

Modelo con el Sistema de Capacitación con Perspectiva de Género del Instituto Jalisciense de las Mujeres

Realizado por:

Dra. Alicia Ma. Ocampo Jiménez

Dr. Carlos López Zaragoza

Mtra. Janet Aguirre Dergal

Mtra. Karla Preciado Robles

i. Abstract

Este documento es un Manual del Sistema de Capacitación con perspectiva de género del Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM). Ha sido elaborado por un equipo de Consultoría de forma participativa con el personal del Instituto, derivado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en el cual se sugirió lo siguiente: "es necesario que se realice un Sistema de Capacitación con perspectiva de género, en el cual se realice una planeación que integre tanto la capacitación especializada, como la institucional. Además, considerando la importancia del PCI como documento rector para la instauración de una Cultura Institucional con perspectiva de género, se sugiere la planeación de capacitaciones para la consecución de los nueve objetivos del PCI".

En el Sistema de Capacitación que aquí se expone se le dio continuidad al trabajo, las reflexiones y las decisiones tomadas durante el proceso del diagnóstico. Se trató de aportar calidad técnica y metodológica, sistematizando la propuesta a partir de cada uno de los componentes de la Matriz de Planificación del Proyecto y la Planeación de Actividades de las capacitaciones especializadas -es decir, las dirigidas a la profesionalización del personal en las tareas propias de sus puestos- y de las capacitaciones institucionales -las relativas a los fines del IJM como son la igualdad entre mujeres y hombres, el impulso de políticas públicas con perspectiva de género, así como la transversalización de la perspectiva de género en todas las acciones del Estado y de la vida social.

Tanto la capacitación especializada como la institucional son fundamentales para el personal del IJM. Toda la propuesta de capacitación contenida en este manual se planteó encaminada a la consecución de los nueve objetivos establecidos como prioritarios en el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género (PCI), conectando así la acción del IJM con el marco legal internacional y nacional que lo regula. La elaboración de este documento se realizó usando como metodología el Enfoque del Marco Lógico (EML).

La suma de todo este proceso dio como resultado el presente Manual con el Sistema de Capacitación con Perspectiva de Género del Instituto Jalisciense de las Mujeres, cuyo valor distintivo es que ha sido construido en un adecuado equilibrio entre la calidad técnica y el

consenso, la participación, la consulta y la reflexión del personal del IJM.

Índice

Glosario de siglas y abreviaturas.....	4
1. Contexto.....	5
2. Matriz de planificación.....	7
2.1 Matriz de Planificación de Capacitación Especializada.....	9
2.2 Matriz de Planificación de Capacitación Institucional.....	42
2.3 Matriz de Planificación de Alineación del Sistema de Capacitación al Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.....	53
3. Planeación de las capacitaciones.....	84
3.1 Capacitación Especializada.....	84
3.2 Capacitación Institucional.....	105
3.3 Capacitación Institucional alineada al PCI.....	108
4. Recomendaciones finales.....	121
5. Documentos referenciados.....	

Guadalajara, Jalisco

Noviembre 2012

Glosario de siglas y abreviaturas

APE	Administración Pública Estatal
DNC	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
EML	Enfoque de Marco Lógico
IJM	Instituto Jalisciense de las Mujeres
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
MEG	Modelo de Equidad de Género
MPP	Matriz de Planificación del Proyecto
OPD	Organismo Público Descentralizado
PCI	Programa de Cultura Institucional
PG	Perspectiva de Género
RH	Recursos Humanos

1. Contexto

Desde hace más de tres décadas, tanto a nivel internacional como nacional, se ha cobrado paulatinamente conciencia sobre la necesidad de impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, razón por la cual se han instaurado instituciones que garanticen la mejora de las condiciones de las mujeres. El 19 de diciembre de 2001 se creó el Instituto Jalisciense de las Mujeres, como Organismo Público Descentralizado (OPD), con personalidad jurídica y patrimonio propios.

El Instituto Jalisciense de las Mujeres tiene como misión “Institucionalizar la perspectiva de género observando su aplicación en programas y acciones en los ámbitos gubernamental y social, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Jalisco. Todo esto bajo los principios de servicio, equidad y excelencia”. Su visión es “ser una institución de sólido liderazgo, construida por las y los ciudadanos de Jalisco, que genera y promueve cambios estructurales en los ámbitos gubernamental y social para lograr la convivencia democrática y equitativa”.

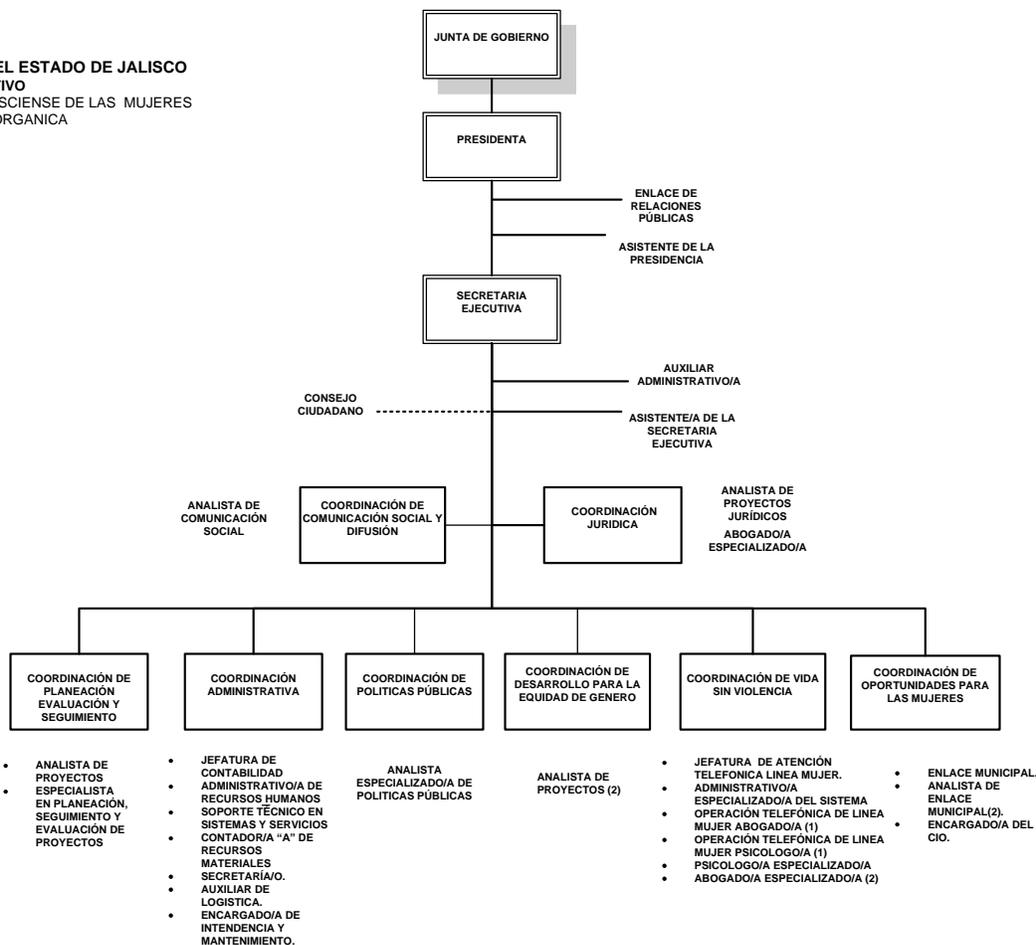
El IJM es dirigido por una Presidenta de la que depende directamente la Secretaría Ejecutiva. A través de la secretaria ejecutiva, la presidenta gobierna una estructura consistente en ocho coordinaciones.

La estructura del IJM está diseñada para conseguir su misión y visión en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial del estado de Jalisco.

A continuación se presenta la estructura orgánica del IJM.



GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO
PODER EJECUTIVO
INSTITUTO JALISCIENSE DE LAS MUJERES
ESTRUCTURA ORGANICA

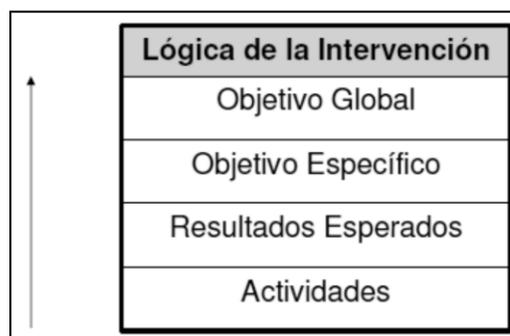


2. Matriz de Planificación

En el presente capítulo presentamos la Matriz de Planificación del Proyecto (MPP), en este caso el Sistema de Capacitación con perspectiva de género. La MPP es el elemento más característico de un proyecto diseñado según el Enfoque del Marco Lógico. Se trata de una herramienta que trata de presentar de forma clara, lógica y secuenciada los elementos principales de una intervención, de tal manera que se pueda entender esquemáticamente, la compleja lógica que subyace a un proyecto como el que nos atañe.

A continuación presentamos la MPP del presente Sistema, considerando que esta matriz corresponde al Árbol de Objetivos que se encuentra en el anexo 9.6. En él se plantean tanto el objetivo general como los objetivos específicos, como respuesta de solución los problemas planteados en el Árbol de Problemas (anexo 9.5).

La secuencia de la MMP es clara y compleja a la vez. Tiene una lógica ascendente, por lo que debe leerse desde la base hasta la parte superior de la matriz, considerando que sus elementos son los siguientes:



En la presente matriz se podrán leer apartados que contienen las actividades, encaminadas hacia resultados esperados a raíz de la realización de las actividades propuestas. Al conseguir cada resultado, se llegaría también a la consecución de los objetivos específicos y por ende, se contribuiría al alcance del objetivo general.

Todos los elementos que aparecen en una MPP están relacionados entre sí, a través de dos lógicas que establecen sus relaciones de interdependencia: una lógica vertical (la más importante de ambas) y una lógica horizontal. Para leer adecuadamente la matriz, sugerimos que se siga el siguiente esquema:

Lógica de la intervención	Indicadores O.V.	Fuentes V.	Supuestos
Objetivo Global			
Objetivo Especifico			
Resultados esperados			
Actividades	Insumos	Costes	
			Supuestos de partida

2.1. Matriz de Planificación de Capacitación Especializada

	LÓGICA DE INTERVENCIÓN	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS/ HIPÓTESIS
OBJETIVO GENERAL	Puesto en marcha un sistema de capacitación del IJM con PG	El 80% del personal del IJM manifiesta conocer y sentirse satisfecho con el sistema de capacitación especializada en un periodo de cuatro años.	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	Los gobiernos entrantes siguen los pasos requeridos para consolidar el Sistema de Capacitación como parte de su trabajo diario.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Puesto en marcha un sistema de capacitación especializada del IJM, adecuado a los intereses y necesidades de su personal	El 75% del personal del IJM manifiesta haber recibido por lo menos tres de las capacitaciones marcadas como básicas en su área de especialización en un periodo de cuatro años.	Diagnóstico de necesidades de capacitación	El IJM abre de manera periódica espacios de consulta y participación sobre las capacitaciones.
RESULTADOS	<ol style="list-style-type: none"> Diseño de capacitaciones que faciliten la inducción al IJM. Inclusión de capacitadores/as con especialización en temas prioritarios. El tiempo dedicado a las capacitaciones se adecua a las 	<ol style="list-style-type: none"> El 100% de las personas que entran a laborar al IJM reciben una capacitación básica sobre el Instituto y su área de trabajo en un máximo de seis meses a partir de su ingreso en un periodo de dos años. El 75% de las personas que laboran en el IJM reconocen que los capacitadores y capacitadoras son 	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	

	<p>necesidades e intereses del personal del IJM.</p> <p>4. Las capacitaciones se diseñan con el claro objetivo de que sean útiles.</p>	<p>especialistas en el tema que están impartiendo en un periodo de dos años.</p> <p>3. El 80% de las personas que laboran en el IJM opinan que el tiempo que duran las capacitaciones es el adecuado en un periodo de dos años.</p> <p>4. El 75% del personal del IJM manifiesta que las capacitaciones son útiles para su área de trabajo.</p>		
ACTIVIDADES	<p>1.1. Detectar las necesidades de capacitación especializada de acuerdo a los perfiles de puestos y al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.</p> <p>1.2. Diseñar los cursos con contenidos orientados a explicar objetivos, estructura y funciones de las coordinaciones y los procesos internos del IJM y siempre incorporando la PG.</p> <p>1.3. Agendar una serie de capacitaciones durante los tres</p>	<p>RECURSOS</p> <p>Sala de capacitaciones equipada con computadora para proyectar, bocinas, pantalla para proyectar, pintarrón o rotafolio y proyector.</p> <p>Hojas blancas suficientes para las personas que asisten a la capacitación.</p> <p>Plumas suficientes para las personas que asisten a la capacitación</p>	<p>COSTOS</p> <p>Presupuesto anual del IJM para capacitación.</p>	

	<p>primeros meses de entrada al IJM de acuerdo a las competencias y áreas de trabajo.</p> <p>1.4. Acompañar la inducción con dos eventos lúdicos orientados a la integración y relación social del personal entrante al equipo de trabajo.</p> <p>2.1. Crear una lista de capacitaciones prioritarias de acuerdo a competencias básicas para el buen trabajo del IJM señaladas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación</p> <p>2.2. Contratar capacitadores(as) externos (as) especializados(as) en las competencias enlistadas para diseñar una serie de capacitaciones orientadas a temas prioritarios.</p> <p>2.3. Generar junto con los(as) capacitadores(as) externos (as) una calendarización de capacitaciones prioritarias y difundirla con el personal con al menos un mes de</p>	<p>Computadoras para recibir la capacitación, en caso necesario.</p>		
--	--	--	--	--

	<p>anticipación.</p> <p>3.1. Crear un sistema de capacitación especializada de acuerdo a los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación.</p> <p>3.2. Programar las capacitaciones en horario de oficina avisando a las jefaturas de área con al menos un mes de anticipación.</p> <p>3.3. Las capacitaciones que requieren varias horas de trabajo se distribuyen a lo largo de varios días para permitir a las personas atender a sus pendientes de trabajo a la par de la capacitación.</p> <p>3.4. Crear un sistema permanente de consulta sobre capacitación especializada que permita actualizarlo con las nuevas necesidades y solicitudes de cada puesto de trabajo.</p> <p>4.1. Diseñar las capacitaciones en base a los resultados del Diagnóstico de</p>			
--	---	--	--	--

	Necesidades de Capacitación.			
				<p>CONDICIONES PREVIAS</p> <p>Creación de un área de Capital Humano que ponga en marcha el Sistema de Capacitación.</p> <p>Contar con el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.</p>

Descripción de resultados y actividades de la Matriz de Planificación del Proyecto

Objetivo: Puesto en marcha un sistema de capacitación especializada del IJM, adecuado a los intereses y necesidades de su personal.

La capacitación especializada es un tema importante para el buen funcionamiento laboral del Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM) y también para el personal que en él labora. Sin embargo, de acuerdo al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la impartida hasta el día de hoy es insuficiente. La falta de calendarización, algunos(as) capacitadores(as) poco especializados y el manejo de temas y tiempos inadecuados a las necesidades del personal son algunas de las razones dadas por las personas entrevistadas.

Por ello, en la Matriz de Planificación se exponen algunas de las actividades a seguir para alcanzar el objetivo que es poner en marcha un Sistema de Capacitación Especializada del IJM que sea adecuado a los intereses y necesidades de su personal, mismo que se conseguirá a través de cuatro resultados:

1. Diseño de capacitaciones que faciliten la inducción al IJM.
2. Inclusión de capacitadoras y capacitadores con especialización en temas prioritarios.
3. El tiempo dedicado a las capacitaciones se adecua a las necesidades e intereses del personal del IJM.
4. Las capacitaciones se diseñan con el claro objetivo de que sean útiles.

Primeramente, será necesario que este Sistema de Capacitación sea puesto en acción a través de un área especializada que pueda aplicarlo correctamente y darle el seguimiento adecuado -para ello se sugiere de acuerdo al PCI la creación de la Sub-Dirección de Capital Humano-, además de contar con un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación actualizado que pueda reflejar de manera fidedigna los requerimientos especializados del personal del IJM.

Es necesario además que para que este Sistema de Capacitación funcione el IJM cuente con recursos económicos y tangibles como proyectores, material de capacitación, un salón para impartir dichas capacitaciones equipado con computadora para proyectar, bocinas, pantalla para proyectar, pintarrón o rotafolio y proyector, plumas, hojas blancas y computadoras para el personal a capacitar en caso de ser necesario.

Las actividades sugeridas en la MPP para alcanzar los resultados antes mencionados son las siguientes:

1. Diseño de capacitaciones que faciliten la inducción al IJM.

1.1. Detectar las necesidades de capacitación especializada de acuerdo a los perfiles de puestos y al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Para eficientar la capacitación especializada del IJM se crearon grupos de áreas profesionalizantes con base en las descripciones de puesto hechas por Azanza y Asociados, aglomerados de acuerdo a las competencias laborales necesarias. Dichos grupos aparecen descritos ampliamente en el Organigrama agrupado por áreas profesionalizantes (anexo 9.8).

Para echar a andar esta actividad, se cuenta con la Guía para la Entrevista Semiestructurada para la Detección de Necesidades de Capacitación (anexo 9.2) y el Cuestionario de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (9.1). A través del uso y aplicación de dichos instrumentos a la población laboral del IJM se puede hacer un correcto diagnóstico de las necesidades que en materia de capacitación especializada tiene el personal. Se busca que en los primeros seis meses de su entrada al IJM las diferentes áreas profesionalizantes puedan estar capacitadas con al menos los conocimientos básicos para su área, mismos que serán descritos con mayor amplitud en el punto 4.1 de esta presente descripción.

1.2. Diseñar los cursos con contenidos orientados a explicar objetivos, estructura y funciones de las coordinaciones y los procesos internos del IJM y siempre incorporando la PG.

La falta de inducción sobre las áreas de trabajo, los procesos internos, objetivos y funciones del IJM hacen que eventualmente su trabajo se desvíe de su objetivo general, que se dupliquen funciones o que simplemente la comunicación entre las diferentes áreas no fluya como es necesario. Para ello, se plantea el diseño de un curso de inducción con contenidos acerca del IJM cuyo contenido pueda apoyarse en el Manual de Organización del IJM para su desarrollo.

1.3. Agendar una serie de capacitaciones durante los tres primeros meses de entrada al IJM de acuerdo a las competencias y áreas de trabajo.

Con la intención de que el nuevo personal funcione lo mejor lo antes posible, se sugiere que durante los primeros seis meses de su entrada la capacitación especializada y la inducción a los procesos funcionales y estructura orgánica del IJM sean impartidas a la totalidad de las personas que entran a laborar.

1.4. Acompañar la inducción con dos eventos lúdicos orientados a la integración y relación social del personal entrante al equipo de trabajo.

Los eventos orientados a la socialización logran crear lazos comunitarios y un buen ambiente laboral en los lugares de trabajo. Por ello, se plantea la necesidad de acompañar los cursos de inducción con al menos dos eventos lúdicos en un periodo de seis meses que se orienten a crear buenas relaciones laborales entre el personal entrante y el equipo de trabajo existente.

2. Inclusión de capacitadoras y capacitadores externos en temas prioritarios.

2.1. Crear una lista de capacitaciones prioritarias de acuerdo a competencias básicas para el buen trabajo del IJM señaladas en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Las diferentes áreas profesionalizantes tienen diferentes necesidades de capacitación de acuerdo al DNC. Es importante que la labor capacitadora del IJM se oriente hacia las que se consideran prioritarias de acuerdo al perfil del puesto y a las mismas entrevistas y encuestas que forman parte del DNC. La lista completa de las prioridades en materia de capacitación especializada será desarrollada en el punto 4.1 de la presente descripción.

2.2. Contratar capacitadores(as) externos (as) especializados(as) en las competencias enlistadas para diseñar una serie de capacitaciones orientadas a temas prioritarios.

Es necesario que las personas que imparten las capacitaciones sean expertas en el tema que están impartiendo, por ello se plantea la necesidad de traer capacitadores(as) externos(as) que puedan brindar su conocimiento en el diseño de capacitaciones consideradas prioritarias.

2.3. Generar junto con los(as) capacitadores(as) externos (as) una calendarización de capacitaciones prioritarias y difundirla con el personal con al menos un mes de anticipación.

Ya que las personas que imparten las capacitaciones no necesariamente serán parte del personal del IJM, es básica que se calendarice con éstas, al menos un mes antes de la fecha planteada, la capacitación que se brindará al IJM. Esto permitirá que la persona que imparte la capacitación se prepare de manera correcta, tanto en su material para la capacitación como en

la generación de reconocimientos con valor curricular que puedan entregarse al personal del IJM que recibe la capacitación.

3. El tiempo dedicado a las capacitaciones se adecua a las necesidades e intereses del personal del IJM.

3.1. Crear un sistema de capacitación especializada de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Una vez aplicado el DNC de acuerdo a las áreas profesionalizantes y haciendo un cruce con los perfiles del puesto y el Programa de Cultura Institucional, el IJM deberá crear un Sistema de Capacitación orientada a la profesionalización del personal que en él labora. La creación de dicho Sistema implica la regularización y calendarización de las capacitaciones para su correcta impartición y la participación de un mayor número de personas.

3.2. Programar las capacitaciones en horario de oficina avisando a las jefaturas de área con al menos un mes de anticipación.

El compromiso de las jefaturas y coordinaciones de las diferentes áreas en la creación de un Sistema de Capacitación Especializada es crucial. Por ello, se plantea la necesidad de calendarizar con tiempo suficiente, de manera que el personal que se va a capacitar pueda tener el tiempo libre dentro de su horario de oficina para participar en dichas capacitaciones. Aunado a ello, se sugiere una campaña de concientización sobre la importancia y ventajas de la capacitación especializada, la cual ayudará a mejorar la asistencia a dichas capacitaciones.

3.3. Las capacitaciones que requieren varias horas de trabajo se distribuyen a lo largo de varios días para permitir a las personas atender a sus pendientes de trabajo a la par de la capacitación.

Las actividades laborales del personal del Instituto son reconocibles e ineludibles. Por ello, se sugiere que, si bien las capacitaciones sean impartidas dentro del horario de oficina, se calendaricen de manera que no afecten a la productividad laboral de las personas que trabajan en el IJM, ya sea distribuyéndolas en pocas horas a lo largo de varios días o viceversa, agendando la capacitación de manera intensiva en un periodo corto. Estas decisiones deberán ser consultadas con las coordinaciones y jefaturas de las áreas para asegurar la mayor asistencia posible.

3.4. Crear un sistema permanente de consulta sobre capacitación especializada que permita actualizarlo con las nuevas necesidades y solicitudes de cada puesto de trabajo.

Es básica para que el Sistema de Capacitación del IJM alcance el objetivo general que la oferta de capacitación especializada esté en constante actualización de acuerdo a las nuevas necesidades de las áreas profesionalizantes que conforman el Instituto. Para ello se cuenta con la Guía para la Entrevista Semiestructurada para la Detección de Necesidades de Capacitación

(anexo 9.2) y el Cuestionario de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (9.1), instrumentos que permitirán anualmente medir los nuevos requerimientos laborales de cada área de trabajo de acuerdo al perfil de su puesto y al Programa de Cultura Institucional.

4. Las capacitaciones se diseñan con el claro objetivo de que sean útiles.

4.1. Diseñar las capacitaciones en base a los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

De acuerdo al perfil de puestos realizado por Azanza y Asociados, así como de las necesidades de capacitación marcadas por el mismo personal a través de la Guía para la Entrevista Semiestructurada para la Detección de Necesidades de Capacitación y el Cuestionario de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y cruzando los resultados con el Programa de Cultura Institucional, se generaron diversas áreas profesionalizantes que agrupan una serie de competencias necesarias o avanzadas para cubrir el perfil aspiracional para ese puesto. En base a ello, proponemos el siguiente esquema que marca las competencias especializadas avanzadas e básicas que deberán ser la base para la capacitación a impartir al personal del IJM de acuerdo al área profesionalizante a la que pertenece o a la coordinación que encabezan:

a) Coordinación para el Desarrollo de la Equidad de Género

Competencias avanzadas:

- Administración y finanzas públicas
- Auditorías públicas
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Contraloría social
- Coordinación de eventos
- Estadística
- Evaluación y medición de proyectos
- Manejo de automóvil
- Manejo de bases de datos
- Marco lógico
- Normatividad internacional con PG
- Protocolo y relaciones públicas

Competencias básicas:

- Administración de Capital Humano
- Análisis de proyectos
- Búsqueda efectiva de información
- Capacidad de análisis
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Dirección y habilidades estratégicas
- Estilo gerencial no discriminatorio
- Formulación y administración de proyectos
- Funcionamiento y trabajo de las OSCs
- Imagen y buena presencia
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Lenguaje de género
- Manejo de fondos federales
- Manejo de grupos
- Manejo de sistemas de información pública
- Mecanismos de participación ciudadana
- Normatividad estatal con PG
- Normatividad nacional con PG
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Pensamiento conceptual
- Políticas públicas
- Políticas y marco legal del IJM
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

b) Coordinación Administrativa

Competencias avanzadas:

- Derecho administrativo
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Contraloría social
- Coordinación de eventos
- Estadística
- Evaluación y medición de proyectos
- Manejo de automóvil
- Manejo de bases de datos
- Marco lógico
- Normatividad internacional con PG
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Manejo de grupos
- Normatividad nacional con PG
- Pedagogía orientada a la capacitación

Competencias básicas:

- Contabilidad gubernamental
- Presupuestos públicos con PG
- Administración y finanzas públicas
- Auditorías públicas
- Administración de Capital Humano
- Análisis de proyectos
- Búsqueda efectiva de información
- Capacidad de análisis
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM

- Dirección y habilidades estratégicas
- Estilo gerencial no discriminatorio
- Formulación y administración de proyectos
- Imagen y buena presencia
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Lenguaje de género
- Manejo de fondos federales
- Manejo de sistemas de información pública
- Normatividad estatal con PG
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Pensamiento conceptual
- Políticas públicas
- Políticas y marco legal del IJM
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

c) Coordinación de planeación, evaluación y seguimiento

Competencias avanzadas:

- Normatividad municipal con PG
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Manejo de automóvil
- Normatividad internacional con PG
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Auditorías públicas

Competencias básicas:

- Interpretación de documentos normativos y estadísticos para la generación de políticas públicas
- Mecanismos de participación ciudadana
- Contraloría social
- Coordinación de eventos
- Estadística
- Evaluación y medición de proyectos
- Manejo de bases de datos
- Marco lógico
- Manejo de grupos
- Normatividad nacional con PG
- Contabilidad gubernamental
- Presupuestos públicos con PG
- Administración y finanzas públicas
- Administración de Capital Humano
- Análisis de proyectos
- Búsqueda efectiva de información
- Capacidad de análisis
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Dirección y habilidades estratégicas
- Estilo gerencial no discriminatorio
- Formulación y administración de proyectos
- Imagen y buena presencia
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Lenguaje de género
- Manejo de fondos federales
- Manejo de sistemas de información pública
- Normatividad estatal con PG
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Pensamiento conceptual
- Políticas públicas
- Políticas y marco legal del IJM

- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

d) Coordinación de Oportunidades para las mujeres

Competencias avanzadas:

- Conocimiento del Manual de atención y orientación
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Normatividad internacional con PG
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Auditorías públicas
- Coordinación de eventos
- Evaluación y medición de proyectos
- Marco lógico
- Administración y finanzas públicas
- Políticas públicas

Competencias básicas:

- Habilidad de cabildeo
- Normatividad municipal con PG
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Manejo de automóvil
- Mecanismos de participación ciudadana
- Manejo de bases de datos
- Manejo de grupos
- Normatividad nacional con PG
- Administración de Capital Humano
- Análisis de proyectos
- Búsqueda efectiva de información
- Capacidad de análisis

- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Dirección y habilidades estratégicas
- Estilo gerencial no discriminatorio
- Formulación y administración de proyectos
- Imagen y buena presencia
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Lenguaje de género
- Manejo de fondos federales
- Manejo de sistemas de información pública
- Normatividad estatal con PG
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Pensamiento conceptual
- Políticas y marco legal del IJM
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

e) Coordinación de políticas públicas

Competencias avanzadas:

- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Auditorías públicas
- Coordinación de eventos

- Evaluación y medición de proyectos
- Marco lógico
- Manejo de automóvil

Competencias básicas:

- Funcionamiento y trabajo de las OSCs
- Interpretación de documentos normativos y estadísticos para la generación de políticas públicas
- Estadística
- Normatividad internacional con PG
- Administración y finanzas públicas
- Políticas públicas
- Habilidad de cabildeo
- Normatividad municipal con PG
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Mecanismos de participación ciudadana
- Manejo de bases de datos
- Manejo de grupos
- Normatividad nacional con PG
- Administración de Capital Humano
- Análisis de proyectos
- Búsqueda efectiva de información
- Capacidad de análisis
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Dirección y habilidades estratégicas
- Estilo gerencial no discriminatorio
- Formulación y administración de proyectos
- Imagen y buena presencia
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Lenguaje de género
- Manejo de fondos federales
- Manejo de sistemas de información pública
- Normatividad estatal con PG
- Optimización postural
- Organización del trabajo

- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Pensamiento conceptual
- Políticas y marco legal del IJM
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

f) Coordinación de Vida sin Violencia

Competencias avanzadas:

- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Auditorías públicas
- Coordinación de eventos
- Evaluación y medición de proyectos
- Marco lógico
- Estadística
- Normatividad internacional con PG
- Administración y finanzas públicas
- Políticas públicas
- Normatividad municipal con PG

Competencias básicas:

- Derecho civil
- Derecho familiar
- Derecho penal
- Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía
- Intervención en crisis
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Manejo de automóvil
- Habilidad de cabildeo

- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Mecanismos de participación ciudadana
- Manejo de bases de datos
- Manejo de grupos
- Normatividad nacional con PG
- Administración de Capital Humano
- Análisis de proyectos
- Búsqueda efectiva de información
- Capacidad de análisis
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Dirección y habilidades estratégicas
- Estilo gerencial no discriminatorio
- Formulación y administración de proyectos
- Imagen y buena presencia
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Lenguaje de género
- Manejo de fondos federales
- Manejo de sistemas de información pública
- Normatividad estatal con PG
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Pensamiento conceptual
- Políticas y marco legal del IJM
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

g) Coordinación de Comunicación Social y Difusión

Competencias avanzadas:

- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Auditorías públicas
- Evaluación y medición de proyectos
- Marco lógico
- Normatividad internacional con PG
- Administración y finanzas públicas
- Políticas públicas
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Manejo de automóvil
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Mecanismos de participación ciudadana
- Manejo de bases de datos
- Manejo de grupos
- Normatividad nacional con PG

Competencias básicas:

- Administración de redes sociales
- Manejo de cámaras fotográficas y de video
- Publicidad con perspectiva de género
- Protocolo y relaciones públicas
- Coordinación de eventos
- Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía
- Administración de Capital Humano
- Análisis de proyectos
- Búsqueda efectiva de información
- Capacidad de análisis
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral

- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Dirección y habilidades estratégicas
- Estilo gerencial no discriminatorio
- Formulación y administración de proyectos
- Imagen y buena presencia
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Lenguaje de género
- Manejo de fondos federales
- Manejo de sistemas de información pública
- Normatividad estatal con PG
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Pensamiento conceptual
- Políticas y marco legal del IJM
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

h) Coordinación Jurídica

Competencias avanzadas:

- Contabilidad gubernamental
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Auditorías públicas
- Evaluación y medición de proyectos
- Marco lógico
- Administración y finanzas públicas
- Políticas públicas
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Manejo de automóvil
- Manejo de bases de datos
- Manejo de grupos

Competencias básicas:

- Elaboración de contratos y convenios
- Derecho administrativo
- Contraloría social
- Interpretación de documentos normativos y estadísticos para la generación de políticas públicas
- Normatividad municipal con PG
- Derecho civil
- Derecho familiar
- Derecho penal
- Intervención en crisis
- Habilidad de cabildeo
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Normatividad internacional con PG
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Mecanismos de participación ciudadana
- Normatividad nacional con PG
- Administración de Capital Humano
- Análisis de proyectos
- Búsqueda efectiva de información
- Capacidad de análisis
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Dirección y habilidades estratégicas
- Estilo gerencial no discriminatorio
- Formulación y administración de proyectos
- Imagen y buena presencia
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Lenguaje de género
- Manejo de fondos federales
- Manejo de sistemas de información pública
- Normatividad estatal con PG

- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Pensamiento conceptual
- Políticas y marco legal del IJM
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

i) Secretaria ejecutiva

Competencias avanzadas:

- Coordinación de eventos
- Contabilidad gubernamental
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Evaluación y medición de proyectos
- Marco lógico
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Manejo de automóvil
- Manejo de bases de datos
- Manejo de grupos
- Contraloría social
- Normatividad municipal con PG
- Normatividad internacional con PG
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Mecanismos de participación ciudadana
- Búsqueda efectiva de información

Competencias básicas:

- Funcionamiento y trabajo de las OSCs
- Protocolo y relaciones públicas
- Auditorías públicas

- Administración y finanzas públicas
- Políticas públicas
- Habilidad de cabildeo
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Normatividad nacional con PG
- Administración de Capital Humano
- Análisis de proyectos
- Capacidad de análisis
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Dirección y habilidades estratégicas
- Estilo gerencial no discriminatorio
- Formulación y administración de proyectos
- Imagen y buena presencia
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Lenguaje de género
- Manejo de fondos federales
- Manejo de sistemas de información pública
- Normatividad estatal con PG
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Pensamiento conceptual
- Políticas y marco legal del IJM
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

j) Área profesionalizante: Analistas

Competencias avanzadas:

- Presupuestos públicos con PG
- Elaboración de contratos y convenios
- Contabilidad gubernamental
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Evaluación y medición de proyectos
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Manejo de automóvil
- Contraloría social
- Normatividad internacional con PG
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Funcionamiento y trabajo de las OSCs
- Auditorías públicas
- Administración y finanzas públicas
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Administración de Capital Humano
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Formulación y administración de proyectos
- Políticas y marco legal del IJM

Competencias básicas:

- Estadística
- Marco lógico
- Manejo de bases de datos
- Manejo de grupos
- Mecanismos de participación ciudadana
- Búsqueda efectiva de información
- Políticas públicas
- Normatividad nacional con PG
- Análisis de proyectos
- Capacidad de análisis
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información

- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Lenguaje de género
- Manejo de fondos federales
- Manejo de sistemas de información pública
- Normatividad estatal con PG
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Pensamiento conceptual
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

k) Área profesionalizante: Atención personalizada

Competencias avanzadas:

- Normatividad municipal con PG
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Manejo de automóvil
- Normatividad internacional con PG
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Políticas y marco legal del IJM
- Capacidad transformadora con perspectiva de género
- Manejo de bases de datos
- Normatividad nacional con PG
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Normatividad estatal con PG

Competencias básicas:

- Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía
- Derecho civil

- Derecho familiar
- Derecho penal
- Intervención en crisis
- Imagen y buena presencia
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Manejo de grupos
- Búsqueda efectiva de información
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Lenguaje de género
- Manejo de sistemas de información pública
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

1) Área profesionalizante: Área psicológica

Competencias avanzadas:

- Mecanismos de participación ciudadana
- Capacidad de análisis
- Normatividad municipal con PG
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Manejo de automóvil
- Normatividad internacional con PG
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM

- Políticas y marco legal del IJM
- Manejo de bases de datos
- Normatividad nacional con PG
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Normatividad estatal con PG
- Derecho civil
- Derecho familiar
- Derecho penal
- Imagen y buena presencia
- Búsqueda efectiva de información

Competencias básicas:

- Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía
- Intervención en crisis
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Manejo de grupos
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Lenguaje de género
- Manejo de sistemas de información pública
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

m) Área profesionalizante: Área legal

Competencias avanzadas:

- Derecho administrativo
- Contabilidad gubernamental
- Políticas públicas
- Mecanismos de participación ciudadana
- Capacidad de análisis
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Manejo de automóvil
- Políticas y marco legal del IJM
- Manejo de bases de datos
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Imagen y buena presencia
- Búsqueda efectiva de información

Competencias básicas:

- Interpretación de documentos normativos y estadísticos para la generación de políticas públicas
- Elaboración de contratos y convenios
- Normatividad municipal con PG
- Normatividad internacional con PG
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Normatividad nacional con PG
- Normatividad estatal con PG
- Derecho civil
- Derecho familiar
- Derecho penal
- Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía
- Intervención en crisis
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Manejo de grupos
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información

- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Lenguaje de género
- Manejo de sistemas de información pública
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Técnicas de Negociación
- Uso de aparatos telefónicos

n) Área profesionalizante: Área administrativa

Competencias avanzadas:

- Coordinación de eventos
- Contraloría social
- Auditorías públicas
- Administración y finanzas públicas
- Administración de Capital Humano
- Capacidad de análisis
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Manejo de automóvil
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Búsqueda efectiva de información
- Normatividad internacional con PG
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Normatividad nacional con PG
- Normatividad estatal con PG
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco

Competencias básicas:

- Presupuestos públicos con PG
- Manejo de fondos federales
- Contabilidad gubernamental
- Políticas y marco legal del IJM
- Manejo de bases de datos
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Lenguaje de género
- Manejo de sistemas de información pública
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Uso de aparatos telefónicos

o) Área profesionalizante: Área de Enlace

Competencias avanzadas:

- Habilidad de cabildeo
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Estadística
- Análisis de proyectos
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado
- Pensamiento conceptual
- Políticas públicas
- Mecanismos de participación ciudadana
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Contraloría social
- Auditorías públicas
- Administración y finanzas públicas
- Administración de Capital Humano

- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Capacidad transformadora con perspectiva de género
- Búsqueda efectiva de información
- Normatividad internacional con PG
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Contabilidad gubernamental
- Políticas y marco legal del IJM
- Manejo de bases de datos
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM

Competencias básicas:

- Protocolo y relaciones públicas
- Funcionamiento y trabajo de las OSCs
- Imagen y buena presencia
- Normatividad municipal con PG
- Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía
- Manejo de grupos
- Coordinación de eventos
- Capacidad de análisis
- Manejo de automóvil
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Normatividad nacional con PG
- Normatividad estatal con PG
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
- Manejo de fondos federales
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Lenguaje de género
- Manejo de sistemas de información pública
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Procesamiento de información

- Solución de problemas
- Uso de aparatos telefónicos

p) Área profesionalizante: Área de Planeación

Competencias avanzadas:

- Interpretación de documentos normativos y estadísticos para la generación de políticas públicas
- Pedagogía orientada a la capacitación
- Conocimiento del Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres
- Auditorías públicas
- Administración y finanzas públicas
- Administración de Capital Humano
- Conocer el Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género
- Normatividad internacional con PG
- Conocimiento del Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia)
- Derechos de las mujeres
- Derechos humanos
- Contabilidad gubernamental
- Políticas y marco legal del IJM
- Conocimiento del marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM
- Normatividad municipal con PG
- Manejo de grupos
- Coordinación de eventos
- Manejo de automóvil
- Conocimiento del Sistema Estatal de Igualdad
- Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco

Competencias básicas:

- Evaluación y medición de proyectos
- Marco lógico
- Presupuestos públicos con PG
- Estadística
- Análisis de proyectos
- Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado

- Pensamiento conceptual
- Políticas públicas
- Mecanismos de participación ciudadana
- Contraloría social
- Búsqueda efectiva de información
- Manejo de bases de datos
- Capacidad de análisis
- Conocer geográficamente el estado de Jalisco
- Normatividad nacional con PG
- Normatividad estatal con PG
- Manejo de fondos federales
- Capacidad para el registro y almacenamiento de información
- Clima laboral
- Comunicación efectiva
- Comunicación oral
- Lenguaje de género
- Manejo de sistemas de información pública
- Optimización postural
- Organización del trabajo
- Ortografía y redacción
- Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)
- Procesamiento de información
- Solución de problemas
- Uso de aparatos telefónicos

Algunas precisiones finales:

- a) Se entenderá por “competencia avanzada” un conocimiento o habilidad que debe de conocerse por lo menos de manera general por la persona que ocupa una coordinación o aquella que forma parte de un área profesionalizante específica.
- b) Se entenderá por “competencia básica” aquel conocimiento o habilidad que es necesaria para la correcta ejecución del trabajo de la coordinación o de las personas que laboran en cierta área profesionalizante.
- c) Para lograr el objetivo, el Sistema de Capacitación especializada deberá priorizar la capacitación en las competencias básicas para todo su personal.

2.2. Matriz de Planificación de Capacitación Institucional

	LÓGICA DE INTERVENCIÓN	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS/ HIPÓTESIS
OBJETIVO GENERAL	Puesto en marcha un sistema de capacitación del IJM con PG.	El 80% del personal del IJM manifiesta conocer y sentirse satisfecho con el sistema de capacitación institucional en un periodo de cuatro años.	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	Los gobiernos entrantes siguen los pasos requeridos para consolidar el Sistema de Capacitación como parte de su trabajo diario.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Puesta en marcha un sistema de capacitación institucional del IJM, adecuado a los intereses y necesidades de su personal laboral.	El 80% del personal del IJM manifiesta que el sistema de capacitación institucional es adecuado a sus intereses y necesidades en un periodo de tres años.	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	El IJM abre de manera periódica espacios de consulta y participación sobre las capacitaciones.
RESULTADOS	<ol style="list-style-type: none"> Las capacitaciones son eficaces. Las capacitaciones son regulares. Las capacitaciones contribuyen a que las relaciones laborales en el IJM mejoren. 	<ol style="list-style-type: none"> El 80% de las personas que laboran en el IJM manifiestan que las capacitaciones han mejorado su ambiente laboral y su conocimiento sobre el Instituto y los temas relacionados al género en un periodo de dos años. El 75% del personal del IJM recibe al menos dos sesiones de capacitaciones institucionales por año en un periodo 	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	

		<p>de dos años.</p> <p>3. El 80% del personal manifiesta estar satisfecho con la regularidad de las capacitaciones institucionales del IJM en un periodo de dos años.</p> <p>4. El 75% del personal del IJM manifiesta que la capacitación institucional ha ayudado a mejorar las relaciones laborales dentro del Instituto en un periodo de dos años.</p>		
ACTIVIDADES	<p>1.1. Diseñar las capacitaciones de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.</p> <p>1.2. Diversificar los cursos en sus temas y contenidos teóricos-prácticos.</p> <p>1.3. Actualizar los cursos anualmente.</p> <p>1.4. Entregar una constancia de la capacitación al final de la misma.</p> <p>2.1. Calendarizar</p>	RECURSOS	COSTOS	
		<p>Sala de capacitaciones equipada con computadora para proyectar, bocinas, pantalla para proyectar, pintarrón o rotafolio y proyector.</p> <p>Hojas blancas suficientes para las personas que asisten a la capacitación.</p> <p>Plumas suficientes para las personas que asisten a la capacitación</p>	<p>Presupuesto anual del IJM para capacitación.</p>	

	<p>las capacitaciones institucionales semestralmente dentro del horario de oficina.</p> <p>2.2. Institucionalizar la oferta de capacitaciones en cuanto a fechas, pero la oferta varía semestralmente de acuerdo a las necesidades ubicadas a través del diagnóstico de necesidades de capacitación.</p> <p>3.1. Los temas relacionados a la creación de un buen clima laboral son recurrente en la capacitación institucional con al menos dos capacitaciones al semestre.</p> <p>3.2. Acompañar la capacitación institucional con un evento lúdico orientado a la integración y relación social del personal o equipo de trabajo.</p>	<p>Computadoras para recibir la capacitación, en caso necesario.</p>		
				<p>CONDICIONES PREVIAS</p> <p>Creación de un</p>

				<p>área de Capital Humano que ponga en marcha y supervise las acciones del Sistema de Capacitación.</p> <p>Contar con el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.</p>
--	--	--	--	--

Descripción de resultados y actividades de la Matriz de Planificación del Proyecto

Objetivo: Puesto en marcha un sistema de capacitación institucional del IJM, adecuado a los intereses y necesidades de su personal laboral.

De acuerdo al PCI y al mismo personal que forma parte del IJM, la capacitación institucional es el corazón del buen funcionamiento del Instituto Jalisciense de las Mujeres. Sin embargo, el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación arrojó que la impartida hasta el día de hoy es insuficiente, errática y falta de organización.

Por ello, en la Matriz de Planificación se exponen algunas de las actividades a seguir para alcanzar el objetivo que es poner en marcha un Sistema de Capacitación institucional del IJM que sea adecuado a los intereses y necesidades de su personal laboral, mismo que se conseguirá a través de tres resultados:

1. Las capacitaciones son eficaces.
2. Las capacitaciones son regulares.
3. Las capacitaciones contribuyen a que las relaciones laborales en el IJM mejoren.

De entrada, será necesario que este Sistema de Capacitación sea puesto en acción a través de un área especializada que pueda aplicarlo correctamente y darle el seguimiento adecuado -para ello se sugiere de acuerdo al PCI la creación de la Sub-Dirección de Capital Humano-, además de contar con un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación actualizado que pueda reflejar de manera fidedigna los requerimientos especializados del personal del IJM.

Es básica además que para que este Sistema de Capacitación funcione el IJM cuente con recursos económicos y tangibles como proyectores, material de capacitación, un salón para impartir dichas capacitaciones equipado con computadora para proyectar, bocinas, pantalla para proyectar, pintarrón o rotafolio y proyector, plumas, hojas blancas y computadoras para el personal a capacitar en caso de ser necesario.

Las actividades sugeridas en la MPP para alcanzar los resultados antes mencionados son las siguientes:

1. Las capacitaciones son eficaces.

1.1. Diseñar las capacitaciones de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Para detectar las necesidades de capacitación del IJM se cuenta con la Guía para la Entrevista Semiestructurada para la Detección de Necesidades de Capacitación (anexo 9.2) y el Cuestionario de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (9.1). A través del uso y aplicación de dichos instrumentos a la población laboral del IJM se puede hacer un correcto diagnóstico de las necesidades que en materia de capacitación institucional tiene el personal. Se busca que en un periodo de dos años el 80% de las personas que laboran en el IJM manifiesten que las capacitaciones han mejorado su ambiente laboral, su conocimiento sobre el Instituto y sobre los temas relacionados al género.

En base a ello, proponemos el siguiente esquema que señala las competencias institucionales avanzadas e básicas que deberán ser la base para la capacitación a impartir al personal del IJM de acuerdo al área profesionalizante a la que pertenece o a la coordinación que encabezan. Cabe señalar que para las coordinaciones del IJM todas las competencias institucionales señaladas son básicas, a diferencia de algunas que pueden encontrarse como simplemente avanzadas para el resto del personal.

a) Competencias institucionales básicas para todas las coordinaciones y la Secretaría Ejecutiva:

- Capacidad para liberarse de los estereotipos convencionales en la distribución de roles de trabajo
- Capacidad transformadora con perspectiva de género
- Comportamiento ético
- Compromiso
- Comunicación organizacional incluyente
- Conocimiento del Programa de Cultura institucional
- Estructura, objetivos y procesos del IJM
- Iniciativa

- Liderazgo
- Manejo de conflictos
- Motivación laboral a los subordinados
- Racionalidad imparcial y no discrecional
- Relaciones laborales basadas en confianza, respeto e inclusión
- Servicio de calidad
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

b) Competencia institucional básica, además, para la Coordinación para el desarrollo de la equidad de género, la Secretaría Ejecutiva y la Coordinación administrativa:

- Corresponsabilidad entre cargas laborales, familiares y personales.

c) Competencia institucional básica para la Coordinación Jurídica:

- Mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento sexual y discriminación.

d) Área profesionalizante: Analistas

Competencias avanzadas:

- Capacidad transformadora con perspectiva de género

Competencias básicas:

- Comportamiento ético
- Compromiso
- Comunicación organizacional incluyente
- Conocimiento del Programa de Cultura institucional
- Estructura, objetivos y procesos del IJM
- Iniciativa
- Liderazgo
- Manejo de conflictos
- Relaciones laborales basadas en confianza, respeto e inclusión
- Servicio de calidad
- Tolerancia al trabajo bajo presión

- Trabajo en equipo

e) Área profesionalizante: Atención personalizada

Competencias avanzadas:

- Capacidad transformadora con perspectiva de género
- Iniciativa

Competencias básicas:

- Racionalidad imparcial y no discrecional
- Comportamiento ético
- Compromiso
- Comunicación organizacional incluyente
- Conocimiento del Programa de Cultura institucional
- Estructura, objetivos y procesos del IJM
- Manejo de conflictos
- Relaciones laborales basadas en confianza, respeto e inclusión
- Servicio de calidad
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

f) Área profesionalizante: Área psicológica

Competencias avanzadas:

- Capacidad transformadora con perspectiva de género
- Iniciativa

Competencias básicas:

- Racionalidad imparcial y no discrecional
- Comportamiento ético
- Compromiso
- Comunicación organizacional incluyente
- Conocimiento del Programa de Cultura institucional
- Estructura, objetivos y procesos del IJM

- Manejo de conflictos
- Relaciones laborales basadas en confianza, respeto e inclusión
- Servicio de calidad
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

g) Área profesionalizante: Área legal

Competencias avanzadas:

- Capacidad transformadora con perspectiva de género
- Iniciativa

Competencias básicas:

- Racionalidad imparcial y no discrecional
- Comportamiento ético
- Compromiso
- Comunicación organizacional incluyente
- Conocimiento del Programa de Cultura institucional
- Estructura, objetivos y procesos del IJM
- Manejo de conflictos
- Mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento sexual y discriminación
- Relaciones laborales basadas en confianza, respeto e inclusión
- Servicio de calidad
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

h) Área profesionalizante: Área administrativa

Competencias avanzadas:

- Capacidad transformadora con perspectiva de género
- Iniciativa

Competencias básicas:



- Comportamiento ético
- Compromiso
- Comunicación organizacional incluyente
- Conocimiento del Programa de Cultura institucional
- Corresponsabilidad entre cargas laborales, familiares y personales
- Estructura, objetivos y procesos del IJM
- Manejo de conflictos
- Relaciones laborales basadas en confianza, respeto e inclusión
- Servicio de calidad
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

i) Área profesionalizante: Área de enlace

Competencias avanzadas:

- Capacidad transformadora con perspectiva de género

Competencias básicas:

- Comportamiento ético
- Compromiso
- Comunicación organizacional incluyente
- Conocimiento del Programa de Cultura institucional
- Estructura, objetivos y procesos del IJM
- Iniciativa
- Liderazgo
- Manejo de conflictos
- Relaciones laborales basadas en confianza, respeto e inclusión
- Servicio de calidad
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

j) Área profesionalizante: Área de planeación

Competencias avanzadas:

- Capacidad transformadora con perspectiva de género

- Liderazgo

Competencias básicas:

- Comportamiento ético
- Compromiso
- Comunicación organizacional incluyente
- Conocimiento del Programa de Cultura institucional
- Estructura, objetivos y procesos del IJM
- Iniciativa
- Manejo de conflictos
- Relaciones laborales basadas en confianza, respeto e inclusión
- Servicio de calidad
- Tolerancia al trabajo bajo presión
- Trabajo en equipo

Algunas precisiones:

- Se entenderá por “competencia avanzada” un conocimiento o habilidad que debe de tenerse o conocerse por lo menos de manera general de parte del personal del IJM, ya sea por su PG o por su importancia para generar un buen clima laboral.
- Se entenderá por “competencia básica” aquel conocimiento o habilidad que es necesaria para la correcta ejecución del trabajo de la coordinación o de las personas que laboran en el IJM, ya sea por su PG o por su importancia para generar un buen clima laboral.
- Para lograr el objetivo, el Sistema de Capacitación institucional deberá priorizar la capacitación en las competencias básicas para todo su personal.

1.2. Diversificar los cursos en sus temas y contenidos teóricos- prácticos.

Es básica que los cursos sean diversos en cuanto a su contenido, orientado tanto a la perspectiva de género como al mejoramiento del clima laboral, pero también que sea diverso en cuanto a su metodología, mezclando actividades de teoría con talleres prácticos.

1.3. Actualizar los cursos anualmente.

Es básica para que el Sistema de Capacitación del IJM alcance el objetivo general que la oferta de capacitación institucional esté en constante actualización de acuerdo a las nuevas necesidades de las personas que conforman el Instituto. Para ello se cuenta con la Guía para la Entrevista Semiestructurada para la Detección de Necesidades de Capacitación (anexo 9.2) y el Cuestionario de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (9.1), instrumentos que permitirán anualmente medir los nuevos requerimientos de acuerdo al Programa de Cultura Institucional.

1.4. Entregar una constancia de la capacitación al final de la misma.

Es importante para un correcto seguimiento y evaluación del Sistema de Capacitación que se entregue a las personas que van a las capacitaciones una constancia de participación que permita hacer el seguimiento de la asistencia y éxito de los cursos.

2. Las capacitaciones son regulares.

2.1. Calendarizar las capacitaciones institucionales semestralmente dentro del horario de oficina.

Una vez aplicado el DNC de acuerdo a las áreas profesionalizantes y haciendo un cruce el Programa de Cultura Institucional, el IJM deberá crear un Sistema de Capacitación institucional orientado a la generación de un mejor clima laboral y a la transversalización de la perspectiva de género. La creación de dicho Sistema implica la regularización y calendarización de las capacitaciones para su correcta impartición y la participación de un mayor número de personas.

2.2. Institucionalizar la oferta de capacitaciones en cuanto a fechas, pero la oferta varía semestralmente de acuerdo a las necesidades ubicadas a través del diagnóstico de necesidades de capacitación.

Es avanzada para el buen funcionamiento del Sistema de Capacitación institucional que el personal comience a ubicar fechas claves para capacitación que sean ya constantes, como puede ser la última semana o los días 10, 20 y 30 de cada mes. La regularización de las capacitaciones mejorará la asistencia del personal y también ayudará al logro del objetivo.

3. Las capacitaciones contribuyen a que las relaciones laborales en el IJM mejoren.

3.1. Los temas relacionados a la creación de un buen clima laboral son recurrentes en la capacitación institucional con al menos dos capacitaciones al semestre.

Es básica que la capacitación institucional del IJM comience a tratar no sólo temas de género sino también de mejoramiento del clima laboral para el buen funcionamiento del Instituto. Por ello, se sugiere que haya una capacitación orientada a este tema al menos una vez por mes, de acuerdo a los temas básicas marcados en el DNC.

3.2. Acompañar la capacitación institucional con un evento lúdico orientado a la integración y relación social del personal o equipo de trabajo.

Los eventos orientados a la socialización logran crear lazos comunitarios y un buen ambiente laboral en los lugares de trabajo. Por ello, se plantea la necesidad de acompañar la capacitación institucional con al menos un evento lúdico semestral orientado a crear buenas relaciones laborales entre el personal del IJM.

2.3. Matriz de Planificación de Alineación del Sistema de Capacitación al Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

	LÓGICA DE INTERVENCIÓN	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	FUENTES DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS/ HIPÓTESIS
OBJETIVO GENERAL	Puesto en marcha un sistema de capacitación del IJM con PG	El 80% del personal del IJM manifiesta conocer y sentirse satisfecho con el sistema de capacitación en un periodo de cuatro años.	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	Los gobiernos entrantes siguen los pasos requeridos para consolidar el Sistema de Capacitación como parte de su trabajo diario.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Alineado el sistema de capacitación del IJM a sus documentos rectores y manuales de procedimientos internos.	Al menos el 80% de los objetivos, contenidos y material de las capacitaciones se encuentran vinculados con los documentos rectores en un periodo de tres años.	Documento de seguimiento institucional de los reportes y recomendaciones en los procesos de certificación del IJM en el MEG/PCI.	El IJM mantiene la voluntad de alinear el sistema de capacitación a sus documentos rectores y manuales de procedimientos internos.
RESULTADO	1. Capacitado el personal del IJM sobre sus documentos rectores	A los dos años, al menos el 75% del personal del IJM manifiesta conocer los documentos rectores.	Encuestas anuales sobre inducción y capacitación del personal. Encuesta de	La capacitación institucional del IJM se fundamenta en los documentos

	<p>2. Incorporada la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional que favorece la igualdad, justicia y no discriminación y dando seguimiento a los procesos de capacitación del personal con base en lo planteado en el PCI y en el Manual de calidad y equidad de género.</p> <p>3. Alineados los temas que imparte el IJM y aquellos que se indican en el PCI y en el Manual de calidad y equidad de género.</p>	<p>El 100% del personal recibe una inducción adecuada, para el cumplimiento de las funciones de su puesto en alineación con los documentos rectores en un periodo de dos años.</p> <p>Al menos el 60% del personal estudia satisfactoriamente un posgrado en un periodo de tres años.</p> <p>A los dos años al menos el 80% del personal del IJM percibe su institución como justa y con PG.</p> <p>El 75% del personal recibe la formación y capacitación básica planteada por el PCI en un periodo de tres años.</p> <p>El 75% del personal necesario para llevar a cabo las líneas de</p>	<p>percepción sobre incorporación de la PG</p> <p>Evidencia documental de la creación del puesto: perfil del puesto, contrato nómina.</p> <p>Kárdex digital de capacitación (inventario de Recursos Humanos).</p> <p>Certificaciones del MEG / PCI.</p> <p>Seguimiento de recomendaciones del MEG / PCI.</p> <p>Calificaciones obtenidas en los posgrados.</p> <p>Evaluación de desempeño con base en las líneas de acción del PCI.</p>	<p>rectores</p> <p>El IJM planea e imparte la capacitación y cursos de formación con base en el PCI</p> <p>El IJM garantiza la existencia del personal suficiente para institucionalizar las líneas de acción planteadas en el PCI, para la consecución de los nueve objetivos del mismo PCI.</p>
--	--	--	---	---

		acción del PCI, recibe satisfactoriamente la capacitación avanzada en un periodo de tres años.		
ACTIVIDADES	<p>1.1. Capacitación básica:</p> <p><i>* Para todo el personal:</i> inducción que incluya una exposición puntual y esquemática de los documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de Cultura Institucional. - Manual para la calidad y equidad de género. - Manual de Organización del IJM. - Revisión personalizada de los perfiles de puesto, para vincular las funciones con la consecución de los objetivos del PCI. <p>1.2. Capacitación avanzada:</p> <p><i>* Para todo el</i></p>	<p>RECURSOS</p> <p>Sala de capacitaciones equipada con computadora para proyectar, bocinas, pantalla para proyectar, pintarrón o rotafolio y proyector.</p> <p>Hojas blancas suficientes para las personas que asisten a la capacitación.</p> <p>Plumas suficientes para las personas que asisten a la capacitación</p>	<p>COSTOS</p> <p>Presupuesto anual del IJM para capacitación.</p>	<p>El IJM manifiesta la voluntad política de profesionalizar a su personal con base en los documentos rectores y ofreciendo una formación profesional básica y avanzada, en las áreas de su competencia.</p> <p>El IJM garantiza que su personal se capacite en horario laboral y</p>

	<p><i>personal:</i> Postgrado (Diplomado o Especialidad) sobre especialización en el MEG, Programa de Cultura Institucional, Tratados Internacionales, Legislación Nacional y Modelo de Equidad de Género.</p> <p>1.3. Difundir el PCI, a través de las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño de la campaña de difusión. - Llevar a cabo la campaña en medios impresos y en la Página Web del Instituto. - Crear materiales didácticos sobre el PCI: dípticos, trípticos, carteles, etcétera. <p>2.1. Crear el puesto de Subdirección de</p>	<p>Computadoras para recibir la capacitación, en caso necesario.</p> <p>Creación de un puesto cuyas funciones se orientan hacia la consecución de estos fines planteados en el PCI y según lo estipulado en el Manual de calidad y equidad de Género. Incluso, en caso de que las funciones sean excesivas para una sola persona, podría abrirse un nuevo puesto de apoyo (analista).</p>		<p>tomando la totalidad de los cursos de formación y capacitación planteados en el PCI.</p> <p>Las coordinacion es supeditan la gestión ordinaria a la capacitación efectiva de su personal para la consecución de los objetivos del PCI.</p>
--	--	---	--	---

	<p>Capital humano.</p> <p>2.2. Crear la descripción del puesto.</p> <p>2.3. Crear la propuesta para la apertura del puesto a las autoridades competentes.</p> <p>2.4. Brindar la capacitación especializada a quien ejerza este puesto.</p> <p>2.5. Dar seguimiento a quien ejerce el puesto, para propiciar la consecución del resultado</p> <p>3.1. Impartir en el IJM las siguientes capacitaciones y cursos de formación institucional para alcanzar el objetivo 1 del PCI:</p> <p>Política Nacional</p>			
--	---	--	--	--

	<p>y deberes institucionales</p> <p>a) Capacitación básica:</p> <p>* <i>Para todo el personal:</i> Nociones básicas sobre el marco jurídico nacional para la igualdad.</p> <p>* <i>Para todo el personal:</i> Poder y empoderamiento.</p> <p>b) Capacitación avanzada:</p> <p>* <i>Para todo el personal:</i> Análisis sobre el PCI y los ordenamientos jurídicos que lo sustentan (Postgrado).</p> <p>* <i>Para coordinaciones:</i> Sistema integral de Gestión Pública y Cultura Institucional (FODA).</p> <p>* <i>Por equipos de trabajo en cada coordinación:</i> Implementación del PCI en cada coordinación.</p> <p>* <i>Para coordinaciones:</i> Empoderamiento y manejo del poder.</p>			
--	---	--	--	--

	<p>3.2. Impartir en el IJM las siguientes capacitaciones y cursos de formación institucional para alcanzar el objetivo 2 del PCI: Clima laboral</p> <p>a) Capacitación básica:</p> <p>* <i>Para todo el personal:</i> Principio de igualdad de género y no discriminación.</p> <p>b) Capacitación avanzada:</p> <p>* <i>Para coordinaciones:</i> Principio de igualdad de género y no discriminación en los procesos de institucionalización ..</p> <p>* <i>Para coordinaciones:</i> Clima laboral y estilos gerenciales con igualdad de género.</p> <p>* <i>Para líderes de la dependencia:</i> Trabajo en equipo, negociación, orientación de resultados, género, comunicación</p>			
--	---	--	--	--

	<p>organizacional (Postgrado).</p> <p>3.3. Impartir en el IJM las siguientes capacitaciones y cursos de formación institucional para alcanzar el objetivo 3 del PCI:</p> <p>Comunicación incluyente</p> <p>a) Capacitación básica:</p> <p>* <i>Para todo el personal:</i> Lenguaje de género, incluyente y no sexista: oral, escrito y visual.</p> <p>* <i>Para todo el personal:</i> Perspectiva de género y comunicación organizacional incluyente.</p> <p>b) Capacitación avanzada:</p> <p>* <i>Para mandos medios y superiores:</i> Perspectiva de género, lenguaje incluyente (no sexista) y comunicación organizacional incluyente.</p> <p>* <i>Para quienes dan</i></p>			
--	---	--	--	--

	<p><i>servicios de atención al público y Comunicación Social:</i> Perspectiva de género, lenguaje incluyente (no sexista) y comunicación organizacional incluyente.</p> <p>3.4. Impartir en el IJM las siguientes capacitaciones y cursos de formación institucional para alcanzar el objetivo 4 del PCI: Selección de personal</p> <p><i>* Para el Comité de selección de personal:</i> procesos de selección con perspectiva de género.</p> <p>3.5. Impartir en el IJM las siguientes capacitaciones y cursos de formación institucional para alcanzar el objetivo 5 del PCI: Salarios y prestaciones</p> <p><i>* Para el comité de selección:</i> Transparencia e</p>			
--	--	--	--	--

	<p>igualdad en salarios y prestaciones para eliminar las brechas de disparidad.</p> <p>3.6. Impartir en el IJM las siguientes capacitaciones y cursos de formación institucional para alcanzar el objetivo 6 del PCI: Promoción vertical y horizontal</p> <p><i>* Para personal del área de Recursos Humanos:</i> Promoción vertical y horizontal con criterios igualitarios y PG.</p> <p>3.7. Impartir en el IJM las siguientes capacitaciones y cursos de formación institucional para alcanzar el objetivo 7 del PCI: Capacitación y formación profesional</p> <p>a) Capacitación básica:</p> <p><i>* Para todo el personal:</i> Equidad</p>			
--	---	--	--	--

	<p>de género e igualdad de oportunidades.</p> <p>b) Capacitación avanzada:</p> <p><i>* Para todo el personal:</i> Desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.</p> <p><i>* Para todo el personal:</i> Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres.</p> <p><i>* Para todo el personal:</i> Compromisos Internacionales de México en materia de Igualdad de Género (Postgrado).</p> <p><i>* Para todo el personal:</i> Identificación de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.</p> <p><i>* Para el personal encargado de capacitación:</i> Implementación de normas técnicas de</p>			
--	--	--	--	--

	<p>competencia laboral para profesionalizar funciones relacionadas con la institucionalización del principio de igualdad en los programas y servicios que se brindan en la administración pública (para servicio de capacitación a la APE).</p> <p><i>* Para el personal encargado de capacitación y para el área administrativa:</i> Presupuestos públicos con Perspectiva de Género.</p> <p><i>* Para el personal encargado de capacitación:</i> análisis especializado del PCI.</p> <p><i>* Para el personal encargado de capacitación:</i> Integración al Sistema Profesional de Carrera cursos relacionados con temáticas de género que impulsen la eficiencia y eficacia de la gestión</p>			
--	--	--	--	--

	<p>pública.</p> <p><i>* Para el personal encargado de capacitación:</i></p> <p>Implementar normas técnicas de competencia laboral para profesionalizar funciones relacionadas con la institucionalización del principio de igualdad en los programas y servicios que se brindan en la administración pública.</p> <p>Crear una base de datos informática en material de igualdad: contenidos, materiales y referencias bibliográficas.</p> <p>Garantizar que exista concordancia entre los contenidos de capacitación sobre corresponsabilidad entre la vida personal, laboral y familiar:</p> <p>Facilitar que existan horarios flexibles e incentivos que favorezcan la</p>			
--	---	--	--	--

	<p>atención de responsabilidades personales y familiares de todo el personal.</p> <p>Garantizar que las capacitaciones se impartan en horarios de trabajo.</p> <p>Hacer una máxima difusión al personal de la institución, sobre las acciones formativas previstas.</p> <p>Elaborar formularios y cuestionarios para la evaluación diferenciada por género.</p> <p>Garantizar que la capacitación se imparta en todos los niveles jerárquicos.</p> <p>Realizar una difusión general y obligatoria de las oportunidades de capacitación.</p> <p>Sobre el DNC:</p> <p>Desagregar por puesto y sexo la interpretación del DNC.</p> <p>Definir metas anuales para la sensibilización en</p>			
--	---	--	--	--

<p>género y la promoción de valores de igualdad en la cultura organizacional.</p> <p>Definir metas anuales para la capacitación relacionada con la operación de programas que incorporen la perspectiva de género.</p> <p>Establecer presupuestos para el diseño, desarrollo y operación de cursos de capacitación y formación profesional</p> <p>3.8. Impartir en el IJM las siguientes capacitaciones y cursos de formación institucional para alcanzar el objetivo 8 del PCI: Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional</p> <p><i>* Para coordinaciones (previo):</i> Análisis y armonización del marco normativo</p>			
--	--	--	--

	<p>incorporando las políticas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional dentro de la Institución</p> <p>a) Capacitación básica:</p> <p><i>* Para todo el personal:</i> Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. Las disposiciones laborales en la Institución.</p> <p>b) Capacitación avanzada:</p> <p><i>* Para el personal de capacitación:</i> Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. Análisis del MEG y del PCI.</p> <p>3.9. Impartir en el IJM las siguientes capacitaciones y cursos de formación institucional para alcanzar el objetivo 9 del PCI:</p>			
--	--	--	--	--

	<p>Hostigamiento y acoso sexual</p> <p>a) Capacitación básica:</p> <p><i>* Para todo el personal:</i> Sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual. Diferencias entre hostigamiento y acoso sexual. Diferenciación de ambientes seguros y sanos, de los hostiles y abusivos.</p> <p>b) Capacitación avanzada:</p> <p><i>* Para la instancia colegiada para la resolución de quejas:</i> Marco jurídico y normativo para la atención, orientación y asesoría sobre el hostigamiento y acoso sexual.</p> <p><i>* Para la instancia colegiada para la resolución de quejas:</i> Procedimientos para la atención de casos.</p> <p><i>* Para la coordinación de Comunicación social y difusión:</i> Mecanismos de difusión para</p>			
--	---	--	--	--

	<p>prevenir, atender y sancionar actos de hostigamiento y acoso sexual. Medios impresos y electrónicos en órganos internos y externos de comunicación.</p> <p><i>* Para el personal encargado de la capacitación:</i> análisis especializado de Belem do Pará en lo que respecta a las políticas, planes, programas y acciones de intervención para erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.</p> <p><i>* Para el personal encargado de la capacitación:</i> Atención y seguimiento de feminicidios (Posgrado).</p> <p>3.10. Creación de una campaña anual para difundir los códigos de ética y de conducta.</p>			
--	---	--	--	--

<p>CONDICIONES PREVIAS</p> <p>Elaborar el código de ética y conducta institucional, considerando el principio de igualdad y no discriminación y un lenguaje incluyente.</p> <p>Elaborar el manual de identidad institucional con lenguaje de género, considerando la comunicación organizacional y el lenguaje visual o las imágenes que se usan en el Instituto.</p> <p>Para la difusión del PCI: Crear materiales didácticos sobre el PCI, como dípticos, trípticos, carteles.</p> <p>Garantizar un Comité de selección con proporciones equilibradas de hombres y mujeres.</p> <p>Garantizar que dicho Comité elija al personal con criterios imparciales y de acuerdo al perfil óptimo planteado en la descripción del puesto y definan políticas específicas que ayuden a superar las barreras culturales de género.</p> <p>Existencia de un Manual de sueldos y prestaciones en igualdad de condiciones</p>				

por puesto.

Elaborar un diagnóstico comparativo de la situación de las mujeres y hombres en cuanto a sueldos y prestaciones que se reciben en la Institución.

Tener un análisis sobre las necesidades y el efectivo acceso a las guarderías infantiles, para la descendencia del personal.

Tener un diagnóstico de la plantilla del personal para evaluar los indicadores de promoción vertical y horizontal.

Establecer cláusulas en el reglamento o en el manual de procedimientos, en las cuales se garantice la no discriminación.

Establecer cuotas mínimas del sexo sub-representado en la Institución, que en el IJM podría ser masculino.

Crear una descripción no discriminatoria de los puestos, cuando se hagan las convocatorias de vacantes.

Elaborar un diagnóstico sobre la posición de las mujeres y los hombres en los cargos de la Institución de las áreas “suaves” y en las áreas “duras”, para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Generar a nivel institucional una estructura de profesionales en género con diferentes especializaciones:

- a) Agentes de igualdad de género: diseño, aplicación y evaluación de políticas de igualdad.
- b) Promotores de igualdad: sensibilización.
- c) Trabajadores(as) de género (nivel básico): educación de personas adultas y

trabajo social con PG.

d) Trabajadores(as) de género (nivel avanzado): con conocimientos, aptitudes y competencias bien definidas en el campo del género y del mainstreaming de género.

Aplicar el diagnóstico del PCI en este rubro, contenido en la Guía para la ejecución del PCI, p. 80-81.

A nivel directivo: Decidir el compromiso institucional sobre este objetivo del PCI, comunicarlo de manera escrita y difundirlo a nivel institucional e incluso en las capacitaciones.

Hacer un pronunciamiento de la Presidencia en el cual comunique que la Institución está comprometida con la preservación de un ambiente sano y libre de hostigamiento y acoso sexual, investigando todas las quejas y tomando medidas disciplinarias, incluyendo el despido si es preciso.

Realizar una publicación impresa (folleto) o link en la Página Web del Instituto, con el pronunciamiento de la Presidencia.

Crear un Comité colegiado para la prevención, asesoramiento, investigación y atención a quejas.

Crear un reglamento interior, código de ética y conducta con perspectiva de género.

Descripción de resultados y actividades de la Matriz de Planificación del Proyecto

Objetivo: Alineado el sistema de capacitación del IJM a sus documentos rectores y manuales de procedimientos interno

En el proceso de alineación del Sistema de Capacitación del IJM a sus documentos rectores y manuales de procedimientos internos, un resultado fundamental es conseguir que la capacitación al personal del Instituto Jalisciense de las Mujeres sustente los objetivos y contenidos de capacitación en el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género, ya que es fruto de la alianza estratégica entre la Secretaría de la Función Pública y de INMUJERES, para garantizar que se pueda dar un cabal cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, que establece: la “sociedad mexicana sólo se humanizará en la medida en que mujeres y hombres actúen y decidan libre y responsablemente en todos los ámbitos de la vida” (INMUJERES, 2009, 12) e implica que se fortalezcan las instituciones públicas, para satisfacer las necesidades de la población.

El uso del Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género está destinado a alcanzar la igualdad social, mejorar el servicio y la función pública e institucionalizar la perspectiva de género:

- Asegurar que la política responda mejor a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres dentro de sus instituciones.
- La implementación de nuevas estructuras institucionales y organizacionales, y sobre todo de una nueva filosofía y de redimensionar los valores organizacionales con criterios de igualdad y no discriminación.
- Contar con espacios públicos que promuevan y apoyen la igualdad de género, sin discriminaciones de ningún tipo ni de ninguna persona, a fin de visibilizar la concepción humanista de la Administración Pública.
- El análisis de las estructuras y procesos que pueden estar dando sostén a la discriminación e inequidad hacia las mujeres.
- Poner de manifiesto situaciones de inequidad entre mujeres y hombres, en sus estructuras, procesos y cultura organizacional de las instituciones, transformándolos en espacios de productividad, desarrollo humano e igualdad para las y los servidores públicos para que proporcionen más y mejores servicios a la ciudadanía (INMUJERES, Guía 2009, 90).

En el caso de los Institutos Estatales de las Mujeres, la adhesión al Programa de Cultura Institucional es fundamental tanto a nivel organizacional como en el ámbito de la capacitación. Por ese motivo, uno de los primeros resultados a conseguir con este Sistema de Capacitación es que sea capacitado el personal del IJM con base en el PCI y otros documentos rectores. Por esa razón, es importante que en la capacitación básica y específicamente en los procesos de

inducción, se imparta una exposición puntual y esquemática de los siguientes documentos, cuyas instrucciones se encuentran derivadas de las exigencias del PCI:

- Programa de Cultura Institucional.
- Manual para la calidad y equidad de género.
- Manual de Organización del IJM.

También es esencial que en los procesos de inducción se realice una revisión personalizada de los perfiles de puesto, para vincular las funciones con la consecución de los objetivos del PCI.

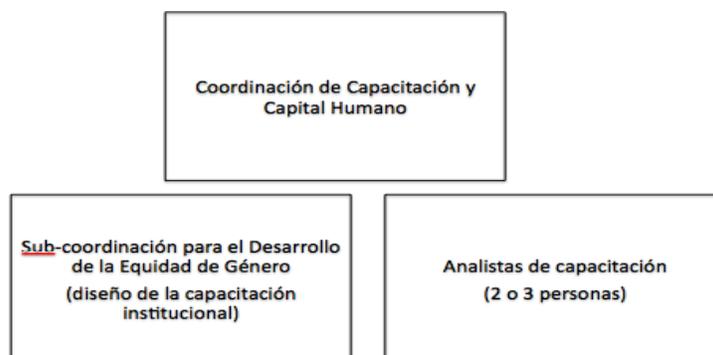
Asimismo, la capacitación avanzada por medio de un postgrado en Estudios de Género, es el medio idóneo para la consecución del primer resultado planteado en la Matriz de Planificación. El postgrado en cuestión debe incluir estudios relacionados con el Programa de Cultura Institucional, el MEG y especialmente los Tratados Internacionales y la legislación nacional, e incluso estatal, en materia de igualdad de género.

Por último, para alcanzar el primer resultado planteado, se deberá difundir el PCI en todos los medios de comunicación posibles, a través de una campaña de difusión en medios impresos y en la Página Web del Instituto. Además se deberán crear materiales didácticos sobre el PCI: dípticos, trípticos, carteles, etcétera.

El segundo resultado mencionado en la Matriz de Planificación consiste en la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de valores y el código conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación, dando seguimiento a los procesos de capacitación del personal con base en lo planteado en el PCI y en el Manual de calidad y equidad de género. Para conseguir este resultado, se considera imprescindible la apertura de un nuevo puesto no contemplado en el organigrama del IJM, pero que sí está mencionado de manera explícita en el PCI.

Dado que actualmente sólo se cuenta con un área de capacitación limitada a la impartición de temas de capacitación institucional, proponemos la creación de un puesto análogo al propuesto por INMUJERES (2009): Subdirección de Capital humano, el cual incluiría una diversidad de funciones relacionadas con el segundo resultado planteado en esta matriz y cuyo perfil de puesto aspiracional ha sido propuesto por Azanza. Las actividades que implica son las descripción del puesto, la propuesta para la apertura de dicho puesto a las autoridades competentes, así como la capacitación especializada para quien ejerza este puesto, de tal manera que garantice la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de valores y el código conducta institucional, además de dar seguimiento a los procesos de capacitación del personal.

Dado que hasta ahora en el Instituto Jalisciense de las Mujeres no está integrado un puesto de esta índole y sólo cuentan con la Coordinación para el Desarrollo de la Equidad de Género -destinada específicamente a la capacitación institucional- proponemos el siguiente organigrama en el área de capacitación:



El último resultado consiste en alinear los temas que imparte el IJM y aquellos que se indican en el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de género. Mencionaremos las capacitaciones propuestas para alcanzar cada uno de los nueve objetivos propuestos en el mismo PCI. Para desarrollar un sistema que permita el desarrollo de conocimientos y competencias con perspectiva de género, en algunos casos lo hemos planteado considerando dos niveles: capacitación básica y capacitación avanzada.

Es importante considerar que los temas que se sugieren a continuación, no se derivan de la libre iniciativa del equipo de Consultoría, sino que son derivados de las mismas exigencias planteadas en el PCI. A continuación presentamos cada los objetivos y las capacitaciones que serán necesarias para alcanzar cada uno de ellos.

Objetivo 1: Política Nacional y deberes institucionales

a) Capacitación básica:

* *Para todo el personal:* Nociones básicas sobre el marco jurídico nacional para la igualdad entre mujeres y hombres y deberes institucionales.

* *Para todo el personal:* Poder y empoderamiento: nociones básicas.

b) Capacitación avanzada:

* *Para todo el personal:* Análisis sobre el PCI y los ordenamientos jurídicos que lo sustentan¹, tales como:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

¹ Dada la gran cantidad de material de análisis, esta formación podría ser impartida con la modalidad de Posgrado, ya sea como Diplomado o Especialidad. También podría considerarse como especialidad terminal en una Maestría en Estudios de Género.

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y su reglamento, 2001
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, 2002
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento, 2007
- Ley General de Planeación
- Plan Nacional de Desarrollo (PND)
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD, 2008-2012
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Plan de Acción.
- * *Para coordinaciones:* Sistema integral de Gestión Pública y Cultura Institucional, con metodología de FODA.
- * *Por equipos de trabajo en cada coordinación:* Implementación del PCI en cada coordinación. Análisis pormenorizado de objetivos, estrategias y líneas de acción.
- * *Para coordinaciones:* Empoderamiento y manejo del poder.

Objetivo 2: Clima laboral

a) Capacitación básica:

* *Para todo el personal:* Principio de igualdad de género y no discriminación: nociones a nivel conceptual, técnico y actitudinal.

b) Capacitación avanzada:

* *Para coordinaciones:* Principio de igualdad de género y no discriminación en los procesos de institucionalización: procedimientos, diseño, programación, presupuestos, ejecución, ejecución y evaluación. .

* *Para coordinaciones:* Clima laboral y estilos gerenciales con igualdad de género.

* *Para líderes de la dependencia:* Trabajo en equipo, negociación, orientación de resultados, género, comunicación organizacional (Postgrado) (INMUJERES, Guía 2009, 48).

Objetivo 3: Comunicación incluyente

a) Capacitación básica:

* *Para todo el personal:* Lenguaje de género, incluyente y no sexista: oral, escrito y visual.

* *Para todo el personal:* Perspectiva de género y comunicación organizacional incluyente.

b) Capacitación avanzada:

* *Para mandos medios y superiores:* Perspectiva de género, lenguaje incluyente (no sexista) y comunicación organizacional incluyente.

* *Para quienes dan servicios de atención al público y Comunicación Social:* Perspectiva de género, lenguaje incluyente (no sexista) y comunicación organizacional incluyente.

Para conseguir este objetivo, también será necesario elaborar el manual de identidad institucional con lenguaje de género, considerando la comunicación organizacional y el lenguaje visual o las imágenes que se usan en el Instituto.

También será necesario difundir el PCI, a través de una campaña de difusión del PCI que podrá publicarse en medios impresos y en la Página Web del Instituto. Además se deberán crear materiales didácticos sobre el PCI: dípticos, trípticos, carteles, etcétera.

Objetivo 4: Selección de personal

Para el Comité de selección de personal: Impartir capacitación sobre los procesos de selección con perspectiva de género. Esta capacitación deberá incluir temas como la importancia de poner los anuncios de vacantes con lenguaje no sexista, la superación del sesgo masculino en la descripción de vacantes, también exhortaciones a las mujeres para que accedan a puestos estereotipados como masculinos, análisis crítico sobre la feminización de los contratos precarios, políticas específicas que ayuden a superar las barreras culturales de género, superación de prejuicios y sesgos de género en la selección de personal.

Para contribuir a la consecución de este objetivo, también será necesario que exista un Comité de selección con proporciones equilibradas de hombres y mujeres; además que dicho Comité elija al personal con criterios imparciales y de acuerdo al perfil óptimo planteado en la descripción del puesto y definan políticas específicas que ayuden a superar las barreras culturales de género.

Objetivo 5: Salarios y prestaciones

* *Para el comité de selección:* Transparencia e igualdad en salarios y prestaciones para eliminar las brechas de disparidad.

Para llevar a cabo esta capacitación de manera adecuada, es necesario que exista un Manual de sueldos y prestaciones en igualdad de condiciones por puesto. Además es apremiante que se elabore un diagnóstico comparativo de la situación de las mujeres y hombres en cuanto a sueldos y prestaciones que se reciben en la Institución; así como un análisis sobre las necesidades y el efectivo acceso a las guarderías infantiles, para la descendencia del personal.

Objetivo 6: Promoción vertical y horizontal

* *Para personal del área de Recursos Humanos:* Promoción vertical y horizontal con criterios igualitarios y PG.

Para llevar a cabo esta capacitación y de manera integral, será fundamental la realización de:

- Diagnóstico de la plantilla del personal para evaluar los indicadores de promoción vertical y horizontal.
- Establecer cláusulas en el reglamento o en el manual de procedimientos, en las cuales se garantice la no discriminación.
- Establecer cuotas mínimas del sexo sub-representado en la Institución, que en el caso del IJM podría ser masculino.
- Descripción no discriminatoria de los puestos, cuando se hagan las convocatorias de vacantes.
- Elaborar un diagnóstico sobre la posición de las mujeres y los hombres en los cargos de la Institución de las áreas “suaves” y en las áreas “duras”, para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo 7: Capacitación y formación profesional

a) Capacitación básica:

* *Para todo el personal:* Equidad de género e igualdad de oportunidades.

b) Capacitación avanzada:

* *Para todo el personal:* Desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

* *Para todo el personal:* Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres.

* *Para todo el personal:* Compromisos Internacionales de México en materia de Igualdad de Género, con base en la CEDAW, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, así como PROIGUALDAD nacional y estatal².

* *Para todo el personal:* Identificación de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

* *Para el personal encargado de capacitación:* Implementación de normas técnicas de competencia laboral, para profesionalizar funciones relacionadas con la institucionalización del principio de igualdad en los programas y servicios que se brindan en la administración pública (para dar servicio de capacitación a la APE).

* *Para el personal encargado de capacitación, coordinaciones y para el área administrativa:* Presupuestos públicos con Perspectiva de Género.

* *Para el personal encargado de capacitación:* análisis especializado del PCI, para capacitar a los equipos de cada coordinación en la implementación del PCI en sus propias áreas.

* *Para el personal encargado de capacitación:* Integración al Sistema Profesional de Carrera cursos relacionados con temáticas de género que impulsen la eficiencia y eficacia de la gestión pública.

* *Para el personal encargado de capacitación (efecto multiplicador):* Implementación de normas técnicas de competencia laboral para profesionalizar funciones relacionadas con la institucionalización del principio de igualdad en los programas y servicios que se brindan en la administración pública.

Es importante que en el área de capacitación consideren que un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) debe considerar los siguientes aspectos:

- a) Desagregar por puesto y sexo la interpretación del DNC.
- b) Definir metas anuales para la sensibilización en género y la promoción de valores de igualdad en la cultura organizacional.
- c) Definir metas anuales para la capacitación relacionada con la operación de programas que incorporen la perspectiva de género.
- d) Establecer presupuestos para el diseño, desarrollo y operación de cursos de capacitación y formación profesional (INMUJERES, Guía 2009, 76).

Generar a nivel institucional, una estructura de profesionales en género, con diferentes especializaciones:

- a) Agentes de igualdad de género: diseño, aplicación y evaluación de políticas de igualdad.

² Esta formación también podría ser impartida con la modalidad de Posgrado, ya sea como Diplomado o Especialidad. También podría considerarse como especialidad terminal en una Maestría en Estudios de Género.

- b) Promotores de igualdad: sensibilización.
- c) Trabajadores(as) de género (nivel básico): educación de personas adultas y trabajo social con PG.
- d) Trabajadores(as) de género (nivel avanzado): con conocimientos, aptitudes y competencias bien definidas en el campo del género y del mainstreaming de género.

Para cumplir cabalmente con lo planteado en el PCI, respecto a las indicaciones sobre los procesos de capacitación del personal, es importante que se consideren las siguientes cuestiones:

- Integrar la perspectiva de género, incluso en la capacitación especializada.
- Garantizar que las capacitaciones se impartan en horarios de trabajo.
- Crear una base de datos informática en material de igualdad, como basamento para la impartición de capacitaciones: contenidos, materiales y referencias bibliográficas.
- Hacer una máxima difusión al personal de la institución, sobre las acciones formativas previstas.
- Elaborar formularios y cuestionarios para la evaluación diferenciada por género.
- Garantizar que la capacitación se imparta en todos los niveles jerárquicos.
- Facilitar que existan horarios flexibles e incentivos que favorezcan la atención de responsabilidades personales y familiares de todo el personal.
- Realizar una difusión general y obligatoria de las oportunidades de capacitación.

Objetivo 8: Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

* *Para coordinaciones³ (antes de impartirlo a todo el personal):* Análisis y armonización del marco normativo incorporando las políticas de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional dentro de la Institución, para garantizar:

- Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos.
- Derecho de mujeres y hombres a tener un trabajo remunerado sin tener por ello que renunciar a una vida familiar.
- Respeto al horario de trabajo establecido.
- Existencia de esquemas y/o mecanismos para otorgar horas-permisos para atender deberes derivados de la maternidad o paternidad.

³ Sugerimos que esta capacitación sea a la vez una mesa de trabajo, por lo menos la primera vez, para que se decida a nivel institucional qué elementos de este objetivo del PCI se integrarán en la normatividad y en la Cultura Institucional del Instituto Jalisciense de las Mujeres.

- Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos.
- Disponibilidad de servicios de cuidado para madres y padres.
- Apoyo a madres y padres solos.
- Acciones afirmativas y acciones estratégicas para conseguir la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

a) Capacitación básica:

* *Para todo el personal:* Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. Las disposiciones laborales en la Institución.

b) Capacitación avanzada:

* *Para el personal de capacitación:* Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: integrar los elementos de la capacitación para coordinaciones que hayan sido integrados a la normatividad y Cultura Institucional del Instituto Jalisciense de las Mujeres. Además se sugiere fundamentar el análisis en lo estipulado por el MEG y en el mismo PCI.

Una actividad esencial previa para la consecución de este objetivo, es la aplicación del diagnóstico del PCI en este rubro, contenido en la Guía para la ejecución del PCI, p. 80-81.

Objetivo 9: Hostigamiento y acoso sexual

a) Capacitación básica:

* *Para todo el personal:* Sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual. Subtemas que se sugieren: Diferencias entre hostigamiento y acoso sexual. Diferenciación de ambientes seguros y sanos, de los hostiles y abusivos.

b) Capacitación avanzada:

* *Para la instancia colegiada para la resolución de quejas:* Marco jurídico y normativo para la atención, orientación y asesoría sobre el hostigamiento y acoso sexual.

* *Para la instancia colegiada para la resolución de quejas:* Procedimientos para la atención de casos.

* *Para la coordinación de Comunicación social y difusión:* Mecanismos de difusión para prevenir, atender y sancionar actos de hostigamiento y acoso sexual. Medios impresos y electrónicos en órganos internos y externos de comunicación.

* *Para el personal encargado de la capacitación y área jurídica:* análisis especializado de Belem do Pará en lo que respecta a las políticas, planes, programas y acciones de intervención para erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.

* *Para el personal encargado de la capacitación: Atención y seguimiento de feminicidios*⁴.

Para conseguir este último objetivo, es necesario que se realicen las siguientes acciones que propicien la consolidación de una Cultura Institucional libre de hostigamiento y acoso sexual:

- Pronunciamento de la Presidencia en el cual comunique que la Institución está comprometida con la preservación de un ambiente sano y libre de hostigamiento y acoso sexual, investigando todas las quejas y tomando medidas disciplinarias, incluyendo el despido si es preciso.
- Publicación impresa (folleto) o link en la Página Web del Instituto, con el pronunciamiento de la Presidencia.
- Conformar un Comité colegiado para la prevención, asesoramiento, investigación y atención a quejas.
- Creación de un reglamento interior, código de ética y conducta con perspectiva de género.
- Campaña anual para difundir los códigos de ética y de conducta.

⁴ Este material también se podría impartir en la modalidad de Postgrado.

3. Planeación de capacitaciones

3.1 Planeación de capacitaciones especializadas

a) Coordinación para el Desarrollo de la Equidad de Género

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Capital Humano • Análisis de proyectos • Búsqueda efectiva de información • Métodos de análisis • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Geografía del estado de Jalisco • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Dirección y habilidades estratégicas • Estilo gerencial no discriminatorio • Formulación y administración de proyectos • Funcionamiento y trabajo de las OSCs • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Lenguaje de género • Manejo de fondos federales • Manejo de grupos • Manejo de sistemas de información pública • Mecanismos de participación ciudadana • Normatividad estatal con PG 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración y finanzas públicas • Auditorías públicas • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Manual de atención y orientación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Sistema Estatal de Igualdad • Contraloría social • Coordinación de eventos • Estadística • Evaluación y medición de proyectos • Manejo de automóvil • Manejo de bases de datos • Marco lógico • Normatividad internacional con PG • Protocolo y relaciones públicas

<ul style="list-style-type: none">• Normatividad nacional con PG• Optimización postural• Organización del trabajo• Ortografía y redacción• Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint)• Pedagogía orientada a la capacitación• Pensamiento conceptual• Políticas públicas• Políticas y marco legal del IJM• Procesamiento de información• Solución de problemas• Técnicas de Negociación• Uso de aparatos telefónicos	
---	--

b) Coordinación Administrativa

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad gubernamental • Presupuestos públicos con PG • Administración y finanzas públicas • Auditorías públicas • Administración de Capital Humano • Análisis de proyectos • Búsqueda efectiva de información • Métodos de análisis • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Geografía del estado de Jalisco • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Dirección y habilidades estratégicas • Estilo gerencial no discriminatorio • Formulación y administración de proyectos • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Lenguaje de género • Manejo de fondos federales • Manejo de sistemas de información pública • Normatividad estatal con PG • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint) • Pensamiento conceptual • Políticas públicas • Políticas y marco legal del IJM • Procesamiento de información • Solución de problemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho administrativo • Conocimiento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Manual de atención y orientación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Sistema Estatal de Igualdad • Contraloría social • Coordinación de eventos • Estadística • Evaluación y medición de proyectos • Manejo de automóvil • Manejo de bases de datos • Marco lógico • Normatividad internacional con PG • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Manejo de grupos • Normatividad nacional con PG • Pedagogía orientada a la capacitación

<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	
--	--

c) Coordinación de planeación, evaluación y seguimiento

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Interpretación de documentos normativos y estadísticos para la generación de políticas públicas • Mecanismos de participación ciudadana • Contraloría social • Coordinación de eventos • Estadística • Evaluación y medición de proyectos • Manejo de bases de datos • Marco lógico • Manejo de grupos • Normatividad nacional con PG • Contabilidad gubernamental • Presupuestos públicos con PG • Administración y finanzas públicas • Administración de Capital Humano • Análisis de proyectos • Búsqueda efectiva de información • Capacidad de análisis • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Geografía del estado de Jalisco • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Dirección y habilidades estratégicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Normatividad municipal con PG • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Manual de atención y orientación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Sistema Estatal de Igualdad • Manejo de automóvil • Normatividad internacional con PG • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Pedagogía orientada a la capacitación • Auditorías públicas

<ul style="list-style-type: none"> • Estilo gerencial no discriminatorio • Formulación y administración de proyectos • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Lenguaje de género • Manejo de fondos federales • Manejo de sistemas de información pública • Normatividad estatal con PG • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint) • Pensamiento conceptual • Políticas públicas • Políticas y marco legal del IJM • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	
---	--

d) Coordinación de Oportunidades para las mujeres

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Cabildeo • Normatividad municipal con PG • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Manejo de automóvil • Mecanismos de participación ciudadana • Manejo de bases de datos • Manejo de grupos • Normatividad nacional con PG • Administración de Capital Humano 	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de atención y orientación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Sistema Estatal de Igualdad • Normatividad internacional con PG • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Pedagogía orientada a la capacitación

<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de proyectos • Búsqueda efectiva de información • Métodos de análisis • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Geografía del estado de Jalisco • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Dirección y habilidades estratégicas • Estilo gerencial no discriminatorio • Formulación y administración de proyectos • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Lenguaje de género • Manejo de fondos federales • Manejo de sistemas de información pública • Normatividad estatal con PG • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint) • Pensamiento conceptual • Políticas y marco legal del IJM • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Auditorías públicas • Coordinación de eventos • Evaluación y medición de proyectos • Marco lógico • Administración y finanzas públicas • Políticas públicas
--	--

e) Coordinación de políticas públicas

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento y trabajo de las OSCs • Interpretación de documentos normativos y estadísticos para la generación de políticas públicas • Estadística • Normatividad internacional con PG • Administración y finanzas públicas • Políticas públicas • Cabildeo • Normatividad municipal con PG • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Mecanismos de participación ciudadana • Manejo de bases de datos • Manejo de grupos • Normatividad nacional con PG • Administración de Capital Humano • Análisis de proyectos • Búsqueda efectiva de información • Métodos de análisis • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Geografía del estado de Jalisco • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Dirección y habilidades estratégicas • Estilo gerencial no discriminatorio • Formulación y administración de proyectos • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado 	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de atención y orientación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Sistema Estatal de Igualdad • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Pedagogía orientada a la capacitación • Auditorías públicas • Coordinación de eventos • Evaluación y medición de proyectos • Marco lógico • Manejo de automóvil

<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje de género • Manejo de fondos federales • Manejo de sistemas de información pública • Normatividad estatal con PG • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint) • Pensamiento conceptual • Políticas y marco legal del IJM • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	
--	--

f) Coordinación de Vida sin Violencia

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Derecho civil • Derecho familiar • Derecho penal • Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía • Intervención en crisis • Manual de atención y orientación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Manejo de automóvil • Cabildeo • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Estatal de Igualdad • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Pedagogía orientada a la capacitación • Auditorías públicas • Coordinación de eventos • Evaluación y medición de proyectos • Marco lógico • Estadística • Normatividad internacional con PG • Administración y finanzas públicas • Políticas públicas • Normatividad municipal con PG

<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de participación ciudadana • Manejo de bases de datos • Manejo de grupos • Normatividad nacional con PG • Administración de Capital Humano • Análisis de proyectos • Búsqueda efectiva de información • Métodos de análisis • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Geografía del estado de Jalisco • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Dirección y habilidades estratégicas • Estilo gerencial no discriminatorio • Formulación y administración de proyectos • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Lenguaje de género • Manejo de fondos federales • Manejo de sistemas de información pública • Normatividad estatal con PG • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office • Pensamiento conceptual • Políticas y marco legal del IJM • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	
---	--

g) Coordinación de Comunicación Social y Difusión

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Administración de redes sociales • Manejo de cámaras fotográficas y de video • Publicidad con perspectiva de género • Protocolo y relaciones públicas • Coordinación de eventos • Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía • Administración de Capital Humano • Análisis de proyectos • Búsqueda efectiva de información • Métodos de análisis • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Geografía del estado de Jalisco • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Dirección y habilidades estratégicas • Estilo gerencial no discriminatorio • Formulación y administración de proyectos • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Lenguaje de género • Manejo de fondos federales • Manejo de sistemas de información pública • Normatividad estatal con PG • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Estatal de Igualdad • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Pedagogía orientada a la capacitación • Auditorías públicas • Evaluación y medición de proyectos • Marco lógico • Normatividad internacional con PG • Administración y finanzas públicas • Políticas públicas • Manual de atención y orientación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Manejo de automóvil • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Mecanismos de participación ciudadana • Manejo de bases de datos • Manejo de grupos • Normatividad nacional con PG

<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento conceptual • Políticas y marco legal del IJM • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	
--	--

h) Coordinación Jurídica

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de contratos y convenios • Derecho administrativo • Contraloría social • Interpretación de documentos normativos y estadísticos para la generación de políticas públicas • Normatividad municipal con PG • Derecho civil • Derecho familiar • Derecho penal • Intervención en crisis • Cabildeo • Sistema Estatal de Igualdad • Normatividad internacional con PG • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Mecanismos de participación ciudadana • Normatividad nacional con PG • Administración de Capital Humano 	<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad gubernamental • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Pedagogía orientada a la capacitación • Auditorías públicas • Evaluación y medición de proyectos • Marco lógico • Administración y finanzas públicas • Políticas públicas • Manual de atención y orientación (Vida sin Violencia) • Manejo de automóvil • Manejo de bases de datos • Manejo de grupos

<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de proyectos • Búsqueda efectiva de información • Métodos de análisis • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Geografía del estado de Jalisco • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Dirección y habilidades estratégicas • Estilo gerencial no discriminatorio • Formulación y administración de proyectos • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Lenguaje de género • Manejo de fondos federales • Manejo de sistemas de información pública • Normatividad estatal con PG • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office • Pensamiento conceptual • Políticas y marco legal del IJM • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	
--	--

i) Secretaría ejecutiva

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento y trabajo de las OSCs • Protocolo y relaciones públicas • Auditorías públicas • Administración y finanzas públicas • Políticas públicas • Habilidad de cabildeo • Sistema Estatal de Igualdad • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Normatividad nacional con PG • Administración de Capital Humano • Análisis de proyectos • Métodos de análisis • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Geografía del estado de Jalisco • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Dirección y habilidades estratégicas • Estilo gerencial no discriminatorio • Formulación y administración de proyectos • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Lenguaje de género • Manejo de fondos federales • Manejo de sistemas de información pública • Normatividad estatal con PG • Optimización postural • Organización del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de eventos • Contabilidad gubernamental • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Pedagogía orientada a la capacitación • Evaluación y medición de proyectos • Marco lógico • Manual de atención y orientación • Manejo de automóvil • Manejo de bases de datos • Manejo de grupos • Contraloría social • Normatividad municipal con PG • Normatividad internacional con PG • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Mecanismos de participación ciudadana • Búsqueda efectiva de información

<ul style="list-style-type: none"> • Ortografía y redacción • Paquetería Office • Pensamiento conceptual • Políticas y marco legal del IJM • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	
---	--

j) Área profesionalizante: Analistas

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Estadística • Marco lógico • Manejo de bases de datos • Manejo de grupos • Mecanismos de participación ciudadana • Búsqueda efectiva de información • Políticas públicas • Normatividad nacional con PG • Análisis de proyectos • Métodos de análisis • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Geografía del estado de Jalisco • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Lenguaje de género • Manejo de fondos federales • Manejo de sistemas de información pública • Normatividad estatal con PG 	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos públicos con PG • Elaboración de contratos y convenios • Contabilidad gubernamental • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Pedagogía orientada a la capacitación • Evaluación y medición de proyectos • Manual de atención y orientación Manejo de automóvil • Contraloría social • Normatividad internacional con PG • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Funcionamiento y trabajo de las OSCs • Auditorías públicas • Administración y finanzas públicas • Sistema Estatal de Igualdad • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco

<ul style="list-style-type: none"> • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office • Pensamiento conceptual • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Capital Humano • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Formulación y administración de proyectos • Políticas y marco legal del IJM
---	---

k) Área profesionalizante: Atención personalizada

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía • Derecho civil • Derecho familiar • Derecho penal • Intervención en crisis • Manual de atención y orientación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Manejo de grupos • Búsqueda efectiva de información • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral 	<ul style="list-style-type: none"> • Normatividad municipal con PG • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Manejo de automóvil • Normatividad internacional con PG • Sistema Estatal de Igualdad • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Políticas y marco legal del IJM • Capacidad transformadora con perspectiva de género • Manejo de bases de datos • Normatividad nacional con PG • Geografía del estado de Jalisco • Normatividad estatal con PG

<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje de género • Manejo de sistemas de información pública • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint) • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	
--	--

1) Área profesionalizante: Área psicológica

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía • Intervención en crisis • Manual de atención y orientación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Manejo de grupos • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Lenguaje de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de participación ciudadana • Métodos de análisis • Normatividad municipal con PG • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Manejo de automóvil • Normatividad internacional con PG • Sistema Estatal de Igualdad • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Políticas y marco legal del IJM • Manejo de bases de datos • Normatividad nacional con PG • Geografía del estado de Jalisco • Normatividad estatal con PG • Derecho civil

<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de sistemas de información pública • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint) • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho familiar • Derecho penal • Búsqueda efectiva de informa
--	---

m) Área profesionalizante: Área legal

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Interpretación de documentos normativos y estadísticos para la generación de políticas públicas • Elaboración de contratos y convenios • Normatividad municipal con PG • Normatividad internacional con PG • Sistema Estatal de Igualdad • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Normatividad nacional con PG • Normatividad estatal con PG • Derecho civil • Derecho familiar • Derecho penal • Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía 	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho administrativo • Contabilidad gubernamental • Políticas públicas • Mecanismos de participación ciudadana • Métodos de análisis • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Manejo de automóvil • Políticas y marco legal del IJM • Manejo de bases de datos • Geografía del estado de Jalisco • Búsqueda efectiva de información

<ul style="list-style-type: none"> • Intervención en crisis • Manual de atención y orientación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Manejo de grupos • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Lenguaje de género • Manejo de sistemas de información pública • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint) • Procesamiento de información • Solución de problemas • Técnicas de Negociación • Uso de aparatos telefónicos 	
---	--

n) Área profesionalizante: Área administrativa

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos públicos con PG • Manejo de fondos federales • Contabilidad gubernamental • Políticas y marco legal del IJM • Manejo de bases de datos • Marco legal en materia de Transparencia en el 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de eventos • Contraloría social • Auditorías públicas • Administración y finanzas públicas • Administración de Capital Humano • Capacidad de análisis

<p>que se inserta el IJM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Lenguaje de género • Manejo de sistemas de información pública • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint) • Procesamiento de información • Solución de problemas • Uso de aparatos telefónicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Manejo de automóvil • Geografía del estado de Jalisco • Búsqueda efectiva de información • Normatividad internacional con PG • Sistema Estatal de Igualdad • Normatividad nacional con PG • Normatividad estatal con PG • Manual de atención y orientación • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco
---	---

o) Área profesionalizante: Área de Enlace

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo y relaciones públicas • Funcionamiento y trabajo de las OSCs • Normatividad municipal con PG • Estilo de gestión no discriminatorio en el trato directo con la ciudadanía • Manejo de grupos • Coordinación de eventos • Capacidad de análisis • Manejo de automóvil • Geografía del estado de Jalisco • Sistema Estatal de Igualdad • Normatividad nacional con PG • Normatividad estatal con PG • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco • Manejo de fondos federales • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Lenguaje de género • Manejo de sistemas de información pública • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint) • Procesamiento de información • Solución de problemas • Uso de aparatos telefónicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad de cabildeo • Pedagogía orientada a la capacitación • Estadística • Análisis de proyectos • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Pensamiento conceptual • Políticas públicas • Mecanismos de participación ciudadana • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Contraloría social • Auditorías públicas • Administración y finanzas públicas • Administración de Capital Humano • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Capacidad transformadora con perspectiva de género • Búsqueda efectiva de información • Normatividad internacional con PG • Manual de atención y orientación • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Contabilidad gubernamental • Políticas y marco legal del IJM • Manejo de bases de datos • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM

p) Área profesionalizante: Área de Planeación

Capacitación básica (primeros dos años)	Capacitación avanzada (a partir del tercer año)
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y medición de proyectos • Marco lógico • Presupuestos públicos con PG • Estadística • Análisis de proyectos • Institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito público y privado • Pensamiento conceptual • Políticas públicas • Mecanismos de participación ciudadana • Contraloría social • Búsqueda efectiva de información • Manejo de bases de datos • Capacidad de análisis • Geografía del estado de Jalisco • Normatividad nacional con PG • Normatividad estatal con PG • Manejo de fondos federales • Registro y almacenamiento de información • Clima laboral • Comunicación efectiva • Comunicación oral • Lenguaje de género • Manejo de sistemas de información pública • Optimización postural • Organización del trabajo • Ortografía y redacción • Paquetería Office (Word, Excel, PowerPoint) • Procesamiento de información • Solución de problemas • Uso de aparatos telefónicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretación de documentos normativos y estadísticos para la generación de políticas públicas • Pedagogía orientada a la capacitación • Programa Estatal para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las Mujeres • Auditorías públicas • Administración y finanzas públicas • Administración de Capital Humano • Sistema Institucional en Capacitación con perspectiva de género • Normatividad internacional con PG • Manual de atención y orientación • Derechos de las mujeres • Derechos humanos • Contabilidad gubernamental • Políticas y marco legal del IJM • Marco legal en materia de Transparencia en el que se inserta el IJM • Normatividad municipal con PG • Manejo de grupos • Coordinación de eventos • Manejo de automóvil • Sistema Estatal de Igualdad • Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia en el Estado de Jalisco

3.2. Planeación de la Capacitación Institucional con base en competencias

La siguiente planeación de capacitación institucional, se llevó a cabo considerando las competencias necesarias para el desarrollo del personal en las diferentes áreas profesionalizantes y/o Coordinaciones a las cuales pertenece cada integrante de la plantilla.

Sugerimos que este apartado se tome como una referencia mínima para la capacitación, pero con la intencionalidad de que el Sistema de Capacitación se realice con base en la planeación de la Capacitación Institucional alineada al PCI (3.3), porque en dicho rubro se plantean los temas de capacitación orientados hacia el logro de los objetivos del PCI.

Área profesionalizante	Capacitación básica (primer año)	Capacitación avanzada (segundo y tercer año)
Coordinaciones y la Secretaría Ejecutiva	Taller sobre trabajo en equipo	
	Taller sobre el código de ética del IJM	Diplomado en ética y género
	Taller o seminario sobre la situación actual de las mujeres en el Estado de Jalisco	Diplomado sobre presupuestos con perspectiva de género
	Taller de comunicación institucional incluyente	
	Taller de inducción al IJM: estructura, objetivos y procesos.	Seminario sobre la APE
	Taller de liderazgo proactivo y motivación de personal subordinado	
	Seminario de calidad total	Seminario sobre ISO 9001
	Seminario sobre el PCI	Postgrado sobre políticas públicas con PG
Coordinación para el desarrollo de la equidad de género, Secretaria Ejecutiva y la Coordinación administrativa	Taller de trabajo por objetivos y uso de herramientas en línea para la flexibilización de horarios	
Coordinación Jurídica	Taller para la detección y erradicación del hostigamiento	

	sexual y laboral	
Analistas	Taller sobre el código de ética del IJM	
	Taller de inducción al IJM: estructura, objetivos y procesos	
	Seminario sobre el PCI	Seminario de nuevas formas de organización social con PG
	Seminario de calidad total	
	Taller de trabajo en equipo	
Atención personalizada	Taller sobre el código de ética del IJM	Seminario de nuevas formas de organización social con PG
	Taller de inducción al IJM: estructura, objetivos y procesos	
	Taller de comunicación institucional incluyente	
	Seminario de intervención en crisis	
	Seminario sobre el PCI	
	Seminario de calidad total	
Área psicológica	Taller sobre el código de ética del IJM	Seminario de nuevas formas de organización social con PG
	Taller de inducción al IJM: estructura, objetivos y procesos	Taller de proactividad
	Taller de comunicación institucional incluyente	
	Seminario de intervención en crisis	
	Seminario sobre el PCI	
Área legal	Taller sobre el código de ética del IJM	Seminario de nuevas formas de organización social con PG
	Taller de inducción al IJM: estructura, objetivos y procesos	Taller de proactividad
	Taller de comunicación institucional incluyente	
	Seminario de intervención en	

	crisis	
	Seminario sobre el PCI	
	Taller sobre justicia distributiva con PG	
Área Administrativa	Taller sobre el código de ética del IJM	Seminario de nuevas formas de organización social con PG
	Taller de inducción al IJM: estructura, objetivos y procesos	Taller de proactividad
	Taller de comunicación institucional incluyente	
	Seminario de intervención en crisis	
	Seminario sobre el PCI	
	Taller sobre justicia distributiva con PG	
	Taller de liderazgo proactivo y motivación de personal subordinado	
Área de enlace	Taller sobre el código de ética del IJM	Seminario de nuevas formas de organización social con PG
	Taller de inducción al IJM: estructura, objetivos y procesos	
	Taller de comunicación institucional incluyente	
	Seminario de intervención en crisis	
	Seminario sobre el PCI	
	Taller sobre los justicia distributiva con PG	
	Taller de liderazgo proactivo y motivación de personal subordinado	
Área de planeación	Taller de inducción al IJM: estructura, objetivos y procesos	Seminario de nuevas formas de organización social con PG
	Taller de comunicación institucional incluyente	Taller de proactividad
	Seminario de intervención en	Taller de liderazgo proactivo y

	crisis con PG	motivación de personal subordinado
	Seminario sobre el PCI	
	Taller sobre planeación no discriminatoria	

3.3. Planeación de la Capacitación Institucional alineada al PCI

Objetivo 1: Incorporar la PG en la cultura institucional para que guíe la APE hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias estatales.

Área profesionalizante	Capacitación básica (primer año)	Capacitación avanzada (segundo y tercer año)
Todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> - Taller sobre Poder y empoderamiento: nociones básicas (modalidad virtual). - Taller sobre Nociones básicas sobre el marco jurídico nacional para la igualdad entre mujeres y hombres y deberes institucionales (presencial). 	<p>Taller o Diplomado sobre Análisis del PCI y los ordenamientos jurídicos que lo sustentan⁵, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos • Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976 • Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y su reglamento, 2001 • Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, 2002 • Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003 • Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006

⁵ Dada la gran cantidad de material de análisis, esta formación podría ser impartida con la modalidad de Posgrado, ya sea como Diplomado o Especialidad. También podría considerarse como especialidad terminal en una Maestría en Estudios de Género.

		<ul style="list-style-type: none"> • Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento, 2007 • Ley General de Planeación • Plan Nacional de Desarrollo (PND) • Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, PROIGUALDAD, 2008-2012 • Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Plan de Acción. <p>* <i>Mesas de trabajo por equipos de trabajo en cada coordinación:</i> Implementación del PCI en cada coordinación. Análisis pormenorizado de objetivos, estrategias y líneas de acción.</p>
Titulares de coordinaciones		<p>* Taller sobre el Sistema integral de Gestión Pública y Cultura Institucional, con metodología de FODA.</p> <p>* Taller sobre Empoderamiento y manejo del poder.</p>

Objetivo 2: Lograr un clima laboral que permita a la APE tener mejores resultados hacia el interior y exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.

Área profesionalizante	Capacitación básica (primer año)	Capacitación avanzada (segundo y tercer año)
Todo el personal	Principio de igualdad de género y no discriminación: nociones a nivel conceptual, técnico y actitudinal.	
Titulares de coordinaciones		Taller sobre el Principio de igualdad de género y no discriminación en los procesos de institucionalización: procedimientos, diseño, programación, presupuestos,

		ejecución, ejecución y evaluación. * Taller sobre clima laboral y estilos gerenciales con igualdad de género.
Líderes de la dependencia		Taller o Postgrado sobre Trabajo en equipo, negociación, orientación de resultados, género, comunicación organizacional.

Objetivo 3: Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la APE, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.

Área profesionalizante	Capacitación básica (primer año)	Capacitación avanzada (segundo y tercer año)
Todo el personal	Taller sobre Lenguaje de género, incluyente y no sexista: oral, escrito y visual. Taller sobre Perspectiva de género y comunicación organizacional incluyente.	
Jefaturas y titulares de Coordinaciones		Taller sobre Perspectiva de género, lenguaje incluyente (no sexista) y comunicación organizacional incluyente.
Atención personalizada y Comunicación Social		Taller sobre Perspectiva de género, lenguaje incluyente (no sexista) y comunicación organizacional incluyente.

* Ver en la MMP (2.3) más especificaciones sobre las condiciones necesarias para llevar la capacitación de manera óptima.

Objetivo 4: Lograr una selección del personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.

Área profesionalizante	Capacitación básica (primer año)	Capacitación avanzada (segundo y tercer año)
Comité de selección de		Capacitación sobre los procesos de selección con perspectiva de

personal		género: anuncios de vacantes con lenguaje no sexista, evitación del sesgo masculino en la descripción de vacantes, exhortaciones a las mujeres para que accedan a puestos estereotipados como masculinos, análisis crítico sobre la feminización de los contratos precarios, políticas específicas que ayuden a superar las barreras culturales de género, superación de prejuicios y sesgos de género en la selección de personal.
----------	--	---

* Ver en la MMP (2.3) más especificaciones sobre las condiciones necesarias para llevar la capacitación de manera óptima.

Objetivo 5: Contar con una APE donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre hombres y mujeres.

Área profesionalizante	Capacitación básica (primer año)	Capacitación avanzada (segundo y tercer año)
Para el Comité de Selección		Transparencia e igualdad en salarios y prestaciones para eliminar las brechas de disparidad.

* Ver en la MMP (2.3) más especificaciones sobre las condiciones necesarias para llevar la capacitación de manera óptima.

Objetivo 6: Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en APE.

Área profesionalizante	Capacitación básica (primer año)	Capacitación avanzada (segundo y tercer año)
Personal del área de Recursos Humanos y		Taller sobre Promoción vertical y horizontal con criterios igualitarios y PG.

Capacitación		
--------------	--	--

* Ver en la MMP (2.3) más especificaciones sobre las condiciones necesarias para llevar la capacitación de manera óptima.

Objetivo 7: Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.

Área profesionalizante	Capacitación básica (primer año)	Capacitación avanzada (segundo y tercer año)
Todo el personal	Taller sobre Equidad de género e igualdad de oportunidades.	<p>* Taller sobre Desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.</p> <p>* Taller sobre Derechos Humanos y Derechos de las Mujeres.</p> <p>* Curso o Especialidad sobre Compromisos Internacionales de México en materia de Igualdad de Género, con base en la CEDAW, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, así como PROIGUALDAD nacional y estatal (6).</p> <p>* Taller o Mesa de trabajo sobre Identificación de situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.</p>
Personal encargado de capacitación		<p>* Curso sobre Implementación de normas técnicas de competencia laboral, para profesionalizar funciones relacionadas con la institucionalización del principio de igualdad en los programas y servicios que se brindan en la administración pública (para dar servicio de capacitación a la APE).</p> <p>* Taller de análisis especializado del</p>

⁶ Esta formación también podría ser impartida con la modalidad de Posgrado, ya sea como Diplomado o Especialidad. También podría considerarse como especialidad terminal en una Maestría en Estudios de Género.

		<p>PCI, para capacitar a los equipos de cada coordinación en la implementación del PCI en sus propias áreas.</p> <p>* Taller sobre Integración al Sistema Profesional de Carrera cursos relacionados con temáticas de género que impulsen la eficiencia y eficacia de la gestión pública.</p> <p>* Taller sobre Implementación de normas técnicas de competencia laboral para profesionalizar funciones relacionadas con la institucionalización del principio de igualdad en los programas y servicios que se brindan en la administración pública (<i>efecto multiplicador</i>).</p>
Personal encargado de capacitación, titulares de coordinaciones y área administrativa		Curso sobre Presupuestos públicos con Perspectiva de Género.

* Ver en la MMP (2.3) más especificaciones sobre las condiciones necesarias para llevar la capacitación de manera óptima.

Objetivo 8: Garantizar la correspondencia entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APE.

Área profesionalizante	Capacitación básica (primer año)	Capacitación avanzada (segundo y tercer año)
Titulares de coordinaciones ⁷ (antes de impartirlo a todo	Taller o mesa de trabajo sobre Análisis y armonización del marco normativo incorporando las políticas de	

⁷ Sugerimos que esta capacitación sea a la vez una mesa de trabajo, por lo menos la primera vez, para que se decida a nivel institucional qué elementos de este objetivo del PCI se integrarán en la normatividad y en la Cultura Institucional del Instituto Jalisciense de las Mujeres.

el personal)	<p>corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional dentro de la Institución, para garantizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los servidores públicos. - Derecho de mujeres y hombres a tener un trabajo remunerado sin tener por ello que renunciar a una vida familiar. - Respeto al horario de trabajo establecido. - Existencia de esquemas y/o mecanismos para otorgar horas-permiso para atender deberes derivados de la maternidad o paternidad. - Derecho igualitario a padres y madres en el cuidado de hijas e hijos. - Disponibilidad de servicios de cuidado para madres y padres. - Apoyo a madres y padres solos. - Acciones afirmativas y acciones estratégicas para conseguir la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. 	
Todo el personal	<p>Taller sobre Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: considerar los elementos de la capacitación para coordinaciones que hayan sido integrados a la normatividad y Cultura Institucional del Instituto Jalisciense de las Mujeres. Además se sugiere fundamentar el análisis en lo estipulado por el MEG y en el</p>	

	mismo PCI.	
Personal de capacitación		Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: integrar los elementos de la capacitación para coordinaciones que hayan sido integrados a la normatividad y Cultura Institucional del Instituto Jalisciense de las Mujeres. Además se sugiere fundamentar el análisis en lo estipulado por el MEG y en el mismo PCI.

* Ver en la MMP (2.3) más especificaciones sobre las condiciones necesarias para llevar la capacitación de manera óptima.

Objetivo 9: Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento sexual y discriminación dentro de la APE.

Área profesionalizante	Capacitación básica (primer año)	Capacitación avanzada (segundo y tercer año)
Todo el personal	Taller de Sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual. Subtemas que se sugieren: Diferencias entre hostigamiento y acoso sexual. Diferenciación de ambientes seguros y sanos, de los hostiles y abusivos.	
Instancia colegiada para la resolución de quejas		* Postgrado sobre el Marco jurídico y normativo para la atención, orientación y asesoría sobre el hostigamiento y acoso sexual. * Taller sobre Procedimientos para la atención de casos.
Personal encargado de la capacitación y Área Jurídica		Taller de Análisis especializado sobre Belem do Pará en lo que respecta a las políticas, planes, programas y acciones de intervención para erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.

Personal encargado de la capacitación		* Taller o Especialidad sobre Atención y seguimiento de feminicidios ⁸ .
---------------------------------------	--	---

** Ver en la MMP (2.3) más especificaciones sobre las condiciones necesarias para llevar la capacitación de manera óptima.*

⁸ Este material también se podría impartir en la modalidad de Postgrado.

4. Recomendaciones finales

El equipo de trabajo que realizó el Sistema de Capacitación con perspectiva de género, sugiere lo siguiente al personal del IJM:

- a) Dar un lugar primordial a la inducción al IJM. Esta debería ser indispensable. Por su naturaleza, debería durar un periodo máximo de 6 meses, con 8 horas a la semana. Los temas a tratar en ese periodo de capacitación deberían ser, para todo el personal:
 - a. El marco legal internacional, nacional y estatal en el que se encuadra el IJM (temas como igualdad, equidad, violencia, etc.)
 - b. Conceptos básicos de la PEG.
 - c. La misión, visión y objetivos del IJM.
 - d. La estructura interna del IJM, las funciones y tareas de cada coordinación y su vinculación con los objetivos del PCI.
 - e. Los principales procesos internos del IJM.
 - f. Los documentos rectores y los manuales de procedimientos del IJM.
 - g. En qué consiste la perspectiva de género y cómo institucionalizarla de manera transversal.

Para cada persona específica es importante que se integre en la inducción tanto la descripción de su puesto, incluyendo procedimientos, responsabilidades y derechos, vinculando sus funciones con la consecución de los objetivos del PCI.

Dada la importancia que tiene la capacitación de inducción, recomendamos que los temas c, d, y g. sean impartidos, al menos en parte, directamente por la Presidenta o la Secretaria Ejecutiva del IJM.

- b) Impartir capacitación sobre Presupuestos con Perspectiva de Género a todas las personas que detentan puestos de coordinación o superior. Esta capacitación ya se imparte al personal de la Secretaría de Finanzas. El objetivo de la capacitación sería empoderar al IJM en su tarea

de vigilante de la función pública estatal. Aunque la creación de los presupuestos no es tarea del IJM, éste podría hacer observaciones y recomendaciones para que el dinero público se gaste siempre buscando la equidad y la igualdad a hombres y mujeres.

c) Por otra parte, dada la gran cantidad de analistas que laboran en las diversas coordinaciones del IJM, sería muy conveniente que haya una capacitación sobre el uso de la Ley de Transparencia de Jalisco y de los mecanismos existentes para hacer válido el derecho a la información pública. Cuando se realizó este trabajo, varias personas con el puesto de analistas dedican su tiempo más a trabajos operativos y organizativos, que a la generación y procesamiento de información. En el caso del área de Políticas Públicas, sólo cuentan con un analista y es una de las áreas fundamentales para la transversalización de la PG en la APE. También valdría la pena que la coordinación de Vida sin Violencia tenga una mayor aportación a las Políticas Públicas con PG, de manera más prioritaria que la atención personalizada a usuarias.

d) Durante las entrevistas, el personal del IJM en varias ocasiones mencionó que se debían dar cursos básicos de programas computacionales, con el uso de un editor de texto, hojas de cálculo, presentaciones ejecutivas, etc. Desde el punto de vista de el equipo que realizó este trabajo, dicha capacitación no debería darse por tratarse de algo absolutamente fundamental. El manejo básico de ese tipo de *software* debería ser una condición necesaria en el perfil de todos los puestos que realizan trabajo de escritorio. En todo caso, la capacitación debería orientarse a alcanzar el dominio avanzado de los programas.

e) Por el momento, el IJM sólo cuenta con la coordinación de Desarrollo para la Equidad de Género, cuyas funciones son limitadas a la capacitación institucional. A través de la observación participante pudimos advertir que tanto la coordinadora como su personal subordinado, tienen una excesiva carga de trabajo destinada a la capacitación institucional. Por ello, sugerimos una nueva estructura de la coordinación, que al integrar la Coordinación de Capacitación y Capital Humano, dejaría a la actual coordinación para el Desarrollo de la Equidad de Género como subordinada a este puesto, dado que sólo se destina a la capacitación institucional.

f) Los temas de capacitación institucional se han centrado en la sensibilización y la comprensión de cuestiones básicas con perspectiva de género, siendo los principales: sensibilización en género, prevención a la violencia, Derechos Humanos de las mujeres, masculinidades con equidad de género, así como hostigamiento y acoso sexual. Estos temas son necesarios para la capacitación institucional básica, pero considerando las exigencias del PCI, es fundamental que se integren los temas de capacitación básica y avanzada, propuestos en el PCI. Será difícil llevar a cabo los objetivos de la Cultura Institucional con perspectiva de género sin una capacitación adecuada.

g) Profesionalizar los procesos de capacitación institucional, de tal manera que se avance en la formación con perspectiva de género del personal. Sugerimos que una vez que reciban la formación en temas básicos, el personal cuente con oportunidades -sugeridas tanto en la Matriz de Planificación como en la planeación de la capacitación institucional alineada al PCI- de estudiar postgrados, desde nivel Diplomado hasta Maestrías en Estudios de Género, basados en el estudio de los compromisos de México con los Tratados Internacionales, así como legislación nacional y estatal existente. De hecho, en la Guía para la ejecución del PCI se sugiere "Conjuntar diversos actores (academia, centros de estudios de la mujer, centros de estudio en administración pública y liderazgo), para desarrollar currículos educativos que contemplen competencias básicas, objetivos concretos, contenidos adecuados, criterios metodológicos y de evaluación en género que respondan a las necesidades de capacitación y profesionalización" (INMUJERES, Guía 2009, 76).

h) Generar espacios de participación por parte del personal del Instituto, tales como foros de consulta, encuestas y las actividades que se consideren esenciales, para identificar las necesidades e intereses de capacitación, orientados hacia el cumplimiento de los objetivos de los puestos y conforme al Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

i) Fomentar el uso del buzón de felicitaciones, quejas y sugerencias para dar seguimiento institucional a las cuestiones relacionadas con el clima laboral del Instituto y para detectar las necesidades de capacitación existentes en el personal.

h) Garantizar que las constancias de capacitación sean entregadas con información suficiente como: número de horas de capacitación, fechas y tema.

8. Documentos referenciados

Aguilar-Morales, J. (2010) *El diagnóstico de necesidades de capacitación*. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

Azanza (2012) *Manual de Organización y Descripciones de Puestos*. Instituto Jalisciense de las Mujeres. Guadalajara, Jalisco.

Gómez, M; Saiz, H. (2010) *El Ciclo del Proyecto de Cooperación al Desarrollo*. Madrid, España: Fundación CIDEAL.

INMUJERES (2009) *Programa de Cultura Institucional*. México, D.F.

INMUJERES (2003) *Modelo de Equidad de Género*. México, D.F.

INMUJERES (2012) *Manual de Calidad y Equidad de Género*. México, D.F.

INMUJERES (2009) *Guía para la ejecución del Programa de Cultura Institucional en la Administración Pública Federal*. México, D.F.

Instituto Jalisciense de las Mujeres (2012) *Procedimiento de Detección de Necesidades de Capacitación*. Guadalajara, Jalisco.

Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional (HEGOA) (2005-2006). *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*, en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/132>