidos en materia de igualdad de género.

Durante la administración, los procesos de formación y capacitación han fortalecido a los equipos de las Unidades de Igualdad de Género (UIG), promoviendo la incorporación efectiva de políticas de igualdad en las distintas dependencias. Esto ha contribuido a aumentar la sensibilización y el compromiso hacia la implementación de programas y políticas orientados a fomentar la igualdad.

Entre las acciones impulsadas por las UIG se destacan:

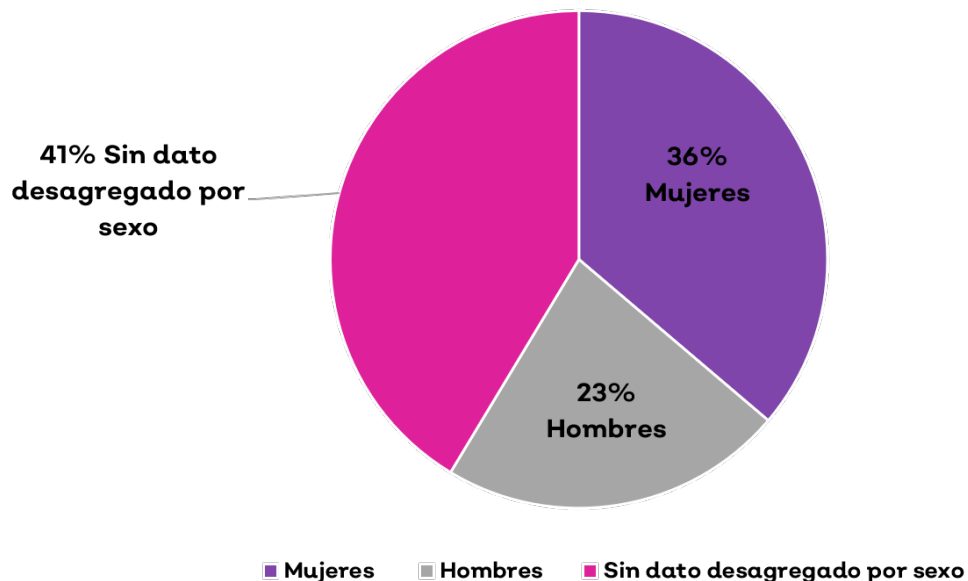
- La sensibilización y concienciación sobre la relevancia de la igualdad de género en el entorno institucional.
- La creación y puesta en marcha de políticas y programas dirigidos a promover la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de todas las personas, sin distinción de género.
- La capacitación y formación del personal en temas de género, con el objetivo de concientizar sobre las problemáticas existentes y fomentar prácticas más inclusivas.
- El apoyo en la identificación y eliminación de barreras y prácticas discriminatorias dentro de la institución.
- 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 Unidades de Igualdad de Género (UIG) han jugado un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género dentro de su institución, contribuyendo a la construcción de una cultura más inclusiva y equitativa.

Gráfica 4. Porcentaje de UIG que asistieron a procesos de capacitación 2021- 2024

En la totalidad de los procesos de capacitación durante la administración fue de 2,327 personas., 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



	Número de participantes	Porcentaje
Mujeres	1,377	36%
Hombres	701	23%
Sin dato desagregado	249 Dato de la Secretaría de Hacienda Pública	

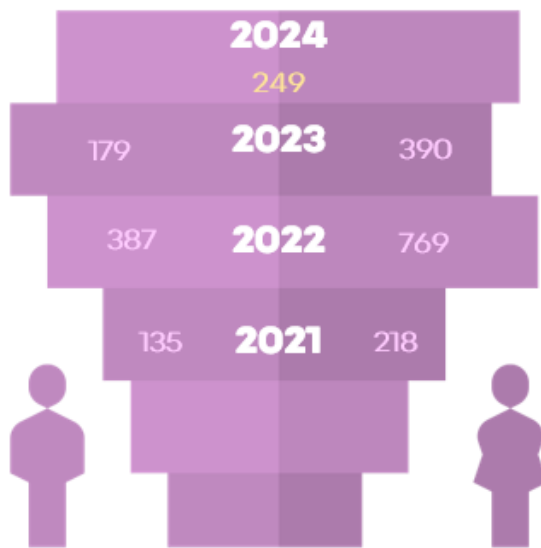
La tabla de participación en los procesos de capacitación en materia de igualdad de género muestra que, de un total de 2,327 participantes, la mayoría fueron mujeres. Concretamente, 1,377 mujeres participaron, lo que representa. Por otro lado, 701 hombres asistieron.

Además, se registra un grupo de 249 personas cuya participación no se desagregó por género, lo que implica que un pequeño porcentaje del total de asistentes no pudo ser clasificado. Los datos reflejan una notable diferencia en la participación, con una clara predominancia de mujeres en los procesos de formación y capacitación.

Es relevante destacar que, desde el primer año de funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género (UIG), la mayoría de los procesos de capacitación han registrado una participación predominante de mujeres en comparación con los hombres. Este hecho podría indicar una mayor sensibilidad e interés de las mujeres hacia los temas de igualdad de género, así como una mayor conciencia sobre la importancia de abordar estas cuestiones en el entorno laboral.

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

Imagen 1. Numeralia de los procesos de capacitación hacia las UIG de la APE durante 2021 a 2024



Es destacable que durante el período 2021 - 2024, la asistencia a los procesos de capacitación estuvo mayoritariamente compuesta por personas suplentes, en lugar de titulares de las unidades. Esto puede interpretarse de diversas maneras, entre ellas:

- Priorización de la formación de personas suplentes para garantizar la continuidad y el fortalecimiento de las UIG en caso de ausencia o rotación del personal titular.
- Mayor disponibilidad de las personas suplentes para asistir a los procesos de capacitación, debido a la carga de trabajo u otros compromisos de las y los titulares.
- Necesidad de involucrar a un mayor número de personas en los procesos de capacitación para asegurar la difusión y aplicación efectiva de los conocimientos en toda la institución.

Independientemente de las causas específicas de estas tendencias, es fundamental reconocer la diversidad de participantes en los procesos de capacitación y asegurar que todas las personas que conforman las UIG, ya sean titulares o suplentes, reciban la formación y el apoyo necesarios para desempeñar de manera efectiva su función en la promoción de la igualdad de género dentro de la institución.

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.

Los resultados muestran que 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.

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.



Es notable que, aunque hubo una disminución en la cantidad de informes finales recibidos, las Unidades de Igualdad de Género han incrementado la cantidad de acciones reportadas en el PCI.

Los resultados indican que, aunque la cantidad de documentación sea menor, la efectividad y el alcance de las iniciativas podrían haber mejorado

Si bien, este año se recibieron un total de 53 informes finales, es importante resaltar que las unidades de igualdad de género, han presentado cumplimiento en el mayor número de acciones.

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

La Gráfica 6 muestra la frecuencia o cantidad de cumplimiento de diferentes acciones relacionadas con derechos humanos y gestión de inclusión y liderazgo. Destaca que 34 dependencias reportaron acciones relacionadas con la estrategia “1.1.3.1. Difundir mediante materiales impresos y digitales temas de derechos humanos con el fin

de que las personas que forman parte de la institución conozcan y defiendan sus derechos.”

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



Es una de las acciones que tiene un nivel alto de cumplimiento o frecuencia, lo cual sugiere que se le ha dado una prioridad significativa. Las decisiones, procesos y actividades cotidianas estén alineadas con el respeto y la promoción de los derechos humanos, fomentando un entorno inclusivo, equitativo y libre de discriminación.



En la práctica, se incluyen aspectos como:

- La revisión y modificación de políticas existentes para garantizar que sean inclusivas y respeten los derechos de todas las personas.
- La implementación de procedimientos de trabajo que protejan los derechos de las personas que son parte de las dependencias.
- Capacitación continua dirigida al personal en donde se asuma una responsabilidad en la protección de los derechos humanos.

Se destacan algunas acciones relevantes de las dependencias reportadas en este eje:

- **Comisión Estatal del Agua**

Creación e implementación del Manual de Comunicación Interna y No Sexista de la CEAJ, el cual es de conocimiento y uso obligatorio para todo el personal de este Organismo publicado en el portal de transparencia de la dependencia en el siguiente link:

<https://transparencia.jalisco.gob.mx/informacion/contenido/117/127>

- **Secretaría de Salud**

Se implementó la “Guía para la Emisión y Recepción de Documentación” dónde se fomenta el uso de lenguaje incluyente, no discriminatorio o sexista", misma que se difunde a todo el personal de salud mediante oficio circular.

- **Coordinación General Estratégica de Seguridad**

Se implementaron los Lineamientos para la emisión de oficios, memorándum y circulares que establecen como regla general el uso del lenguaje incluyente, no discriminatorio o sexista.

- **Secretaría de Educación**

Se implementó el taller sobre la “Guía de Aplicación del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco.

- **Secretaría de Cultura**

A partir del 2022 se incorporó en las reglas de operación y convocatorias lenguaje incluyente y no sexista. Asimismo, en 2024, la nomenclatura de los nombramientos de la Secretaría de Cultura.

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

Se expiden los nombramientos y categorías de las y los servidores públicos incorporando lenguaje incluyente. Los documentos que se emiten, se elaboran o se revisan son redactados y analizados, asegurando que contengan lenguaje incluyente, no sexista y con perspectiva de género.

Las acciones llevadas a cabo por las UIG son un claro ejemplo de buenas prácticas; son los cimientos sobre los cuales se puede construir una cultura institucional que priorice la igualdad y la inclusión, van más allá de la implementación de políticas, ya que buscan transformar actitudes, comportamientos y estructuras dentro de las organizaciones.

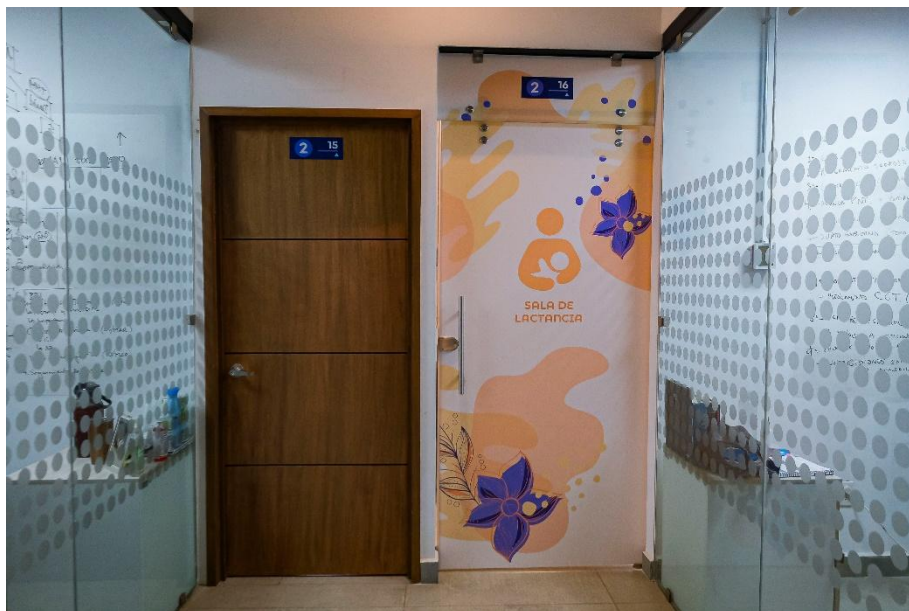
El desarrollo de una cultura institucional equitativa no solo mejora el ambiente laboral y la cohesión interna, sino que también fortalece la imagen y la confianza hacia la institución por parte de la sociedad.

A largo plazo, iniciativas como las ya mencionadas, contribuyen a crear un entorno en el que se valoran y respetan las diferencias, y donde todas las personas tienen la oportunidad de desarrollarse plenamente sin miedo a la discriminación o desigualdad.

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”

Centra su atención en acciones como la flexibilización de horarios laborales, la creación de modalidades de trabajo mixto, la habilitación de espacios para el acompañamiento de hijos, y la compensación de horas extra mediante permisos.

Es un componente clave para avanzar hacia un entorno laboral más inclusivo y equilibrado. Su enfoque en prácticas que fomentan la corresponsabilidad entre el personal y la institución ayuda a armonizar el cumplimiento de los objetivos laborales con las necesidades personales de los empleados, lo cual es esencial para un entorno de trabajo saludable y productivo.



La gráfica 7 ilustra diferentes acciones relacionadas con la incorporación de prácticas laborales que buscan equilibrar la responsabilidad compartida entre el personal y la institución, al tiempo que permiten la conciliación entre la vida personal y el trabajo.

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



Una de las acciones destacadas, que mayor frecuencia presenta, tiene que ver con la Habilitación de lactarios para mujeres en etapa de lactancia, implementada por 27 Unidades de Igualdad de Género.

Con la finalidad de crear espacios físicos limpios y con privacidad para que las servidoras públicas que estén en etapa de lactancia puedan extraerse la leche y almacenarla sin riesgo de contaminación o descomposición, se instaló el **primer** para el uso de las madres trabajadoras de la Dirección General de Visitaduría, Dirección General Jurídica y Contraloría de la Fiscalía Estatal.



En términos generales, la adopción de prácticas que promueven la corresponsabilidad en el entorno laboral busca transformar estos espacios en ámbitos libres de estereotipos y roles de género que, históricamente, han colocado a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres.

Estas dinámicas han limitado su desarrollo, habilidades y conocimientos al ámbito doméstico y de cuidados, restringiendo significativamente su autonomía y libertad personal.

Aunque muchas mujeres, como en este caso, logran incorporarse al mercado laboral, las tareas domésticas y de cuidado continúan siendo su responsabilidad principal y rara vez se comparten equitativamente. Esto da lugar a una doble jornada que dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal.

Por lo tanto, es crucial implementar medidas de conciliación, que permitan un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales, garantizando así la plena participación de las mujeres en las actividades de la APE.

Este eje suele ser uno de los menos priorizados, ya que requiere diversos tipos de evaluaciones y procesos administrativos complejos. Sin embargo, es importante destacar que este año se ha logrado un progreso considerable en la habilitación de espacios de lactancia, avance que representa un paso importante en el compromiso por garantizar el derecho de las mujeres a la lactancia materna.

Reconociendo los significativos esfuerzos realizados en el Eje 2, a continuación, se presentan algunas de las acciones más destacadas y reportadas en este ámbito:

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

Se incorporó en el Reglamento de Trabajo un beneficio para el personal de plantilla, en donde se otorgan hasta 6 días al año para el cuidado de algún familiar enfermo, de cónyuge, concubino o concubina, persona constituida legalmente en sociedad de convivencia, padres, abuelos, hijas o hijos o hermanas o hermanos que por problemas de salud necesiten de los cuidados necesarios o por encontrarse en proceso de hospitalización.

- **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.

- Comisión Estatal del Agua

Apoyo a Guarderías" se otorga un apoyo económico a las personas tutoras de la o el menor para que puedan pagar a una institución el servicio de guardería posterior a la hora general de fin de clases diarias.

- Secretaría de Salud

En los centros de trabajo donde no existan Guarderías se concede una hora de tolerancia al inicio de la jornada o al final de ella.

- Secretaría General de Gobierno

Se reformaron las Condiciones Generales de Trabajo para los Servidores Públicos sobre las licencias con goce de sueldo a quienes tengan hijos menores de edad, esposo, esposa, concubino, concubina, padre o madre, que sufran enfermedades que requieran hospitalización en instituciones públicas o privadas, previa comprobación en cada caso.

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.



El gráfico 8 muestra los resultados de la evaluación de distintas medidas relacionadas con la atención y la prevención del hostigamiento y acoso sexual laboral, es así que el resultado con mayor frecuencia es la difusión e información.

Dichos resultados son claves para proporcionar a las personas la información necesaria sobre cómo proceder en caso de enfrentar situaciones de hostigamiento o acoso sexual laboral.

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 durante la administración por lo que enunciarnos algunas acciones reportadas en este eje.

- **Coordinación General Estratégica de Seguridad**

Se dio seguimiento a las actividades desarrolladas para impulsar el “Protocolo Cero” en las dependencias sectorizadas; resaltando las acciones para contar con espacios libres de violencia en las dependencias agrupadas y entidades sectorizadas; se destaca el reconocimiento por la “CONAVIM” al Consejo Estatal de Seguridad Pública y al Centro de Coordinación, Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo del Estado de Jalisco.

- 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.

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.

Para fortalecer una cultura institucional en el Gobierno de Jalisco, es fundamental implementar procesos transparentes en la selección y promoción del personal, así como invertir en programas de capacitación y especialización.

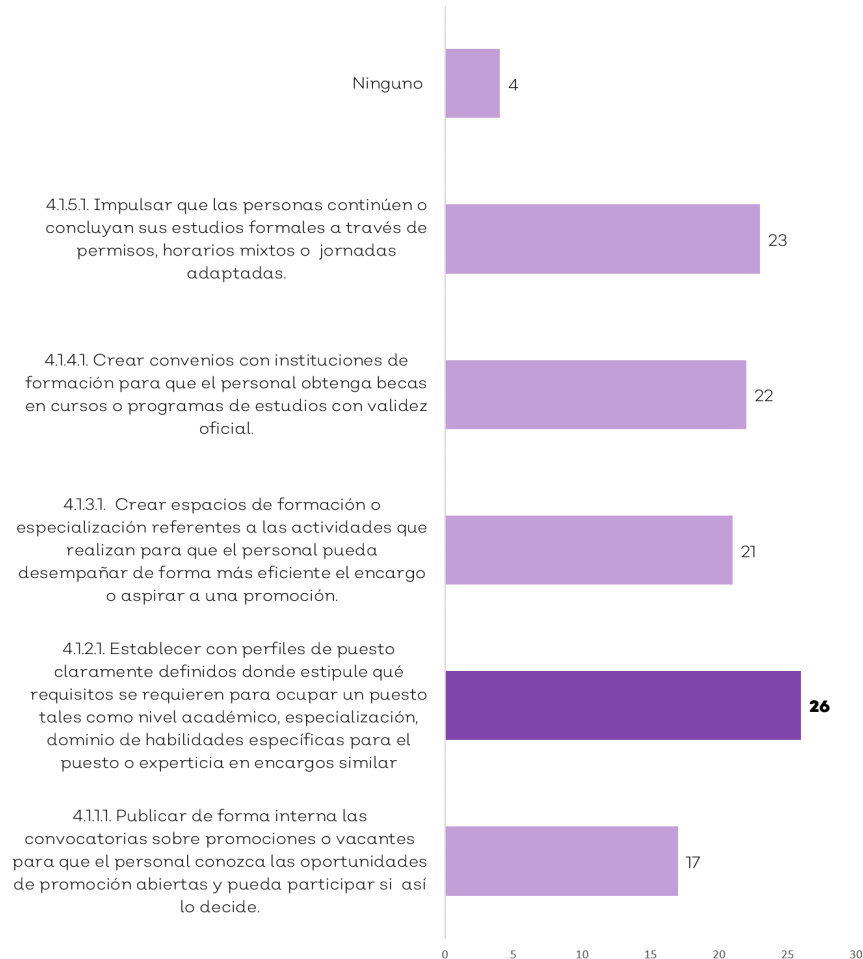
Estas acciones son esenciales para que las personas servidoras públicas adquieran nuevas capacidades, conocimientos y se mantengan actualizadas en los temas relevantes a las funciones de cada dependencia.

Además, es crucial que estas medidas se lleven a cabo con un enfoque de género. En particular, la transparencia en los procesos de selección y promoción debe abordar las desigualdades y barreras históricas que han enfrentado las mujeres en el ámbito laboral, garantizando que las oportunidades de empleo sean equitativas y accesibles para todas las personas, independientemente de su género.

La gráfica 9 destaca una clara prioridad en acciones relacionadas con la definición de roles y perfiles claros y el apoyo a la formación profesional.

La baja respuesta en "Ninguno" refuerza la idea de que las iniciativas propuestas son relevantes y bien percibidas lo que proporciona una guía sólida para tomar decisiones alineadas con las necesidades del personal.

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



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.

La publicación electrónica de vacantes no solo mejora la comunicación dentro de la organización, sino que también refuerza valores esenciales como la equidad, la transparencia y la eficiencia. Esto genera un ambiente de trabajo más motivador y organizado, fortaleciendo tanto al equipo como a la dependencia en su conjunto. Implementar esta práctica es un paso clave hacia una gestión moderna y profesional.

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:

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

Se formalizaron los permisos de salida anticipada para la profesionalización del personal cuando así lo soliciten específicamente en estudios superiores y posgrado.

- **Sistema de Tren Eléctrico Urbano**

Se han publicado de forma electrónica las convocatorias sobre promociones o vacantes existentes.

- **Comisión Estatal del Agua**

Actualmente, la Comisión cuenta con convenios que proporcionan descuentos educativos para el personal, así como familiares directos.

Se proporciona apoyo económico a las personas que se encuentran estudiando, además de las modificaciones de horario en su jornada laboral de acuerdo a las necesidades académicas del personal.

- Secretaría de Salud Jalisco

Se apoya al personal para iniciar y concluir estudios de posgrado con flexibilidad de horarios y permisos.

- Secretaría General de Gobierno

En 2024 se reformaron las Condiciones Generales de Trabajo para los Servidores Públicos de la Secretaría General de Gobierno Artículo 77 Bis. Si el servidor público acredita con documento probatorio que se encuentra estudiando para un mejor desempeño, profesionalismo y superación, se le concederá reducción de jornada de una hora, ya sea a la entrada o a la salida, según la necesidad del personal que se encuentre estudiando, por el tiempo que dure el ciclo escolar y siempre y cuando se presente al inicio de cada periodo, un comprobante oficial de estudios debidamente actualizado.

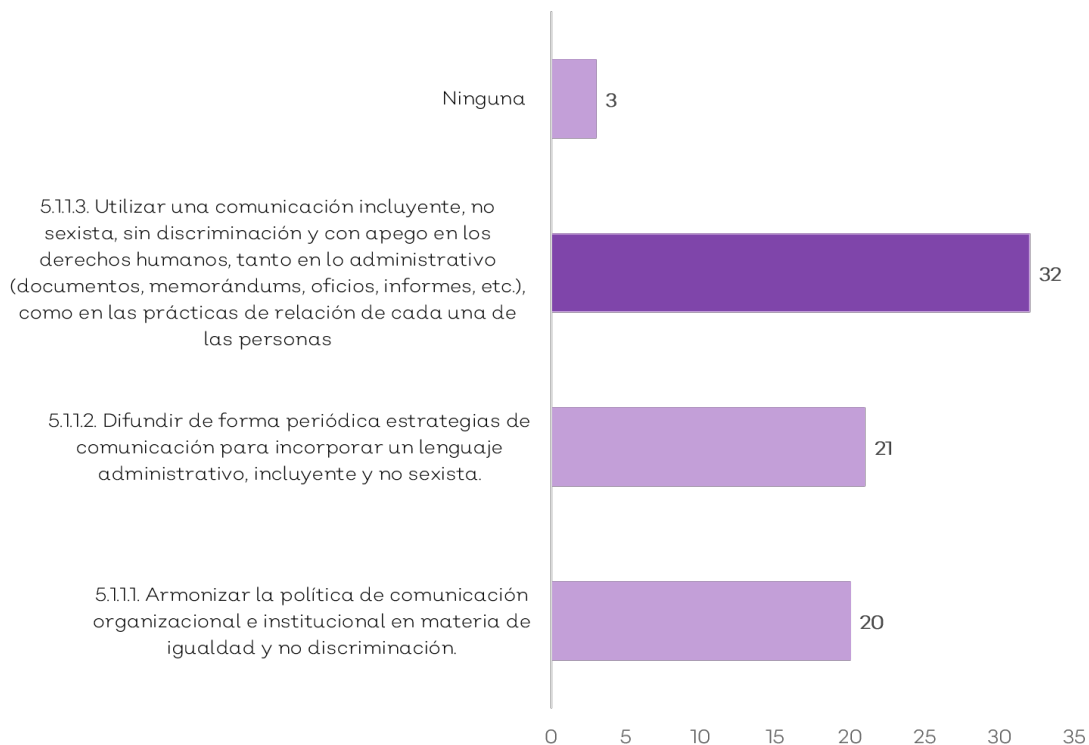
4.6. Eje 5 del Programa de Cultura Institucional, “Propiciar que la difusión y comunicación sea incluyente, no sexista y libre de discriminación”

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.

Gráfica 10. Número de dependencias que reportaron avances en el Eje 5 del Programa de Cultura Institucional por estrategia.



La distribución de los datos parece desigual, con un mayor número de dependencias y entidades que reportan acciones en la estrategia de comunicación incluyente y no sexista en sus trámites, documentos y difusión.

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

- **Coordinación General Estratégica de Seguridad**

Se impulsó que la difusión y comunicación sea incluyente, no sexista y libre de discriminación al interior y exterior de la institución. Desde el año 2021, institucionalmente se promueve el uso incluyente, universal y no sexista.

Se promovió utilizar una comunicación incluyente, no sexista, sin discriminación y con apego en los “DH”, 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.

- **Secretaría de Cultura**

Se publicó un comunicado invitando a las servidoras y servidores públicos a sujetarse a la observancia de las leyes y reglamentos que estén encaminados a la erradicación de las formas de discriminación y que se promueva la igualdad sustantiva.

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

Se elaboró una encuesta entre el personal para conocer el grado de utilización del lenguaje incluyente, no sexista, sin discriminación y con apego a los derechos humanos. 88.9% afirma que siempre o casi siempre utilizan comunicación escrita incluyente no sexista. 91.5% afirma que siempre o casi siempre utilizan comunicación escrita incluyente, no sexista.

- Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial

Se ha hecho una reingeniería en los instrumentos normativos con lenguaje de género (reglamentos, nombramientos, organigrama, documentos de trabajo, reportes, etc.

- OPD Servicios de Salud Jalisco

La Comunicación en todo documento ya sea interno o externo en función de las actividades de la Unidad de Igualdad de Género se hacen con lenguaje incluyente, no sexista y sin discriminación. Se aplica en el manifiesto del Pronunciamiento Cero Tolerancia redactado el 31 de mayo 2024 el cual fue difundido a todo el OPD Servicios de Salud Jalisco.

5. Actividad complementarias

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 “Adelante juntas, Abrimos camino” con el fin de difundir y visibilizar los Derechos Humanos de las Mujeres en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, además de reflexionar en dónde estamos y

La actividad consistió de tres ejercicios claves:

- Informar y reflexionar sobre el #8M. 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.
- Visibilizar a través de la proyección de material visual la “Presentación Decálogo los Derechos Humanos de las Mujeres”, proporcionado por SISEMH.
- Responder a través de un Google Forms:
 - ¿Cuál crees que es el derecho humano de las mujeres que más se trabaja en tu dependencia/entidad?
 - ¿Cómo aporta tu dependencia/entidad a los Derechos Humanos de las Mujeres? (enunciar todas las acciones, programas, estrategias, entre otros, que abonan de manera directa.
- Identificar el Derecho Humano que impulsa la dependencia o institución a través de una infografía con el objetivo de ser difundida en las redes sociales.

Se recopilaron 2,013 participaciones de 50 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 la revisión, lectura y análisis de la información generada por cada Unidad de Igualdad de Género que implementó el ejercicio.



Derecho Humano de las mujeres que más se trabaja en la dependencia/entidad.

Las respuestas obtenidas en la identificación del Derecho humano que mayor respuesta tuvo se presentan a continuación:

1. **Derecho a una vida libre de violencia:** Trabajar para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en todas sus formas.
2. **Derecho a la igualdad y no discriminación:** Promover la equidad de género en el acceso a oportunidades, empleo, educación y salud.
3. **Derecho a la salud:** Asegurar el acceso a servicios de salud con enfoque integral, incluyendo salud sexual y reproductiva.
4. **Derecho a la participación política y toma de decisiones:** Impulsar la representación de las mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones.
5. **Derecho al trabajo digno y remunerado:** Fomentar el acceso a empleos con igualdad salarial y condiciones laborales justas.

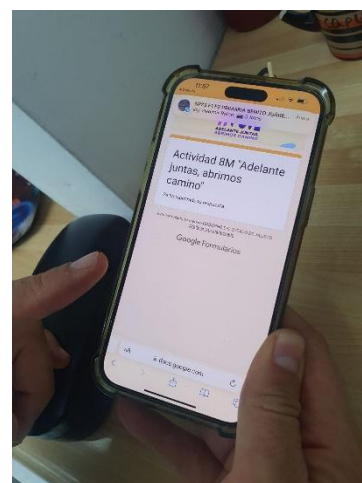
Otros derechos enunciados fueron el derecho a la ciudad, igualdad de salarios, derecho a la información, a la igualdad de género, derecho a la libre expresión, acceso a la justicia, a la educación, a las mismas oportunidades.

De qué manera aportan las dependencias y entidades a los Derechos Humanos de las Mujeres.

Los derechos humanos son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter civil, político, económico, social, cultural, psíquico, personal e íntimo, que poseen las personas, y que se reconocen en instrumentos jurídicos nacionales e internacionales. Además, son:

- Universales, porque pertenecen a la humanidad en su totalidad,
- Inherentes a cada persona,
- Históricos, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de las personas respecto de sus derechos y conquistas frente al abuso de poder público y privado.

Las dependencias y entidades gubernamentales contribuyen al respeto, promoción y garantía de los derechos humanos de las mujeres mediante diversas estrategias y acciones. A continuación, se presentan los resultados generales obtenidos.



Elaboración e Implementación de Políticas Públicas

- Diseñan programas y planes que promuevan la igualdad de género, como campañas de concienciación y capacitación sobre derechos humanos y género.
- Incorporan la perspectiva de género en la planeación, presupuestos y ejecución de sus actividades.

Prevención y Atención de la Violencia de Género

- Brindan atención integral para mujeres víctimas de violencia, proporcionando servicios jurídicos, psicológicos.
- Implementan protocolos de actuación en casos de violencia de género en el ámbito laboral y social.

Promoción de la Igualdad Laboral y Oportunidades

- Desarrollan políticas de igualdad en el empleo y promueven el acceso equitativo a puestos de liderazgo.
- Certifican espacios laborales libres de violencia y discriminación, como los programas de igualdad laboral y no discriminación.

Educación y Capacitación

- Organizan talleres, seminarios y campañas informativas sobre los derechos de las mujeres para personal, ciudadanía y comunidades vulnerables.
- Impulsan la educación en igualdad desde las etapas escolares.

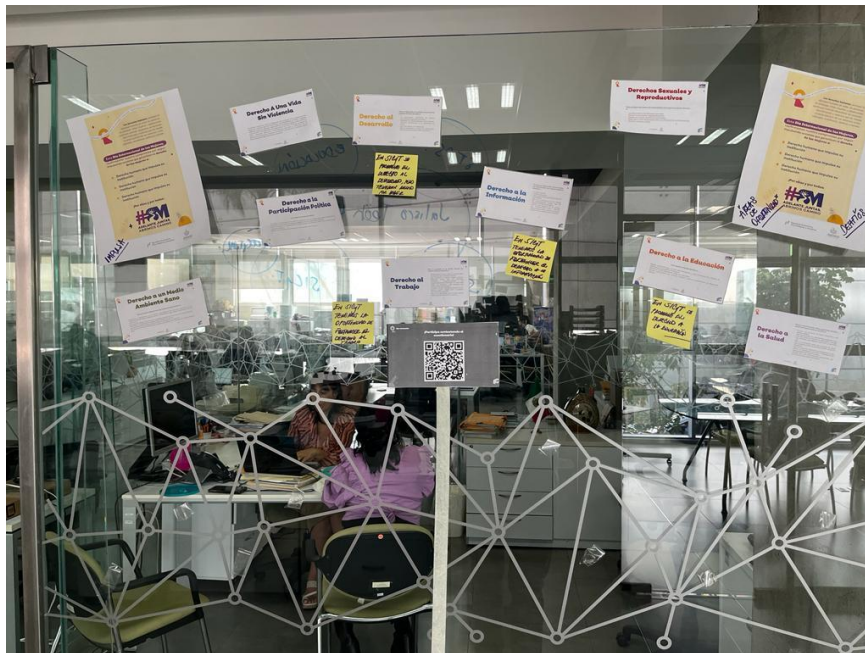
Acceso a la Salud y Justicia

- Garantizan el acceso a servicios de salud con un enfoque integral y especializado, incluyendo salud sexual y reproductiva.

- Promueven mecanismos de acceso a la justicia, como asesorías legales gratuitas y defensorías públicas.

Impulso a la Participación y Liderazgo

- Diseñan acciones para fortalecer la participación de mujeres en espacios de toma de decisiones públicas, sociales y económicas.
- Promueven el empoderamiento de las mujeres a través de programas



Es muy importante reconocer cómo las dependencias y entidades incorporan y trabajan los derechos humanos de las mujeres en su funcionamiento cotidiano y como parte de su política institucional. Refleja un compromiso no solo con el marco normativo, sino también con la construcción de una sociedad más equitativa y respetuosa de los derechos de todas las personas. Algunos aspectos clave en el ejercicio son:

Identificación de Derechos Humanos Prioritarios

Cada dependencia, según su naturaleza y funciones, pudieron identificar los derechos humanos de las mujeres que son relevantes para su ámbito de acción.

Incorporación de los Derechos en Políticas Institucionales

La inclusión de los derechos de las mujeres en las políticas institucionales asegura que estos sean principios rectores de las acciones y decisiones diarias. Esto implica:

- Diseñar programas y estrategias específicas que promuevan la igualdad de género.
- Establecer objetivos claros para abordar problemas como la discriminación o la violencia de género.
- Asignar presupuestos con perspectiva de género para garantizar la implementación efectiva.

Ejecución en el Día a Día

Más allá de las políticas formales, es crucial que estas prácticas sean visibles en el trabajo diario de las dependencias:

- **Capacitación continua:** Personal sensibilizado y capacitado en perspectiva de género y derechos humanos.
- **Atención personalizada:** Brindar servicios accesibles, respetuosos y adaptados a las necesidades específicas de las mujeres.
- **Protocolos claros:** Acciones rápidas y efectivas ante casos de violencia o discriminación.

Sensibilización y Comunicación

Difundir estas acciones fortalece la apropiación de los derechos humanos de las mujeres por parte de la ciudadanía y promueve el cambio cultural necesario para erradicar prácticas discriminatorias.

Identificarlos y aplicarlos de manera cotidiana no solo fortalece la institución, sino que también genera un entorno más justo y equitativo. Al integrar estos derechos en cada aspecto del funcionamiento, las dependencias y entidades se convierten en agentes de cambio significativo en la sociedad.



La participación, interés y práctica que desarrollaron las UIG tuvo su importancia en la defensa y la exigibilidad de los derechos humanos de las mujeres que requieren de un reconocimiento tanto de los logros y avances, como de los retos y las agendas pendientes; por lo tanto,

durante el #8M se visibilizó que Adelante Juntas, Abrimos Camino, porque los derechos humanos de las mujeres, son derechos humanos.

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 ha sido fundamental durante la presente Administración 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. Existen áreas de oportunidad que pueden seguir construyendo y fortaleciendo a las UIG a través de la implementación continua de programas de capacitación en género dirigidos a todo el personal, incluidos los niveles más altos de toma de decisiones, que resalten los beneficios sociales y laborales de la igualdad de género, así como, promover el liderazgo inclusivo mediante el compromiso visible de figuras clave en el gobierno, quienes adopten y modelen prácticas equitativas.
2. 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.

3. 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.
4. 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. Fomentar el intercambio de buenas prácticas entre dependencias para replicar modelos exitosos y generar aprendizajes conjuntos.

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 Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, a través de la evidencia recopilada y presentada en este Informe, destaca las estrategias implementadas por las Unidades de Igualdad de Género (UIG). Las acciones reflejan un esfuerzo constante y sostenido que, mediante procesos de sensibilización, han permitido establecer lineamientos orientados a fortalecer un clima laboral y organizacional más equitativo e inclusivo.

Se resalta que un total de 76 dependencias y entidades que han integrado acciones y estrategias, han contribuido a la incorporación y en algunos casos consolidación de la política de igualdad como un pilar fundamental para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en Jalisco.

No obstante, se reconoce que el camino ha estado lleno de desafíos y que aún persisten retos significativos, especialmente en 2024, un año crucial por ser el cierre de la Administración, período que fue fundamental, pues se redoblaron esfuerzos para garantizar que el trabajo realizado hasta ahora se consolide y permita una continuidad más sólida y sostenible de la política de igualdad en futuros escenarios, con una visión de largo plazo.

Sin duda, reconocer y celebrar el esfuerzo de las personas que integran las Unidades de Igualdad de Género es esencial. Su dedicación y compromiso son pilares fundamentales en la promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación. Estas personas enfrentan retos importantes y trabajan para impulsar cambios significativos que benefician a toda la comunidad.

Visibilizar su labor no solo refuerza la importancia de las acciones que emprenden, sino que también inspira a otros a participar en el proceso de construcción de una sociedad más justa e inclusiva. Esta valorización de su trabajo es un paso necesario para garantizar que estos esfuerzos tengan continuidad y un impacto sostenido en el tiempo.

8. Anexos

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

No.	Dependencia	Nombre (enlace de la UIG)
1	Agencia de Coinversión para el Desarrollo Sostenible de Jalisco	Pendiente
2	Agencia de Energía del Estado de Jalisco	Marmelia Cabral López
3	Agencia de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria	Víctor Daniel García Becerra
4	Agencia Estatal de Entretenimiento	Carlos Valls David
5	Agencia Integral de Regulación de Emisiones	Armando Molina Villarreal
6	Agencia para el Desarrollo de Industrias Creativas y Digitales	Silvia Fabiola Madera Cabrera
7	Bosque la Primavera	Patricia Magdalena Aguilera Jaime
8	Centro de Conciliación Laboral	Rodrigo Moreno Trujillo
9	Centro de Coordinación, Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo del Estado de Jalisco	Laura Eduwiges Monroy Guzmán
10	Colegio de Bachilleres del Estado de Jalisco	Omar Rodríguez Macedo
11	Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos	Carolina Treto Reynoso
12	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica	Braulio Guadalupe Vázquez Martínez
14	Comisión Estatal del Agua	Alberto José Vázquez Quiñones
15	Comisión para la Protección contra Riesgos Sanitarios	Alan Vidaurri Cibrián
16	Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo	Moisés Virgen Sánchez
17	Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología	Francisco Javier Márquez Márquez
18	Consejo Estatal de Promoción Económica	Gustavo Romero Mora
19	Contraloría del Estado	Viridiana Stephany Rizzo Negrete
20	Coordinación General de Comunicación	Ana Gabriela Güitrón Valdez
21	Coordinación General de Transparencia	Anahí Barajas Ulloa

No.	Dependencia	Nombre (enlace de la UIG)
22	Coordinación General Estratégica de Desarrollo Social	María Eugenia Arias Bocanegra
23	Coordinación General Estratégica del Gestión del Territorio	Emely Malacón Hill
24	Coordinación General Estratégica de Seguridad	María Roxana Barraza Valenzuela
25	Coordinación General Estratégica Desarrollo Económico	Angélica Edith Ureño Díaz
26	Fideicomiso del Fondo Estatal de Protección al Ambiente	Lisseth Rosas Solorzano
27	Fideicomiso Orquesta Filarmónica de Jalisco	
28	Fideicomiso para la Administración del Programa de Desarrollo Forestal	Laura Nayeli Pacheco Casillas
29	Fiscalía del Estado	Alma Delia Díaz Vega
30	Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción	Omar Cruz Sánchez
31	Fondo Jalisco de Fomento Empresarial	Alejandra Leticia Fajardo Ayala
32	Fondo Ambiental de Jalisco	
33	Hogar Cabañas	Carlos Alejandro Tiznado Contreras
34	Hospital Civil de Guadalajara	Rosa Imelda Hernández Muñoz
35	Instituto Cultural Cabañas	
36	Instituto de Formación para el Trabajo	Erandi Sánchez Flores
37	Instituto de Información Estadística y Geográfica	María Guadalupe Plascencia Vázquez
38	Instituto de la Infraestructura Física Educativa	Patricia Ramírez Galván
39	Instituto Jalisciense de Ciencias Forenses	Amalia Gabriela Peña Sandoval
40	Instituto Jalisciense de la Vivienda	Juan Antonio González Mora
41	Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez	Antonio Anguiano Apodaca
42	Jefatura de Gabinete	Gabriela Aguayo Pérez
43	Museos, Exposiciones y Galerías	Miriam Paola Villaseñor Muñoz
44	OPD Servicios de Salud Jalisco	Ana Gabriela Mena Rodríguez

No.	Dependencia	Nombre (enlace de la UIG)
45	Plataforma Abierta de Innovación y Desarrollo de Jalisco	Edgar Saúl Romero Villalobos
46	Procuraduría de Desarrollo Urbano	Noé Saúl Ramos García
47	Procuraduría Social	Luz María Alatorre Maldonado
48	Red de Centros de Justicia para las Mujeres	Patricia Guadalupe Sandoval Martínez
49	Secretaría de Administración	Ricardo González Zamora
50	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural	María del Rayo Guzmán
51	Secretaría de Cultura	Alejandra Petersen Castiello
52	Secretaría de Desarrollo Económico	Andrea Vázquez Moreno
53	Secretaría de Educación	Nadia Soto Chávez
54	Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción	Paola Berenice Martínez Ruíz
55	Secretaría de Gestión Integral del Agua	Jessica Daniela Espinoza Cárdenas
56	Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres	Jazmín Mencías Santoyo
57	Secretaría de Infraestructura y Obra Pública	Areli de la Torre Talamantes
58	Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología	Esmeralda Ramos Martínez
59	Secretaría de la Hacienda Pública	María Isabel Watanabe Villaseñor
60	Secretaría de Medio Ambiente y Desarrollo Territorial	Laura Verónica Torres Torres
61	Secretaría de Planeación y Participación Ciudadana	Félix Galarza Villaseñor
62	Secretaría de Salud	Juan Carlos Orozco Villaseñor
63	Secretaría de Seguridad	Violeta Castillo Saldívar
64	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Martha Guadalupe Díaz Muñoz
65	Secretaría de Transporte	Saúl Alveano Aguerrebere
66	Secretaría de Turismo	Raúl Iván Franco Lozano
67	Secretaría del Sistema de Asistencia Social	Mateo Bonilla Coronado

No.	Dependencia	Nombre (enlace de la UIG)
68	Secretaría General de Gobierno	Karina Alejandra Hernández Ponce
69	Sistema de Tren Eléctrico Urbano	Beatriz Adriana Gómez Hernández
70	Sistema DIF del Estado de Jalisco	Rodolfo Espinoza Preciado
71	Sistema Estatal Anticorrupción	Paola Berenice Martínez Ruíz
72	Sistema Intermunicipal de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado	Jessica Daniela Espinoza Cárdenas
73	Sistema Jalisciense de Radio y Televisión	María de Carmen González Carbajal
74	Unidad de Enlace Federal y Asuntos Internacionales	Elisa Guillermina Arévalo Pérez
75	Unidad Estatal de Protección Civil y Bomberos	Víctor Hugo Roldán Guerrero
76	Universidad Politécnica de la Zona Metropolitana de Guadalajara	Julia Noemi Palacios Rodríguez
77	Universidad Tecnológica de Jalisco	Cristhyan Martínez