

[Ver resultados](#)

Encuestado

45

Anónimo

14:05

Tiempo para completar

INFORMACIÓN GENERAL

1

Estado Miembro Postulante:

México



2

Institución Pública Postulante:

Secretaría de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Gobierno del Estado de Jalisco.

Más opciones para Responder

3

Nombre de la Experiencia Innovadora:

Proyecto Pactemos por la Igualdad

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.

18 de agosto del 2016

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:

Secretaría de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Gobierno del Estado de Jalisco.

7

Dirección:

Francisco de Quevedo, 169, Arcos Vallarta, 44130, Guadalajara, Jalisco.

8

Teléfono:

33 - 36 - 58 - 31 - 70

9

Página Web:

<https://igualdad.jalisco.gob.mx/>

10

Correo Electrónico:

paola.lazo@jalisco.gob.mx, badi.zarate@jalisco.gob.mx

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):**

El proyecto Pactemos por la Igualdad es una estrategia de intervención en las empresas y/o centros de trabajo que busca reducir las brechas de desigualdad de género en el ámbito laboral y crear espacios de trabajo seguros a través de acciones que promuevan la transformación de las estructuras de trabajo y la gestión de personal de forma más igualitaria y justa.

Consta de cinco pactos a los que los centros de trabajo deben adherirse, y que a su vez contienen un total de 22 acciones en lo que pueden participar los centros de trabajo de cualquier rama o giro económico que cuenten con una plantilla a partir de 11 colaboradores y colaboradoras, a excepción de centros de trabajo del sector gubernamental.

El proceso de integración de una empresa funciona en dos pilares:

Sistema Especializado de Implementación y Seguimiento de los cinco pactos:

- Talleres de formación: charlas lúdicas - virtual o presencial- y participativas de sensibilización para la alta dirección, áreas encargadas y el personal.
- Asesoría personalizada: acompañamiento - virtual o presencial- en la implementación y adaptación de medidas.
- Kit de herramientas: paquete de manuales, guías, lineamientos y catálogos para implementar el proyecto.
- Medios de Verificación: evaluación de evidencias que solicita la SISEMH para verificar la implementación de las acciones.

Red de Empresas PACTEMOS, que incluye:

- Acceso a Eventos: eventos periódicos de especialización para enlaces, y de reconocimientos y difusión de mejores prácticas para Alta Dirección.
- Difusión de marca PACTEMOS: la SISEMH posiciona a PACTEMOS entre consumidores y fuerza laboral para incentivar la preferencia por las empresas que participan en él.

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):**

Jalisco se conforma de 49.3% hombres y 50.7% mujeres. En cuanto a la condición de ocupación, en 2019 había las mujeres económicamente activas representan el 47.2% , de 15 años y más. Es importante destacar que del total de mujeres en Jalisco de 15 años y más, 2 '289,737 (70.3%) eran madres. En el estado de Jalisco, 30.4% de la población de mujeres de 15 años y más ha vivido situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de la vida y el 21.1% de la población de mujeres de 15 años y más ha vivido situaciones de discriminación laboral a lo largo de la vida laboral. Las posibilidades de acceso al trabajo difieren fundamentalmente entre mujeres y hombres, ya que las mujeres se concentran más en actividades de baja productividad, el empleo autónomo y el sector informal de la economía. El Banco Mundial señala que son tres factores los que ocasionan lo anterior: a) distintas responsabilidades entre mujeres y hombres en la cadena de cuidados, b) la diferencia en el acceso a lo insumos productivos para mujeres y hombres y, c) ambas limitaciones se refuerzan mutuamente, lo que puede generar una "trampa de la productividad femenina". Factores como la ausencia, invisibilidad, precariedad, segregación, segmentación, falta de flexibilidad, hostigamiento, acoso, exclusión, vulneración de derechos, falta de corresponsabilidad entre la vida laboral y personal, desigualdad, entre otros adjetivos, no permiten la igualdad entre mujeres y hombres en los espacios laborales. Las empresas y centros de trabajo son actores fundamentales para el desarrollo económico de un país y la sociedad; debido a esto, se desarrolló el proyecto Pactemos como estrategia de intervención en la iniciativa privada desde un enfoque multifacético a la brecha de género y discriminación en los espacios laborales.

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):**

Pactemos se ha consolidado como un proyecto innovador para incidir en la cultura dentro de los centros de trabajo debido a la metodología de formación y herramientas que ha desarrollado para otorgar a las empresas, que generan capacidades instaladas en las empresas para hacerse cargo de la agenda de cultura de igualdad al interior del centro laboral. El proyecto se ha rearticulado para abordar diversas agendas transformadoras de los centros de trabajo y del personal: perspectiva de género, enfoque de cuidados y de derechos humanos. Por lo que, las 22 acciones afirmativas permiten que desde el interior de la estructura empresarial se generen las condiciones para que las mujeres y hombres laboren en un espacio digno y con las condiciones adecuadas para desarrollar su trabajo y conciliar su vida-trabajo. Cuenta con tres fases generales, pensadas en corto, mediano y largo plazo para la realización de una transformación cultural desde la dirección, administración y del personal ejecutor: Fase de Adopción: tiene el objetivo de sumar a empresas y dotarles de las herramientas, acompañamiento y formación que necesitan para adoptar las acciones a favor de la igualdad de género que conforman los cinco pactos. Fase de Cambios: A partir de que las empresas comienzan a adoptar las acciones de los cinco pactos, empiezan a vivir un proceso de transformación de su cultura laboral. Fase de Reconocimiento: Tiene como objetivo evaluar los resultados de las medidas adoptadas en cada una de la Red Pactemos. Se apuesta por un proyecto que instale las capacidades y acompañe a las empresas a lo largo de su proceso de transformación, no sólo una certificación que valide sus avances en el cumplimiento de la normativa, sino que promueva la apropiación de la agenda por parte del sector privado.

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.

El proyecto es un modelo en construcción constante de acuerdo a los requerimientos y necesidades de los organismos empresariales y centros de trabajo. 18 de agosto del 2016 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Jalisco (STPS) y el Instituto Jalisciense de las Mujeres (Extinto en 2018, antecesor a la SISEMH) generan el distintivo "Espacios por la Igualdad", en el marco de la Campaña de ONU Mujeres "HeForShe. Hasta 2018, se reconocieron a 8 empresas con el distintivo. En Mayo del 2019, se instala la SISEMH y se brinda continuidad a las intervenciones de los centros de trabajo. El 15 de noviembre de 2019, la SISEMH y la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Guadalajara firman un convenio para la colaboración técnica y financiera para el diseño y operación de un mecanismo dirigido al sector empresarial de Jalisco, a través de buenas prácticas, eliminación de barreras de igualdad y no discriminación en el sector laboral entre mujeres hombres. Fue desarrollado por: Laura Robles Roble, Jefa de Igualdad y no Discriminación. Badi Zárate Khalili, Director de Cooperación y Gestión. Fela Pelayo, Titular de la SISEMH. Se inauguró el proyecto el 22 de julio del 2021 en la Cámara de Comercio de Guadalajara, con el Gobernador Enrique Alfaro Ramírez, el presidente de la Cámara de Comercio de Guadalajara, Raúl Uranga y Paola Lazo, actual Secretaria de Igualdad. La política pública se ha ido transformado de ser un reconocimiento que da cumplimiento a la Norma Oficial Mexicana NOM-035 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), y la NMX-R-025 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), a ser un mecanismo de acompañamiento, fortalecimiento de capacidades, y generación de herramientas, que pueden ser replicables y tropicalizadas

17

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

Existen referentes al modelo del Distintivo "Espacios por la Igualdad", el cual fue desarrollado en la coyuntura nacional cuando la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. En agosto de 2014, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación suscribieron un convenio de colaboración para realizar, de manera coordinada, acciones tendientes a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social, el cual entro en vigor en 2015 a través de la NOM 025. Referentes en ese momento: Modelo de Equidad de Género del Inmujeres.

En 2016, el Instituto de la Mujer Jalisciense genera el distintivo que funciona hasta el 2018.

En 2018, se retoma el proyecto y a través de las colaboración estrategicas se desarrolla un proyecto más ambicioso de intervención, transformación cultural y acompañamiento, como lo es Pactemos. El cual hasta el momento, NO tiene un referente estatal, nacional o internacional.

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?:

Consideramos que tenemos dos ejes innovadores dentro de la experiencia que además pueden ser replicables y tropicalizados para otros países y regiones

Instalación de capacidades al interior de los centros de trabajo: a través del Programa de Formación PACTEMOS que consta de cuatro módulos y una actividad complementaria, para las que se requiere una inversión de tiempo total aproximado de 8 horas. Se busca establecer las bases para construir una cultura de igualdad de género desde un modelo formativo de reflexión y sensibilización desde el interior de las estructuras laborales.

Asimismo, se brindan asesorías especializadas de seguimiento para aquellas empresas que lo soliciten.

Kit de herramientas: contiene la información general y específica que necesitan para cumplir y facilitar la implementación de las acciones que conforman los cinco pactos, y la adaptación se haga de forma más sencilla, práctica e informada.

El Kit de Herramientas incluye:

Manual de Implementación

Manual de Comunicación

Insumos para la Campaña de "Igualdad de Género"

Guía Rápida de Lenguaje Incluyente y No Sexista

Lineamientos de Atención Libre de Discriminación de Género para Centros de Trabajo que Proveen Servicios al Público

Guía para Atender Casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en Espacios Laborales

Insumos para la Campaña de "Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual"

Guía para la Implementación de una Política de Horarios Laborales Flexibles

Insumos para la Campaña de "Corresponsabilidad y Conciliación entre La Vida Personal y Laboral"

Guía para la Implementación del Lactario en el Espacio de Trabajo

Guía de Contrataciones Libres de Discriminación Por Razones de Género

Catálogo de Buenas Prácticas para Asegurar el Cumplimiento de Igualdad Salarial

Catálogo de Actividades para el Crecimiento Laboral con Perspectiva Género

Guía de Promociones, Ascensos y Asignación de Bonos Libres de Discriminación

Guía de Procedimiento para Atender Inconformidades de Igualdad de Condiciones Laborales en el Espacio de Trabajo

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:

Centros de trabajo de cualquier rama o giro económico que cuenten con una plantilla a partir de 11 colaboradores y colaboradoras, a excepción de centros de trabajo del sector gubernamental. Es importante mencionar que algunos de los requisitos son distintos dependiendo de si se trata de empresas pequeñas (de 11 a 30 personas trabajadoras) o de empresas medianas y grandes (de 31 personas trabajadoras en adelante).

20

Metas/Indicadores de Cobertura

Tenemos cobertura en las 12 regiones del estado y con alcance en los 125 municipios del estado de Jalisco. Actualmente, se cuenta con alta presencia en el Área Metropolitana de Guadalajara y actualmente se está proyectando y realizando ajustes para realizar la intervención ampliada en contextos rurales. Indicador: Número de empresas adheridas a Pactemos/ por región

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

Hasta el momento se han integrado a 300 empresas, quienes están en alguna etapa del proceso del proyecto Pactemos por la Igualdad, adicional a las 8 empresas que obtuvieron el Distintivo Espacios por la Igualdad; con un total de 308 empresas.

Indicador: Número de empresas participantes en Pactemos por la Igualdad.

22

Metas/Indicadores de Impacto:

Cada empresa, dependiendo de su plantilla y capacidades, avanza en la realización de las acciones afirmativas por cada pacto. Por lo que su avance difieren unas de otras. Por lo que el impacto que se realiza se hace individual:

Indicador:

Número de acciones implementadas por empresa.

Número total de acciones implementadas/ Número total de empresas participantes.

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.

De 2016 a 2018 por la naturaleza del distintivo, cada año se realizaba una visita de seguimiento por parte del Comité evaluador para revisar la implementación de las acciones. En caso de incumplimiento, se retiraba el distintivo y se realizaban recomendaciones.

De 2019 a 2022, como herramienta para medir la cobertura, resultados e impacto adicional al seguimiento personalizado de las empresas se realizaron pre y post test de conocimiento en el proceso formativo; adicional a los componentes de retroalimentación para el equipo capacitador.

Asimismo, se realiza un diagnóstico de medición de las empresas que postulan para entrar a Pactemos para determinar los conocimientos, acciones previas, personal y capacidades financieras, recursos humanos y otras que las empresas poseen.

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 ejecución del proyecto implica tener recursos humanos disponibles para realizar múltiples etapas del proyecto:

1) Vinculación de las empresas: realizar el mapeo de empresas estratégicas y que cuenten con un perfil potencial para ingresar a Pactemos para posteriormente contactar y presentar a la SISEMH y el programa de Pactemos con todos sus componentes. Se envía el correo de toda la información y la invitación a participar, con la respuesta positiva, se integran al proceso de formación.

2) Proceso de Formación: consta de cuatro módulos y una actividad complementaria, para las que se requiere una inversión de tiempo total aproximado de 8 horas. Esto con el propósito de que la(s) empresa(s) y/o los centros de trabajo puedan establecer las bases para construir una cultura de igualdad de género desde un modelo formativo de reflexión y sensibilización, que tenga un impacto significativo dentro de sus espacios laborales u otros entornos a los que pertenecen.

Los talleres de formación se basan en una pedagogía de sensibilización y cuestionamiento de prejuicios y estereotipos desde la visión estructural. Bajo este esquema, los contenidos van desde lo general hasta lo específico.

3) Asesorías: la asesoría debe brindarse a la Persona Enlace y a la Alta Dirección de la empresa y/o centro de trabajo. Y debe estar orientada a establecer Acuerdos y un Plan de Trabajo de implementación de los cinco pactos y las acciones, a través de:

- Brindarles acompañamiento en la implementación de los cinco pactos y sus acciones.
- Dar a conocer a la Persona Enlace los contenidos que se le brinda en el Kit de Herramientas, para que la implementación sea más sencilla e informada.
- Brindar soluciones en materia de igualdad de género y no discriminación según las particularidades de la empresa.
- Establecer los medios de comunicación y de verificación requeridos para el cumplimiento del proyecto.

4) Seguimiento: se realiza a lo largo de todo el proceso, desde la vinculación hasta la terminación y comprobación de los pactos; sin embargo, se concentra cuando la empresa termina el proceso de formación y comienza a realizar las acciones. En esta etapa, existe una alta demanda de atención por parte de las áreas implementadoras de las empresas por todas las dudas y recomendaciones que van surgiendo a en cada pacto.

25

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

La adhesión de la perspectiva de género como metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres de la dentro de la política y el derecho, representa el reflejo del impacto de los Regimenes internacionales de los Derechos Humanos de las Mujeres a los cuales los estados se suscriben y apropian. El cumplir con la NOM 035 y 025 es requerido por el estado mexicano, Pactemos es un modelo de acompañamiento a las empresas que les guía en el ¿cómo se realiza? para no ser sancionados.

A pesar del largo camino que aún falta para reducir la brecha de género, cada vez más países no sólo dan cumplimiento a la norma internacional y nacional, sino que se apropian de la agenda.

Asimismo, adicional al grado de sensibilidad de los gobiernos en turno, el mejorar las condiciones laborales de las mujeres también ha demostrado un mejor rendimiento en las tareas, permanencia en los centros de trabajo y otros beneficios que se traducen en mejoras económicas para los centros de trabajo que las implementan. Según la OIT "la reducción de la brecha de género en la participación en la población activa podría aumentar considerablemente el PIB mundial"

26

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

Acción 1. Establecer la existencia de una Persona Enlace y un Comité de Igualdad.
 Acción 2. Medir el clima laboral.
 Acción 3. Realizar una campaña sobre igualdad de género.
 Acción 4. Utilizar lenguaje no sexista y no discriminatorio.
 Acción 5. Elaborar un plan de seguimiento de los 5 pactos.
 Acción 6. Implementar protocolo de atención libre de discriminación de género.
 Acción 7. Establecer mecanismos de respuesta ante presuntos casos de acoso y hostigamiento sexual.
 Acción 8. Realizar una campaña constante para prevenir y atender el acoso y hostigamiento sexual.
 Acción 9. Establecer horarios laborales productivos a partir de los modelos de: flexibilidad, teletrabajo, escalonamiento, jornadas reducidas y/o semanas compactadas.
 Acción 10. Explicitar mecanismos flexibles para acceder a licencias de maternidad y paternidad.
 Acción 11. Promover la maternidad y paternidad corresponsable y la división igualitaria de responsabilidades del hogar.
 Acción 12. Establecer lineamientos e instalaciones que atiendan la lactancia materna.
 Acción 13. Contar con cambiadores para bebé disponibles para todas las personas.
 Acción 14. Eliminar requisitos y prácticas discriminatorias en entrevistas de trabajo y en anuncios de vacantes.
 Acción 15. Impulsar medidas para asegurar el cumplimiento de la igualdad salarial.
 Acción 16. Contar con programas de crecimiento laboral con perspectiva de género para todo el personal independientemente de su nivel de responsabilidad.
 Acción 17. Transparentar requisitos para acceder a ascensos y aumentos de sueldo.
 Acción 18. Explicitar mecanismos para acceder a los bonos e incentivos existentes.
 Acción 19. Establecer un procedimiento para atender inconformidades de condiciones laborales.
 Acción 20. Cumplir con el Checklist de Despidos Libre de Discriminación de Género.
 Acción 21. Realizar actividades o eventos para el personal y su familia que promuevan la igualdad de género.
 Acción 22. Promover la igualdad de género entre su ámbito de influencia.

27

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

Ninguno, Pactemos por la Igualdad encuentra sustento en la normativa internacional, nacional y estatal vigente y obligatoria, que busca proteger el derecho a la igualdad y no discriminación por razones de género en el empleo.

Asimismo, se consideraron dos normas la NOM-035 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), y la NMX-R-025 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

28

Grado de coordinación interinstitucional requerido en su país/organización:

A nivel estatal nos encontramos en constante comunicación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del estado de Jalisco y organismos empresariales representativos en el estado, con un alto índice de incidencia en el sector privado

29

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

En el caso del Gobierno de Jalisco, con una cobertura a 125 municipios en 12 regiones, y con un proyecto dirigido a pequeñas, medianas y grandes empresas se requieren a 2 personas por etapa (vinculación, formación, asesorías y seguimiento) y una coordinación. Este número podrá variar de acuerdo al territorio y perfiles a cubrir. Actualmente, se cuenta con los perfiles que se requieren.

Los recursos financieros requeridos para la replicabilidad se centran en la impresión del kit de herramientas (paquete de manuales, guías, lineamientos y catálogos para implementar el proyecto) para las empresas participantes.

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):

Durante el año fiscal 2022, hasta agosto 30, el costo total de la experiencia ha sido \$4,815.73 USD.

31

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

Se tomó el costo total de la experiencia sobre la población beneficiaria en 2020. El Costo-por- persona (empresa) beneficiaria corresponde a una inversión de \$16.05 USD por empresa.

32

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

Actualmente se toma como indicador cualitativo de avance el número de acciones implementadas por las empresas, debido a que cada una tiene su avance individual y al impacto diferenciado que tiene cada acción, sobre la inversión individual de la SISEMH las empresas.

Por ejemplo: la inversión de 16 dólares promedio por empresa genera que las empresas puedan implementar cambiadores para bebés y lactarios, cuyo costo/inversión es varias veces mayor y costado por la empresa.

Indicador: número de acciones implementadas / \$16.05 USD

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:

El proyecto es una línea estratégica de la SISEMH dentro de sus ejes de trabajo con la iniciativa privada de Jalisco, el cual cambia de administración a finales de 2024; sin embargo, la apuesta del proyecto es a la transformación cultural de las personas y centros de trabajo. En este sentido, a pesar de los cambios políticos dentro de la administración, no existe una vigencia de la experiencia ya que las personas que pasaron por el proceso de formación se vuelven promotores internos en sus empresas o replican las buenas prácticas aprendidas en las siguientes empresas.

34

Nivel del reconocimiento legal de la práctica:

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

Pactemos por la Igualdad encuentra sustento en la normativa internacional, nacional y estatal vigente y obligatoria, que busca proteger el derecho a la igualdad y no discriminación por razones de género en el empleo.

Internacional:

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará".

Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo.

Nacional:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Estatal:

La Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia del Estado de Jalisco.

Jalisco.

Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco.

Código civil del estado de Jalisco - Capítulo II De los derechos de personalidad

35

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

La estrategia de intervención dentro de los centros de trabajo se ha realizado desde 2016, con un cambio estatal de administración superado, con el cual no sólo se decidió que era un eje prioritario para la nueva administración sino que decidió reestructurar y buscar mecanismos que aseguren su permanencia; es decir, transitar de un distintivo que otorgan las instituciones a un proyecto que instala capacidades en las empresas privadas y su personal.

Con esto surge Partimos con sus 5 pactos y 22 acciones, cuya apuesta es fortalecer al sector privado y hacer que se genere una apropiación de la agenda, donde a pesar de los cambios políticos o electorales, puedan permanecer a los diferentes cambios.

36

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

El proceso es igual a la transición política, a pesar de que los cambios administrativos no necesariamente implica un cambio de agenda y prioridades, siempre y cuando la voluntad política sea la misma, la agenda de intervención con la iniciativa privada se mantiene.

Adicional al cambio político mencionado en el apartado previo, la SISEMH tuvo un cambio de administración interno en 2020, donde hubo un cambio de titular. A pesar de este cambio de administración, la voluntad política se mantuvo, considerando este proyecto como eje prioritario para la nueva administración y buscando mecanismos que aseguren su permanencia; es decir, transitar de un distintivo que otorgan las instituciones a un proyecto que instala capacidades en las empresas privadas y su personal.

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):

La experiencia desarrollada desde el Gobierno de Jalisco buscó generar materiales (kit de herramientas) que pudieran compartirse como buenas prácticas a replicar y compartir con otros gobiernos y territorios. El Kit está pensado para que las personas formadoras puedan llevarlo por sí mismas.

Consideramos que todos los materiales generados por el proyecto Pactemos pueden ser replicables y tropicalizados desde plataformas digitales, que las empresas pueden utilizar.

38

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

La Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Guadalajara aportó \$150,000.00 pesos y la SISEMH \$1,500, 000.00 pesos, en 2019 para la reestructuración del proyecto, gestión de materiales y desarrollo de la página digital.

39

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

1 cooperante: la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Guadalajara

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:

Al ser la SISEMH la Secretaría que lidera la experiencia, toda la planeación del proyecto tiene perspectiva de género, enfoque de cuidados y Derechos Humanos, ya que busca proteger, con sustento en la normativa vigente y obligatoria, tanto nacional como internacional, el derecho a la igualdad y no discriminación por razones de género en el empleo.

Para el diseño y base sustantiva del proyecto Pactemos por la Igualdad se consideraron dos normas: la NOM-035 de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y la NMX-R-025 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Se valoraron las principales directrices de cada una para sumar al proyecto, y cómo contribuyen a la formación de centros de trabajo más igualitarios y al sano desarrollo laboral, familiar y personal de las y los trabajadores. En este sentido, Pactemos por la Igualdad posee una ventana de oportunidad enfocada en formar a las empresas de los conocimientos y los elementos básicos en materia de igualdad laboral para que comiencen con sus esfuerzos rumbo a la construcción de una cultura de igualdad y el cumplimiento ante cualquier Norma Oficial u otras certificaciones dirigida a espacios laborales.

Si bien estas dos normas buscan favorecer el crecimiento de la fuerza laboral a través del desarrollo integral e igualitario de las personas trabajadoras, resulta necesario promover la voluntad de las empresas y ofrecer un acompañamiento cercano, basado en la formación y reconocimiento por contribuir a la cultura de igualdad de género, cuya promoción es responsabilidad de la SISEMH.

Asimismo, Pactemos por la Igualdad se basa en cinco pactos que a su vez contienen veintidós acciones que contemplan atender problemáticas clave que impactan en la desigualdad de género en el ámbito laboral. El objetivo es reducir las brechas de desigualdad de género en este ámbito y crear espacios seguros a través de acciones que promuevan la transformación de las estructuras de trabajo y la gestión de personal de forma más igualitaria y justa

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.)?:

Sí, somos el mecanismo de adelanto para las mujeres en el Estado de Jalisco, quienes lideramos el proyecto desde 2016 e impulsamos acciones que permitan hacer efectivo el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres mediante la implementación de una política de desarrollo con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

El equipo planeador ha sido capacitado por la Organización de las Naciones para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y por la Comisión de Diversidad Sexual, entre otras para transversalizar la perspectiva interseccional a lo largo del proyecto.

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?

N/A.

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:

Sí, Pactemos contiene 22 acciones afirmativas, que buscan impactar en un primer momento la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación a grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, a través de un enfoque intersectorial.

Algunas de estas son:

Pacto 1. Política Igualitaria

Uso de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación interna y externa del centro de trabajo

Erradicación de prácticas discriminatorias en razón de género dentro y fuera de los centros de trabajo

Reducción de las brechas salariales

Pacto 2. Espacio Seguro

Mecanismos de atención oportuna a los presuntos casos de acoso y hostigamiento sexual

Pacto 3. Vida y Trabajo en Equilibrio

Mecanismos explícitos de acceso a los permisos y/o licencias de maternidad y paternidad

Pacto 4. Carrera sin obstáculos

Proceso de contratación libre de discriminación

Prácticas que aseguran la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Procesos transparentes para despidos libres de discriminación de género

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?

Sí, todo el personal de atención y administrativo de la SISEMH está capacitado de derechos humanos, género, interseccionalidad y cultura de paz para poder realizar su labor cotidiana.

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 SISEMH se encuentra sujeta a Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios donde todo ciudadano puede solicitar información que se encuentre en posesión de las instituciones públicas consideradas como sujetos obligados por la Ley de Transparencia como resultado del ejercicio de sus funciones.

Cuando los ciudadanos interponen la solicitud de información, el Instituto de Transparencia, Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Jalisco (ITEI) y la Coordinación General de Transparencia del Gobierno de Jalisco, realizan la solicitud interna para la obtención de la información.

Contamos con un portal de transparencia de estos organismos, donde el usuario puede realizar la solicitud de forma anónima o no, y la entidad siempre debe de responder:

- https://transparencia.jalisco.gob.mx/transparencia_de_dependencias
- <https://www.itei.org.mx/v4/procedimientos/transparencia>

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):

Se realizó el proyecto de la mano con la Camara de Comercio de Guadalajara durante el desarrollo del proyecto, la cual promueve la resolución de los principales retos del sector comercial, servicios y turismo de Guadalajara, así como, generar las oportunidades que les permitan crecer y desarrollarse en un entorno competitivo a nivel nacional e internacional.

Asimismo, el proyecto Pactemos ha sido evaluada por el Consejo Ciudadano de Mujeres de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH), órgano auxiliar y de escrutinio a la acción institucional. Se realizó la revisión dentro de las mesas de trabajo - Autonomía económica de las mujeres- donde se presentó para dar seguimiento a los programas de capacitación de gestión empresarial de las diferentes dependencias del Estado y Municipios a los proyectos de emprendimiento y/o desarrollo de empresas de las mujeres con el fi de dar retroalimentación y detectar las áreas de oportunidad.

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):

El proyecto Pactemos se encuentra en un constante escrutinio y retroalimentación con el fin de solventar áreas de oportunidad y eficientar recursos en la implementación de las acciones para la igualdad y la no discriminación.

Durante el mes de Marzo del 2022 la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) organizó tres mesas de trabajo o mesas técnicas, con participación de 51 actores estratégicos y personas que trabajan directamente con el sector empresarial jalisciense. Esto con el objetivo de conocer, evaluar y recabar propuestas en torno al proyecto "Pactemos por la Igualdad".

La primera mesa se realizó en la Región Altos Sur (Arandas-Grupo A), la segunda en la Región Sur (Zapotlán el Grande-Grupo B) y la tercera en la Región Centro (Zona Metropolitana- Grupo C).

Se generaron porcentajes de aceptación sobre las acciones y las recomendaciones sobre cada pacto y sus acciones, adicionales a recomendaciones generales sobre el proyecto y su aplicación territorial, con un enfoque en las microempresas (como un sector relevante para las mujeres que emprender en el estado).

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:

Adicional a los procesos previos, los cuales son solventados por al coordinación del proyecto, existe un proceso de análisis e intercambio de experiencias entre los titulares de los centros de trabajo y la Secretaria de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, como máxima autoridad de la institución.

Este espacio es específico para las empresas que están en alguna etapa del proceso de Pactemos o en la implementación de algún pacto para que puedan compartir: retos, experiencias y recomendaciones que hayan detectado a lo largo de los momentos claves del proceso.

ANEXOS (OPCIONAL)

49

Anexo I. Agregar link del documento:

<https://drive.google.com/file/d/1TdON4BLbxYHEPVIhCwB0rkJnmQE06u/view?usp=sharing>

50

Anexo II. Agregar link del documento:

<https://junbxs.jalisco.mx/distintivo-espacios-por-la-igualdad>

51

Anexo III. Agregar link del documento:

<https://pactemos.jalisco.gob.mx/>

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:

Paola Lazo Corvera

53

Cargo:

Titular de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

54

Teléfono:

33 - 36 - 58 - 31 - 70

55

Correo Electrónico:

paola.lazo@jalisco.gob.mx

56

Nombre de la persona de contacto:

Sarahi Castro Contreras

57

Cargo:

Jefa de Cooperación Internacional

58

Correo electrónico:

sarahi.castro@jalisco.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