

[Ver resultados](#)

Encuestado
28 Anónimo

14:36
Tiempo para
completar

INFORMACIÓN GENERAL

1

Estado Miembro Postulante:

México



2

Institución Pública Postulante:

Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración

Más opciones para Res

3

Nombre de la Experiencia Innovadora:

La igualdad laboral y no discriminación como base para el desarrollo del capital humano

4

Fecha de inicio de la implementación:

Nota: Se exige 02 años mínimo de implementación. No se considerará el tiempo de diseño y elaboración de la experiencia, así como el tiempo que fue necesario para la búsqueda de recursos si es aplicable.

2018

5

Categoría a la que postula:

- Innovación en el Gobierno Abierto
- Innovación en el Uso de Evidencias desde las Ciencias del Comportamiento
- Innovación en la Inclusión Social
- Innovación en la Promoción del Enfoque de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos
- Innovación en Gobierno Inteligente

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

6

Nombre de la Entidad Postulante:

7

Dirección:

8

Teléfono:

9

Página Web:

10

Correo Electrónico:

11

Nivel Administrativo de la Entidad:

- Nivel Nacional
- Nivel Estadual - Regional
- Nivel Local
- Otras

12

Naturaleza Administrativa:

- Poder del Estado
- Ministerio, Secretaría
- Órgano Autónomo
- Agencia Especializada
- Empresa Pública
- Otras

INFORMACIÓN DE LA EXPERIENCIA INNOVADORA

13

Resumen Ejecutivo: En esta sección se pide exponer brevemente la experiencia innovadora presentada. Por favor, facilite información que corrobore y resalte elementos que estime importantes de la iniciativa **(300 palabras como máximo):**

Administrar el capital humano con un enfoque basado en la igualdad y la no discriminación es una estrategia para establecer condiciones igualitarias para mujeres y hombres al interior de la administración pública del Estado de Guanajuato. La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en esta materia. La Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, como Ente normativo, se ha comprometido con la incorporación de esta perspectiva en la gestión de personal, adoptando una Política de Igualdad Laboral y no discriminación, transformando los procesos de reclutamiento y selección a través de convocatorias libres de sesgos sexistas, eliminación de las pruebas de VIH y embarazo, Curriculum sin fotografías y la estandarización del proceso de entrevista con las mismas condiciones para todas las personas participantes. La evaluación del desempeño es aplicada de manera estándar sin distinción de sexo. La capacitación en línea otorga constancias en código braille, versiones estenográficas, videos subtítulados, imágenes descriptivas, plataforma con controles de uso de pantalla, contextos formativos libres de estereotipos y cursos que fomentan la igualdad y no discriminación. Se garantiza la igualdad salarial a través de descriptivos de puestos y un tabulador de sueldos, basado en funciones, sin hacer diferencia entre hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto. Los estímulos al desempeño para puestos operativos se otorgan sin distinción para hombres y mujeres que cubran los criterios establecidos. Todas estas acciones utilizan en su ejecución el lenguaje incluyente, accesible y no sexista para visibilizar a los grupos vulnerables y crear una cultura laboral que promueva el enfoque de igualdad de género, diversidad y derechos humanos con la convicción de que esta cultura institucional se reproduce en el ámbito laboral, personal y social de las personas servidoras públicas.

14

Antecedentes: Describa la situación inicial que se pretendió fortalecer y/o mejorar, o el problema que se busco solucionar, existente antes de la implementación de la experiencia innovadora **(300 palabras como máximo):**

En 2013, el estado de Guanajuato se certificó en el Modelo del Equidad de Género (MEG), sistema de gestión con perspectiva de género, creado por el Instituto Nacional de las Mujeres, con el objetivo de establecer condiciones igualitarias para mujeres y hombres en las organizaciones. Por tal motivo, los procesos de desarrollo de personal se modificaron para establecer convocatorias libres de rasgos sexistas, se prohíben las pruebas de VHI y embarazo, y se utiliza el lenguaje incluyente en la normatividad e instrumentos necesarios para operar cada proceso, con el objetivo de visibilizar a las mujeres.

Al concluir la vigencia de este Modelo y en 2015, dar paso a la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, el Gobierno del Estado de Guanajuato, inició un trabajo coordinado e interinstitucional para lograr la certificación en esta Norma en el año 2019, cuyo objetivo es contar con espacios laborales libres de discriminación y con igualdad de oportunidades, contribuyendo a la transformación de la cultura laboral, fomentando a su vez el desarrollo profesional de las y los servidores públicos, estableciendo las condiciones que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral y personal, logrando el certificado bronce en la Administración pública. Como parte de esta certificación, los procesos de desarrollo de las personas forman parte primordial en la Administración Pública Estatal.

En el año 2021, se llevó a cabo la recertificación de los Entes del Poder Ejecutivo en dicha norma, fortaleciendo los procesos de selección, profesionalización y garantía de la igualdad salarial; obteniendo el certificado Plata, estos resultados involucran la modificación de la normatividad con enfoque de género y libre de sesgos sexistas con el objetivo de ser incluyentes, desde la base de los procesos de desarrollo del personal.

15

Vinculación de la Experiencia Innovadora con la Categoría Seleccionada: Por favor, exponga la relación existente entre la experiencia innovadora y la categoría seleccionada en forma breve y concisa **(300 palabras como máximo):**

La igualdad de género, la inclusión y el respeto a los derechos humanos, constituyen uno de los principios básicos para la administración pública estatal. Es así que se han establecido estrategias gubernamentales específicas en el Programa de Gobierno con dos acciones específicas: la agenda transversal de derechos humanos y la agenda transversal de igualdad entre mujeres y hombres, ambas constituidas como ejes para la ejecución de diversos programas en la materia. Esta visión social se ha replicado al interior de los entes gubernamentales, estableciendo acciones para el desarrollo de las personas servidoras públicas con este enfoque. La instrumentación se lleva a cabo desde la Dirección General de Recursos Humanos, con aplicación a todos los centros de trabajo, con la finalidad de que estas impacten el entorno laboral y se vea reflejado en los servicios que se otorgan a la ciudadanía, sabiendo que para reproducir esta perspectiva a nivel social es necesario que la propia administración estatal sea evolucionada. De esta manera, se ha buscado transformar la cultura laboral, a través de iniciativas y acciones en que contribuyan a avanzar en la igualdad de género y los derechos humanos para que el entorno laboral brinde condiciones de igualdad y libres de violencia, considere a las personas con condiciones específicas y se promueva la corresponsabilidad familiar. Para realizarlo, se fortaleció el marco normativo y operativo para que los procesos de gestión de recursos humanos visibilicen que el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no son un obstáculo para la inclusión laboral, estableciendo condiciones para la no discriminación, para dar lugar a empleos dignos al interior de la administración pública estatal promoviendo el respeto a la diversidad y a la igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de desarrollo.

Vinculación con la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

A. SINGULARIDAD. Se refiere a la creación de iniciativas que tengan carácter inédito dentro de la administración pública. A través de este criterio, se busca conocer cómo se ideó la experiencia innovadora, cuáles son los antecedentes que presenta y qué características propias comprende, que la hacen única.

Precise la siguiente información **(300 palabras como máximo para cada respuesta):**

16

¿Quién, cuándo, y cómo se ha originado la experiencia innovadora? Por ejemplo:

- Informe de consultoría
- Propuesta política
- Funcionarios de la misma entidad, etc.

Esta experiencia tiene el origen en Modelo del Equidad de Género (MEG), sistema de gestión con perspectiva de género creado por el Instituto Nacional de las Mujeres, y a partir del cual se comenzó a visibilizar a las mujeres, modificando la normatividad con enfoque de género, inclusivo y libre de sesgos sexistas. La operación se lleva a cabo a través de las áreas de recursos humanos de las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo que integran el Poder Ejecutivo, con la colaboración del equipo de trabajo adscrito a la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, siendo la Dirección General de Recursos Humanos, quien determina lo conducente en el área normativa y operativa en materia de los procesos de recursos humanos y que en colaboración con el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, cada una en el ámbito de su competencia, han realizado las acciones necesarias para esta transformación de la cultura laboral.

17

Existencia de experiencias similares a nivel internacional, nacional y/o local que han inspirado, informado y/o contribuido para la experiencia postulante:

Al 10 de agosto del 2022, a nivel nacional se cuenta con registro de 275 entes públicos que han trabajado en el marco de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, donde el Gobierno del Estado de Guanajuato forma parte de los 29 que se evaluaron en una modalidad multisitio con un alcance a una plantilla registrada y estimada de 11, 275 personas. En lo referente a la gestión de recursos humanos, que es el alcance de esta postulación, se destaca que cada organización implementa acciones específicas en el marco de sus procesos. A este respecto, la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, como Ente normativo en la materia se ha comprometido con la incorporación de la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de gestión de personal como son el reclutamiento y selección, a través de Convocatorias internas y externas a la ciudadanía, libres de sesgos sexistas con lenguaje incluyente, se establece una política de igualdad laboral y no discriminación, la eliminación de las pruebas de VIH y embarazo, un curriculum sin fotografías y ajustes razonables para la aplicación de etapas de ingreso a las personas en situaciones de discapacidad, así como estandarización de formatos de evaluación de entrevista con las mismas condiciones para todas las personas participantes, bajo la metodología de selección por competencias, sin indagar en las características particulares de las personas, libre de sesgos sexistas a través de la certificación del personal en dicha metodología, lo que permite que todas las personas realicen las entrevistas bajo el mismo estándar. El proceso de evaluación del desempeño, sin distinción de sexo y nivel con lenguaje incluyente y no sexista, la movilidad del personal a través del proceso de evaluación del desempeño y el proceso de capacitación a través del CampusGTO, otorga constancias en código braille con uso del lenguaje incluyente, accesible y no sexista, ofrece cursos en versiones estenográficas, videos subtitulados, imágenes descriptivas, plataforma con controles de uso de pantalla a través de contextos formativos libres de estereotipos y cursos que fomentan la igualdad y no discriminación; también ha realizado diferentes convenios de colaboración con CONAPRED, Instituto de las Mujeres Guanajuatenses, Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato y otorga las personas servidoras públicas que lo soliciten apoyos para continuar con estudios formales; de igual forma, se trabaja por la garantía de la igualdad salarial a través de un tabulador de sueldos basado en funciones, sin hacer diferencia entre hombres y mujeres, así como el proceso de estímulos al desempeño para los puestos operativos sin distinción de nivel y sexo otorgando la misma cantidad a las personas servidoras públicas que obtengan calificaciones de 90 o más en una escala del 0 (cero) al 100 (cien). El Poder Ejecutivo, ocupado por contar con ambientes laboralmente saludables, realiza acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de trato y de oportunidades.

18

¿Qué elementos concretos pueden indicar que esta experiencia innovadora tiene carácter inédito? En definitiva, ¿qué elementos la diferencian de experiencias similares en otras latitudes?:

- Inmersión completa del uso del lenguaje incluyente, accesible y no sexista en el marco normativo que regula los procesos de gestión de recursos humanos, sus instrumentos operativos y los sistemas que se utilizan.
- Un proceso de reclutamiento y selección a través de convocatorias públicas internas y externas con acciones específicas que garantizan la igualdad laboral y no discriminación.
- La implementación de entornos formativos libres de estereotipos, con uso del lenguaje incluyente, accesible y no sexista, versiones estenográficas, videos subtitulados, imágenes descriptivas, plataforma con controles de uso de pantalla y que otorga constancias en código braille a quien lo requiera.
- La entrega de estímulos al desempeño derivado de una evaluación estándar para todas las personas en niveles operativos, independientemente del sexo de quien lo ocupa.

B. VALOR Y BENEFICIO PÚBLICO. Implica demostrar que la implementación de la experiencia innovadora repercute en un **mayor beneficio a la ciudadanía** (por ejemplo: menores tiempos de espera, información en lenguaje claro, procesos simplificados, etc.).

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

19

Caracterización de la población-meta & tamaño del grupo de personas beneficiarias:

La población meta se integra por las personas servidoras públicas adscritas a las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la administración pública estatal que se integra en total por 35 entes, en suma la población se estima en un promedio de 18 mil personas servidoras públicas beneficiadas.

20

Metas/Indicadores de Cobertura

La participación en los procesos de ingreso a la Administración Pública, en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, sin distinción de sexo, edad y sin sesgos discriminatorios, comprendida en el año 2018, se refleja en las postulaciones correspondientes a 22,403 personas, para el año 2019 el total ascendió a 38,347, en lo respectivo al año 2020, la participación fue de 20,978 personas y en el 2021 se contó con el registro de 28,493 personas. La materialización en acciones de evaluación del desempeño para las personas servidoras públicas, comprendidas en el año 2018 fue de 41,346, en el año 2019 se llevaron a cabo 37,865 y en el 2020 se efectuaron 32,054 acciones de evaluación del desempeño, así como 33,842 acciones en el 2021. Lo procedente a los estímulos al desempeño, los cuales se establecen bajo normas iguales para hombres y mujeres, con base al cumplimiento de los requisitos para ser acreedores al mismo, en el año 2018 se otorgaron a 4,336 personas servidoras públicas, en el 2019 se hicieron acreedoras a dicho estímulo 2, 594, en el 2020 se entregaron a 3,915 y el 2021 se otorgó dicho estímulo a 4,786 personas, con un monto igual para todas. En el año 2020 se contó con un total de 48,841 acreditaciones de cursos y en el 2021 con 44,702, lo que representa que aproximadamente el 94.6% de la población total recibe al menos un curso de capacitación de diversas temáticas y desarrollo de habilidades blandas en entornos formativos, con las características que promueven de manera directa e indirecta la igualdad laboral y la no discriminación.

21

Metas/Indicadores de Resultados: Aquí brindar datos cuantitativos y cualitativos de la situación anterior a la implementación y los resultados obtenidos al implementar la experiencia innovadora

Previo a la implementación de las acciones, los procesos de recursos humanos se operaban bajo un modelo tradicional; la incorporación de estos elementos nos ha permitido:

- Crear entornos formativos accesibles y sin estereotipos que apoyen la creación de una cultura laboral incluyente.
- Familiarizar a las personas servidoras públicas en el uso del lenguaje incluyente visibilizando la perspectiva de género.
- Incorporar en las denominaciones de puestos la característica de género pasando de denominaciones con uso del masculino genérico a visibilizar a las mujeres.
- Convocatorias con lenguaje incluyente y no sexista, referencia salarial igualitaria para todas las personas.
- Elaboración de indicadores con distinción, para contabilizar de manera periódica a las mujeres y hombres participantes en los diferentes procesos.
- La evaluación del desempeño es un proceso sistemático y establecido, en el cual se realiza evaluación cualitativa y cuantitativa, con base en el cargo otorgado.
- Otorgar estímulos basados en el desempeño y no en el sexo, así como cantidad igual para todas las personas servidoras públicas que cubren con una calificación mínima y los requisitos establecidos para el mismo.

22

Metas/Indicadores de Impacto:

Las metas alcanzadas en dicho proyecto son las siguientes:

Para el proceso de ingreso del personal al Poder ejecutivo, se contó con un registro de 110,221 postulaciones de personas interesadas en los concursos de oposición correspondientes a los años de 2018 a 2021

En el año 2020 y 2021 se llevaron a cabo 93 mil 543 acciones de capacitación institucional con un entorno formativo inclusivo, con un porcentaje de satisfacción del funcionariado respecto a la capacitación virtual: 4.57 en una escala de 5. De estas acciones formativas realizadas, 31 mil 448, corresponden a la sensibilización en temas de inclusión.

Las acciones de evaluación del desempeño correspondiente a los años 2018, 2019, 2020 y 2021 corresponden a 145,107.

En los años del 2018 al 2021, se otorgaron estímulos por desempeño a 14,911 personas servidoras públicas.

23

Herramientas, metodologías y técnicas que a bien se consideren para medir la cobertura, los resultados y el impacto de la experiencia innovadora en función de sus objetivos y metas inicialmente propuestos Por ejemplo: (a) encuestas de opinión (surveys), (b) experimentos de campo (field experiments), (c) experimentos naturales (natural experiments) y/o RCTs (randomized controlled trials), entre otros.

- Aplicación de encuesta de clima laboral propuesto por el ente auditor.
- Aplicación de encuestas de satisfacción para los procesos de ingreso, evaluación del desempeño y capacitación.

C. REPLICABILIDAD. Se refiere a las **condiciones de transferibilidad y replicabilidad de la práctica innovadora en otros países de las Américas**. Para tal efecto deberían ser valorados la posibilidad de adaptación de los procesos administrativos a otros contextos institucionales, accesibilidad de la financiación, condicionamientos políticos, sociales y culturales de la organización y del entorno, etc.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

24

Complejidad operacional para la implementación de la práctica en su país/organización:

La iniciativa se basa en la articulación de procesos de gestión del personal a los cuales se les ha incorporado la perspectiva de igualdad laboral y no discriminación. La complejidad para su implementación radica en la emisión de un marco normativo y operativo que permita su aplicación, así como el desarrollo de una cultura laboral que promueva el tema a través del compromiso con la alta dirección. Se estima que se cuenta con condiciones de transferibilidad y replicabilidad en otros países de las Américas que cuenten con el equipo de proyecto necesario para su operación.

25

Grado de sensibilidad política o necesidad de obtener apoyo de autoridad política en su país/organización:

No se considera que exista sensibilidad política, únicamente de la instauración de convenios de colaboración y/o solicitudes oficiales para compartir información con otras instituciones.

26

Factores críticos de éxito (FCE) en su país/organización:

- Soporte tecnológico robusto.
- Marco normativo e instrumentos de planeación que respaldan la operación de los procesos.

27

Cambios en el ordenamiento legal que fueron necesarios en su país/organización:

Se requirió la actualización de ordenamientos internos denominados Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos, adscritos a las Dependencias, Entidades y Unidades de Apoyo de la administración pública estatal y el Manual para la operación de los procesos de ingreso, profesionalización, evaluación del desempeño y bienestar laboral.

28

Grado de coordinación interinstitucional requerido en su país/organización:

Es necesaria la coordinación de la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, así como la gestión con los Entes del Poder Ejecutivo para llevarla a cabo.

29

Recursos humanos y financieros requeridos vs. obtenidos en su país/organización:

Recursos Humanos:

- Coordinador/a de Ingreso, Profesionalización y Evaluación del Desempeño y Calidad de Vida
- Jefe/a de psicología
- Psicólogo/a (4)
- Jefe/a de Capacitación institucional
- Especialista de Capacitación transversal
- Jefe/a de Diseño Instruccional
- Editor/a de materiales educativos
- Diseñador/a de materiales educativos
- Administrador/a de plataforma virtual
- Jefe/a de capacitación técnica y desarrollo
- Jefe/a de evaluación al desempeño y salud laboral
- Áreas de Recursos Humanos de las Dependencias, Entidades y unidades de Apoyo del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato.

D. EFICIENCIA. Se refiere a la capacidad de la administración pública para ordenar sus procesos de tal forma que estos optimicen sus recursos (financieros, humanos, logísticos, etc.) y a su vez generen mayores y mejores resultados.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

30

Costo total de la experiencia (estimación en USD/año fiscal):

El recurso presupuestal que se ha invertido, se dirige para la contratación de personas diseñadoras de contenidos expertas en temáticas diversas. En el año 2020 la inversión fue de \$141,380.00 MX (7,087.06 USD) y en el 2021 de \$297,000.00 MX (14,882.08 USD), considerando que se optimizan los recursos financieros, humanos y logísticos, toda vez que se evitan gastos de traslado, así como la oferta permanente queda habilitada en plataforma para el universo completo de personas servidoras públicas que integran la administración estatal.

El recurso presupuestal para llevar a cabo el proceso de entrega de estímulos al desempeño a las personas servidoras públicas, desde el año 2018 al 2021, asciende a \$11,273,600.00 MX (USD 565,943.78), \$6,744,400.00 MX (USD 338,574.30), \$10,179,000.00 MX (USD 510,993.98) y \$12,443,600.00 MX (USD 624,678.71), respectivamente.

31

Costo-por-persona beneficiada (estimación en USD/año fiscal por beneficiario directos e indirectos):

La inversión por persona beneficiada para el proceso de capacitación institucional, considerando la información de los años 2021 y 2022, calculada como el costo promedio por acción de formación acreditada, asciende en promedio a \$4.68 MX (0.20 USD).

El monto invertido por persona servidora pública para los estímulos al desempeño por año, asciende a \$2,600.00 MX (USD 13.52).

32

Indicador cuantitativo/cualitativo de costo-beneficio (nota: indicar evolución por año fiscal y comparar con experiencias similares o prácticas alternativas si es posible):

Para la implementación de las acciones no se requirió la inversión de recurso adicional al presupuesto ordinario.

E. SUSTENTABILIDAD. Implica el nivel de permanencia, resiliencia y enraizamiento de la experiencia que la haga capaz de mantenerse en el tiempo, resistir a los cambios políticos de la administración, cambios institucionales y organizativos, financiamiento, grado de compromiso de las autoridades y personal gubernamental, etc.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

33

Tiempo de vigencia legal:

Se estima un alto nivel de permanencia con sustentabilidad para mantenerse en el tiempo y resistir a los cambios políticos de la administración, debido a que no representa inversión adicional y los procesos de gestión de recursos humanos se derivan de las atribuciones normativas de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, así como otros ordenamientos legales internos y superiores.

34

Nivel del reconocimiento legal de la práctica:

(Por ejemplo: ley ordinaria, documento de política, portaría, reglamento, protocolo internacional).

La regulación normativa de la iniciativa se sustenta en la Ley para el Ejercicio y Control de los Recursos Públicos para el Estado y los Municipios de Guanajuato, los Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos adscritos a las Dependencias, Entidades y Unidades de apoyo de la administración pública estatal y los Lineamientos Generales de evaluación del Desempeño del Poder Ejecutivo del Estado de Guanajuato.

35

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad política (nota: indicar número de ciclos electorales y/o años superados):

Estos procesos de administración de recursos humanos con enfoque incluyente y libre de sesgos sexistas desde el año 2013, representan dos sexenios o ciclos gubernamentales con cambio de autoridades políticas.

36

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios en la autoridad administrativa (nota: indicar número de ciclos administrativos y/o años superados):

Son 2 sexenios y 9 años de trabajo con la incorporación de la perspectiva.

37

Resiliencia de la práctica innovadora a cambios ocurridos en las fuentes de financiación y presupuesto (nota: indicar cambios en fuentes de financiación, en caso pueda estar disponible):

No se ha contado con cambios en la fuente de financiación y presupuesto.

38

Porcentaje total de las fuentes de financiación provenientes de la cooperación internacional (estimación en USD/año fiscal, caso disponible):

El 100% de la fuente de financiación corresponden a recurso estatal previamente presupuestado y calendarizado, por lo que no resulta aplicable la cooperación internacional.

39

Número de donantes/cooperantes (en últimos 2-3 años fiscales):

No aplica

F. PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y DERECHOS HUMANOS. Consiste en determinar cómo la iniciativa sometida a concurso promueve mejoras en las condiciones de igualdad y equidad entre hombres, mujeres y personas de identidad de género diversa, desde un enfoque interseccional, en las dimensiones de acceso, trato, oportunidades, calidad, diferenciación de prestaciones de los servicios públicos, etc. Asimismo, se toma en consideración la dimensión de género, diversidad y derechos humanos dentro de la institución que implementa la experiencia innovadora.

Precise la siguiente información: **(300 palabras para cada respuesta)**

40

¿Se ha tomado en cuenta los principios de Igualdad y No Discriminación en la iniciativa? ¿Se ha tomado en cuenta la perspectiva de género? ¿En qué etapa/s del proceso (Diseño, implementación, etc)? Especificar cómo:

En todas y cada una de las etapas de han tomado en cuenta los principios de igualdad y no discriminación. En este sentido, la operación de la gestión de los recursos humanos toma como eje la incorporación de los principios de igualdad y no discriminación.

41

¿Se ha mantenido algún tipo de coordinación con el Mecanismo Nacional de la Mujer (Ministerio de la Mujer o equivalente) de su país, en sus esfuerzos para avanzar un enfoque de igualdad de género y de derechos en la iniciativa? ¿Con alguna otra instancia del gobierno responsable de temas de diversidad (personas indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, migrantes, LGBTI, etc.)?:

Se cuenta con colaboraciones interinstitucionales con las siguientes instancias: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad y Secretaría de Gobierno del estado de Guanajuato.

42

En caso se haya mantenido algún tipo de coordinación con la entidad o su equivalente anteriormente mencionada, ¿en qué consistió esa coordinación y qué resultados o compromisos se obtuvieron?

A través del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación se han establecido vínculos para la habilitación de capacitación virtual para las personas servidoras públicas, en temas relacionados a la igualdad laboral y no discriminación. Así mismo, el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, el Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad y la Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato, constituyen los ejes rectores que impulsan las agendas transversales y de los cuales se derivan acciones conjuntas para implementar y operar las estrategias necesarias y aplicables a la gestión de los recursos humanos.

43

¿Cuenta la experiencia innovadora con estrategias explícitas/institucionalizadas de acción afirmativa o de inclusión de con las personas beneficiarias atendiendo las diferencias basadas en género u otras variables (raza, etnia, personas con discapacidad, nivel socioeconómico, etc.)? Por ejemplo: servicios diferenciados, horarios especiales para madres o padres de familia, poblaciones alejadas, entre otros. Señale cifras por favor:

Se establecen las mismas condiciones de igualdad para todos los grupos participantes en los procesos, con adecuaciones razonables para las personas en situación de discapacidad.

44

¿Cuenta la institución postulante una política de igualdad de género/igualdad de oportunidades? ¿Una unidad o punto focal de género? ¿El personal de la institución ha recibido alguna capacitación en la integración de un enfoque de género, diversidad y derechos humanos?. De ser el caso, ¿cuál ha sido la relación con la experiencia presentada?

La Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, cuenta con una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación para la Administración Pública del estado de Guanajuato, la cual se encuentra publicada de manera abierta en el Portal web del CampusGTO https://finanzas.guanajuato.gob.mx/d_pdf/politica-de-igualdad-laboral-y-no-discriminacion.pdf.

Así mismo, se han integrado grupos de atención para necesidades específicas como son el Comité para la prevención y atención a la violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual, buzón para recepción de asuntos, el Comité interno de ética y prevención del conflicto de interés, todos ellos establecidos como mecanismos oficiales para garantizar los derechos humanos de las personas servidoras públicas.

G. INCIDENCIA CIUDADANA. Se refiere en demostrar y especificar el tipo, mecanismos y frecuencia de **involucramiento de la ciudadanía** en las diferentes etapas de la experiencia innovadora (sea a través de su diseño, planificación, implementación, evaluación y/o monitoreo), con el propósito de que ésta cumpla con los objetivos institucionales trazados y, al mismo tiempo, estén en concordancia con las prioridades ciudadanas.

De ser el caso, explique como la experiencia presentada toma en cuenta los siguientes elementos: **(300 palabras para cada respuesta)**

45

Información: la información pública es brindada a la ciudadanía por mecanismos de difusión (por ejemplo: informes, reportes, comunicados, portales de transparencia y similares):

La norma y bases de operación de cada proceso son públicos y se encuentran disponibles en los portales de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración.

46

Consulta: la información pública objetiva y balanceada así como la toma de decisiones adoptadas, han tomado en consideración aportes y análisis brindados desde la ciudadanía, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de escucha (por ejemplo: encuestas, audiencias públicas, redes sociales, chatbots y similares):

Al ser una iniciativa de carácter interno y dirigido a personas servidoras públicas, no se considera la participación de entidades externas.

47

Co-diseño: los problemas y soluciones adoptadas denotan un involucramiento constante y directo con la ciudadanía en general, organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de diseño colaborativo (por ejemplo: pruebas de concepto, prototipaje, ensayos de validación, laboratorios de innovación y similares):

Al ser una iniciativa de carácter interno, dirigida a personas servidoras públicas no se considera la participación de entidades externas.

48

Colaboración: la identificación de los problemas y la entrega de soluciones han sido realizados a través de una colaboración permanente y estrecha con miembros de organizaciones de la sociedad civil y agentes sociales por medio de mecanismos de implementación colaborativa (por ejemplo: participación de líderes de la comunidad de personas beneficiarias en la entrega "al final de la línea" ("last mile delivery") de la práctica innovadora:

Al ser una iniciativa de carácter interno, dirigida a personas servidoras públicas no se considera la participación de entidades externas.

ANEXOS (OPCIONAL)

49

Anexo I. Agregar link del documento:

<https://scc.guanajuato.gob.mx/>

50

Anexo II. Agregar link del documento:

<https://campusgto.guanajuato.gob.mx/#/inicio>

51

Anexo III. Agregar link del documento:

<https://drive.google.com/file/d/1ReTGB9d1wxdB5oG-x0G1qFyTpEuoi9DZ/view?usp=sharing>

DECLARACIÓN DE PARTICIPANTES



La Institución Postulante, a través de quien suscribe, declara que:

1. Conoce las Bases de la actividad "Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva" y acepta todos sus alcances.
2. Toda la información expuesta en el formulario de postulación es veraz y verificable y de entera responsabilidad del postulante.
3. Está dispuesta a proporcionar al Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA toda la información complementaria que le sea solicitada durante el proceso de evaluación.
4. No tiene, o no ha tenido en los últimos cinco años, ningún tipo de vinculación (exceptúese la nacionalidad) con alguno de los Jurados o miembro del Departamento para la Gestión Pública Efectiva.
5. El Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA está autorizado a realizar la difusión de la experiencia innovadora en postulación, así como de los resultados del proceso de reconocimiento.

52

Nombre de la/del Representante Legal:

53

Cargo:

54

Teléfono:

55

Correo Electrónico:

56

Nombre de la persona de contacto:

57

Cargo:

58

Correo electrónico:

mbocaneg@guanajuato.gob.mx

59

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2022:

- Sí
- NO