

[Ver resultados](#)

Encuestado

17 Anónimo

**40:47**

Tiempo para completar

## INFORMACIÓN GENERAL

1

### Estado Miembro Postulante:

México



2

### Institución Pública Postulante:

Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración

Más opciones para Re:

3

### Nombre de la Experiencia Innovadora:

CampusGTO. Plataforma virtual con enfoque inclusivo

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.

Febrero del 2020

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):**

CampusGTO: Plataforma virtual con enfoque inclusivo es una iniciativa implementada al interior de la administración pública del Estado de Guanajuato con alcance a un promedio de 18 mil personas servidoras públicas, que busca contribuir al reconocimiento, promoción y visibilización de la inclusión dentro de los entornos formativos.

La iniciativa se sustenta en la ejecución de dos estrategias: 1) Integración dentro del Plan anual de Capacitación Institucional de una línea formativa que incluye la sensibilización en temáticas de igualdad laboral, no discriminación, inclusión y perspectiva de género considerando que el primer paso es que las y los colaboradores reconozcan los conceptos básicos referentes a las personas en situaciones diversas, identifiquen cómo dirigirse a sus compañeros y/o a las personas usuarias de los servicios que prestan y lo repliquen en sus labores diarias y 2) Implementación de un proceso para la producción interna de contenidos elearning para ser implementados a través de la plataforma de capacitación virtual, que consideran en su diseño y elaboración con características específicas, con la intención de que el funcionariado adscrito a la administración pública estatal se capacite en un entorno formativo que de manera directa e indirecta promueve la inclusión, con un enfoque basado en los derechos humanos que reduce o elimina barreras sociales y tecnológicas, para que a través de ajustes razonables, permita a las personas servidoras públicas acceder a contenidos que contemplan las siguientes características: a) Uso del Lenguaje no sexista, accesible e incluyente, b) Material audiovisual con versiones estenográficas, c) Videos subtitrulados, d) Imágenes auto descriptivas que visibilizan a grupos en situación de vulnerabilidad representándolos sin expresiones que remarquen los sesgos de su inclusión social, e) Barra de accesibilidad y f) Emisión de constancias en código Braille. La oferta formativa es permanente, continua y aplicable a todas las personas servidoras públicas sin sesgos de discriminación.

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 el 2014 como parte de los primeros esfuerzos para impulsar la perspectiva de género en la administración pública estatal en el marco del Programa Estatal para la Atención Integral de las Mujeres (PEM) y la integración del Modelo de Equidad de Género (MEG) en el Gobierno Estatal, se sumaron esfuerzos interinstitucionales entre la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración y el Instituto de las Mujeres Guanajuatenses, para sensibilizar al personal a través de Curso Básico de Inducción al Género. Posteriormente en el año 2018, se realizó el proceso de certificación en la NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, realizado al interior de la administración pública estatal de Guanajuato, mismo que fue uno de los puntos detonadores para incorporar estrategias de inclusión en la formación al funcionariado público.

De esta manera, se incorporaron de forma permanente programas de formación, dirigidos a la sensibilización en temas relacionados. Así mismo, se estableció como directriz el desarrollo y producción de cursos virtuales con características de inclusión que se detallan en el anexo correspondiente.

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 inclusión tiene como finalidad transformar el entorno para que una sociedad pueda llamarse incluyente. Esto implica varios retos, ya que involucra realizar las modificaciones que se consideren necesarias para que todas las personas tengan acceso y gocen de condiciones de igualdad. A nivel institucional, en la administración pública del Estado de Guanajuato se han establecido estrategias gubernamentales orientadas a la promoción de los derechos humanos, la inclusión y la igualdad entre mujeres y hombres estableciendo para ello, dos agendas transversales específicas dentro del Programa de Gobierno. Es así que los entes que la integran, tienen la responsabilidad de liderar estas transformaciones, lo que conlleva a que el personal que en ellas laboran, cambien sus concepciones, actitudes y formas de atención hacia el interior y a la ciudadanía a la luz de estos conceptos. De este reto, se implementa el proyecto CampusGTO: Plataforma virtual con enfoque inclusivo para favorecer el desarrollo integral del funcionariado con un enfoque de inclusión, a través de programas y entornos formativos que visibilicen, ejemplifiquen y promuevan esta temática, conscientes de que para establecer y mantener una política pública, debe ser materializada en primera instancia de manera interna con las y los colaboradores, reconociendo que al ser el enlace con la ciudadanía, conforman uno de los elementos más importantes para alcanzar los objetivos establecidos. De esta manera, la Dirección General de Recursos Humanos, colabora con la Inclusión Laboral, generando estrategias e iniciativas originales que promueven un entorno laboral que reconoce y que además, genera espacios para la formación de personas en situación de vulnerabilidad que en ella colaboran.

## 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 desarrollo de la iniciativa CampusGTO: Plataforma virtual con enfoque inclusivo se llevó a cabo de manera interna y con la colaboración de personas servidoras públicas adscritas a dos áreas de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, siendo la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones, cada una en su respectivo ámbito de competencia, atendiendo lo conducente desde los ámbitos educativo y tecnológico, respectivamente, a fin de instrumentar el desarrollo metodológico de las propuestas formativas con características de inclusión y su implementación tecnológica, dentro de un aula virtual. Para ello, se integró un equipo de trabajo con especialistas en diseño gráfico, diseño instruccional, revisión editorial, especialistas en plataformas educativas y en administración de la capacitación.

17

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

El uso de las plataformas virtuales para llevar a cabo la capacitación de las y los funcionarios públicos es sin duda una práctica cada vez más común. La contingencia sanitaria por COVID-19 en el mes de marzo del 2020, derivó en la implementación de estas estrategias para dar continuidad a la formación de las personas servidoras públicas, sin embargo, se considera que las implementaciones de las diversas acciones de manera conjunta, tanto metodológicas como tecnológicas que se observan en CampusGTO son particulares de esta plataforma y la distinguen de otros entornos virtuales.

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?:

Los elementos distintivos y de carácter inédito se centran en la existencia de una fábrica de contenidos formativos, creados por diseñadores de contenido internos o externos, que colaboran bajo una metodología propia de la Dirección, que permite que todos los cursos adopten características de inclusión que de manera conjunta hacen que nuestra estrategia de formación virtual sea única. Es así, que de manera directa las personas servidoras públicas reciben cursos de sensibilización de manera permanente y continua en temáticas relacionada a los derechos humanos, la no discriminación, igualdad laboral y la perspectiva de género. De manera indirecta, las personas usuarias interactúan con un ambiente virtual de aprendizaje, que basa todos sus contenidos en el uso del lenguaje accesible, incluyente y no sexista que reconoce el uso alternativo del lenguaje para no discriminar a las personas, así como un lenguaje inclusivo que visibiliza e incluye a los diferentes grupos vulnerables.

De esta manera, las diversas imágenes, descripciones de casos o ejemplificaciones que se integran al contenido formativo de los cursos, no estereotipan grupos vulnerables, refuerzan la figura de las mujeres en puestos directivos, de personas adultas mayores como miembros laborales activos y de hombres en funciones que tradicionalmente son asumidas por mujeres. Así también, se ofrecen ajustes razonables para las y los colaboradores que se encuentran en situación de discapacidad ofreciéndoles material audiovisual con versiones estenográficas, videos subtítulos, imágenes auto descriptivas, barra de accesibilidad que permite al usuario personalizar tamaño de textos, color y contraste del entorno virtual, así como el uso de la herramienta NVDA (Non Visual Desktop Access), el cual es un lector de pantalla libre y gratuito desarrollado por NV Access, que permite a las personas ciegas y con discapacidad visual usar ordenadores. Finalmente, se emiten constancias en código Braille para los usuarios que así lo requieren.

**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, 22 organismos educativos y 2 instituciones de carácter autónomo que suscribieron este año un convenio de colaboración para capacitar a su personal a través de la plataforma. En suma la población se estima en un promedio de 18 mil personas servidoras públicas beneficiadas.

20

Metas/Indicadores de Cobertura

La implementación de CampusGTO: Plataforma virtual con enfoque inclusivo nos ha permitido incrementar considerablemente la cobertura de personas servidoras públicas capacitadas, logrando en el año 2020 un total de 48,841 acreditaciones de cursos y en el 2021 un total de 44,702, lo que representa que un total del 94.6% de la población total que recibe al menos un curso de capacitación de diversas temáticas y desarrollo de habilidades blandas por este medio. Lo anterior, deriva en que este número de personas ha interactuado con un ambiente virtual de aprendizaje con las características ya mencionadas, que coadyuva en la sensibilización del tema de inclusión y su posterior uso en los servicios que se prestan a la ciudadanía. Del 2020 a la fecha, se han realizado 31 mil 448 acreditaciones en cursos específicos en materia de inclusión, como se detalla a continuación: ABC de la Igualdad Laboral y la No Discriminación, ABC para la Accesibilidad Web, Claves para la atención pública sin discriminación, Discriminación a personas con VIH, Inclusión y Discapacidad, Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Tolerancia y diversidad de creencias, Cultura de los Derechos Humanos, Guía rápida lenguaje incluyente y Políticas Públicas con Perspectiva de Derechos Humanos.

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

La Dirección General de Recursos Humanos evolucionó el esquema de formación vigente desde el año 2005 en el cual, la capacitación institucional impartida se enfocaba únicamente al desarrollo de capacidades generales a través de siete cursos denominados Visión de Gobierno, Visión de Servicio, Trabajo en equipo, Liderazgo, Capacidad Organizativa, Toma de Decisiones y Manejo de Tecnología, impartidos de manera presencial. En 2010 se creó el c@mpusrh que se convirtió en la plataforma de formación virtual oficial y se migró la capacitación del funcionariado a la modalidad en línea. En el 2014 como parte de los primeros esfuerzos para impulsar la perspectiva de género en la administración pública estatal y en el marco del Programa Estatal para la Atención Integral de las Mujeres (PEM) y la integración del Modelo de Equidad de Género (MEG) en el Gobierno Estatal, se sumaron esfuerzos interinstitucionales entre la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración y el Instituto de las Mujeres Guanajuatenses, para sensibilizar al personal a través de Curso Básico de Inducción al Género, que se llevó a cabo a través de la plataforma educativa y que dio pauta al desarrollo de contenidos propios, estableciendo con ello una primera acción orientada a que las personas servidoras públicas reconocieran la perspectiva de género, logrando 2 mil 879 acreditaciones. Este hito marcó la evolución de la capacitación virtual involucrando una actualización de la misma hacia la promoción y creación de un entorno formativo inclusivo pasando de 7 cursos a 28 activos, con líneas de formación diversas con la cobertura descrita en el punto anterior.

22

Metas/Indicadores de Impacto:

Las metas alcanzadas tomando como referencia los años 2020 y 2021 son las siguientes:

- No. de cursos habilitados en plataforma: 28 cursos virtuales.
- No. de acciones acreditadas en cursos de capacitación institucional: 93 mil 543.
- Porcentaje promedio de personas capacitadas en relación a la plantilla laboral: 94.40%.
- Porcentaje de satisfacción del funcionariado respecto a la capacitación virtual: 4.57 en una escala de 5.
- No. de cursos de sensibilización a temas de inclusión: 11 cursos.
- No. de acciones acreditadas en cursos de capacitación en temáticas de inclusión: 31 mil 448.

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.

Se cuenta con metodologías y sistemas para administrar la información que se genera para el entorno virtual, como se detalla:

- Metodología de diseño tecno instruccional para CampusGTO, que define las pautas para el diseño y construcción de cursos con enfoque inclusivo.
- Portal de detección de necesidades de capacitación, que permite a las personas servidoras públicas seleccionar sus rutas de formación de manera personal.
- SAP Learning Solution, sistema de gestión de información para administrar la formación realizada por las personas servidoras públicas y generar informes de cobertura, acreditación y metas establecidas.
- Sistema de Transferencia de Información, sistema de gestión de información para administrar la participación de las personas servidoras públicas inscritas en un curso virtual y dar seguimiento a su avance.
- Encuestas de satisfacción aplicadas a las personas servidoras públicas, a través de la plataforma CampusGTO, habilitada mediante un enlace de google drive, que permite la evaluación de la satisfacción de las personas participantes en un curso virtual.

**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 una metodología propia y en sistemas desarrollados e interconectados de manera interna. La complejidad para su implementación radica en la integración de un equipo especializado para el desarrollo de las propuestas formativas, así como el soporte tecnológico necesario para la operación de una plataforma virtual. Se estima que la iniciativa 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:

- Conformación de equipo especializado
- Soporte tecnológico robusto y con asesoría técnica continua
- Apoyo de la alta dirección para el desarrollo e implementación
- Vinculación interinstitucional con entes y organizaciones para el desarrollo de contenidos
- Marco normativo e instrumentos de planeación que respalda 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 que regulan los procesos de formación 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:

Se requirió la coordinación de dos direcciones al interior de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, siendo estas la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones.

29

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

- Coordinador/a de Profesionalización
- 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

Recursos financieros:

- Presupuesto para la contratación de expertos en diseño de contenidos (externos).

**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):

Se cuenta con una estructura base de siete plazas de carácter permanente, mismos que son los responsables de gestionar y operar el proceso de diseño, implementación y gestión de los cursos hacia los entes que integran la administración pública estatal. 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, logística, de igual forma, la oferta permanente queda habilitada en plataforma para el universo completo de personas servidoras públicas que integran la administración estatal.

31

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

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

32

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

El costo beneficio que ha representado la implementación de la práctica se observa a través del bajo presupuesto que implica la inversión por cada acción acreditada. En promedio, una persona servidora pública realiza dos acreditaciones por año lo que representarían \$9.36 MX (0.40 USD) evitando gastos de traslado, viáticos y costos adyacentes. El enfoque de inclusión que representa la centralidad de esta iniciativa, no representa costo, puesto que los recursos formativos se desarrollan por el personal interno, adscrito a la Coordinación de Profesionalización quien se capacita de manera continua para ofrecer experiencias formativas innovadoras.

**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 modelo de formación vigente se encuentra proyectado hacia el año 2024, sin embargo, 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 la baja inversión que representa y a las atribuciones normativas de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración, así como otros ordenamientos legales internos y superiores que establecen la capacitación como un derecho y obligación para las personas servidoras públicas.



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 Los Lineamientos Generales para la Administración de los Recursos Humanos adscritos a las dependencias, entidades y unidades de apoyo de la administración pública estatal, con alcance a nivel estatal.

35

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

La plataforma virtual y sus esquemas de formación han permanecido desde el año 2010, que representan dos sexenios o ciclos gubernamentales con cambio de autoridades políticas, resaltando que en 2020, se realizó la actualización de la misma, hacia una plataforma inclusiva.

36

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

La plataforma virtual y sus esquemas de formación han permanecido desde el año 2010 que representan dos sexenios o ciclos gubernamentales con cambio de tres autoridades administrativas a nivel de Dirección General, resaltando que en 2020 se realizó la actualización de la misma hacia una plataforma inclusiva.

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 plataforma virtual y sus esquemas de formación han permanecido desde el año 2010 que representan dos sexenios o ciclos gubernamentales. Para la actualización de la misma hacia una plataforma inclusiva, iniciada en el 2020, 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:

El origen de la iniciativa procede de los esfuerzos por impulsar esta perspectiva, a través del diseño interno del curso virtual denominado "Curso Básico de Inducción al Género", llevando a personas servidoras públicas expertas en el tema a desempeñar un rol de diseñadoras de contenido para la plataforma virtual; posteriormente se desarrolló el Curso Guía rápida lenguaje incluyente, ambos en colaboración con el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, mismos que se imparten a todo el funcionariado, sin distinción. Los cursos que desarrollan, hacen uso del lenguaje incluyente y la eliminación de estereotipos hacia las mujeres en cuanto al uso de imágenes, ejemplos y casos de estudio que se integran a las capacitaciones virtuales, resaltando por el contrario y dentro del contexto formativo la ocupación de cargos tradicionalmente ocupados por hombres, como son los puestos directivos, entre otros.

Dentro de los informes de resultados, las estadísticas de participación señalan la distinción de hombres y mujeres participantes. Lo anterior, nos ha llevado a cumplir los requisitos establecidos dentro de la NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, promovida por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), entidad adscrita al gobierno federal de México, la cual, es una certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores, pudiéndola obtener organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, de la cual se obtuvo en el año 2015 la primera certificación. Cada dos años se realiza una auditoría de vigilancia para verificar si los centros de trabajo han mantenido o mejorado las condiciones de la propia certificación. En cuanto al tema de capacitación se participa con el punto 5.3.3.4.3 Contar con Procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades, del cual las prácticas realizadas han obtenido resultados favorables y con menciones adicionales.

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 para el desarrollo de contenidos temáticos y capacitación virtual de manera institucional a las personas servidoras públicas, en temáticas relacionadas a la promoción de la perspectiva de género, derechos humanos de grupos vulnerables y a la igualdad laboral con las siguientes instancias: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad, Secretaría de Gobierno del estado de Guanajuato y recientemente con la Secretaría del Migrante y Enlace Internacional.

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?

Derivado de las colaboraciones interinstitucionales con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad, Secretaría de Gobierno del estado de Guanajuato y con la Secretaría del Migrante y Enlace Internacional, se cuenta a la fecha con cursos internos y externos alojados en la plataforma CampusGTO en las siguientes temáticas: ABC de la Igualdad Laboral y la No Discriminación, ABC para la Accesibilidad Web, Claves para la atención pública sin discriminación, Discriminación a personas con VIH, Inclusión y Discapacidad, Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Tolerancia y diversidad de creencias, Cultura de los Derechos Humanos, Guía rápida lenguaje incluyente y Políticas Públicas con Perspectiva de Derechos Humanos. A la fecha, continuamos con la colaboración y se encuentra en desarrollo de contenidos por parte de personas servidoras públicas expertas en el tema y adscritas a los entes señalados, del Diplomado interinstitucional en derechos humanos: grupos en situación de vulnerabilidad.

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:

Durante los periodos de ejecución de los cursos, la plataforma virtual se encuentra disponible las 24 horas, a fin de proporcionar oportunidades a las personas de capacitarse conforme a los horarios más favorables para ellas. Se han habilitado ajustes razonables para que las personas en situación de discapacidad puedan recibir la formación utilizando software específico para ello y emitiendo constancias en código braille para quienes así lo requieran.

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](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. Del año 2020 a la fecha, se ha realizado de manera específica 31 mil 448 acreditaciones en cursos específicos en la materia, entre los que podemos señalar los siguientes: ABC de la Igualdad Laboral y la No Discriminación, ABC para la Accesibilidad Web, Claves para la atención pública sin discriminación, Discriminación a personas con VIH, Inclusión y Discapacidad, Las medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Tolerancia y diversidad de creencias, Cultura de los Derechos Humanos, Guía rápida lenguaje incluyente y Políticas Públicas con Perspectiva de Derechos Humanos.

**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):

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

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 dirigida 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 y 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 y dirigida a personas servidoras públicas, no se considera la participación de entidades externas.

## ANEXOS (OPCIONAL)

49

Anexo I. Agregar link del documento:

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

50

Anexo II. Agregar link del documento:

[https://campusgtoaulas.guanajuato.gob.mx/LMS/cursos\\_dti\\_2018\\_2024/id0/CampusGTO.mp4](https://campusgtoaulas.guanajuato.gob.mx/LMS/cursos_dti_2018_2024/id0/CampusGTO.mp4)

51

Anexo III. Agregar link del documento:

<https://drive.google.com/file/d/1vtvXNhRxIIInT34aVVOmPpDfRarjf9AqE/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:**

llopezar@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