|  |  |
| --- | --- |
|  | **DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS**  **CARATULA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS.** |

**** **ANEXO 1**

1.- DATOS GENERALES

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A)Nombre del programa/proyecto/servicio/campaña | | | | Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género (PCI TLQ) | | | | | | Eje | | 3 | |
| B) Dirección o Área Responsable | | | | Instituto Municipal de las Mujeres y para la Igualdad Sustantiva en Tlaquepaque | | | | | | Estrategia | | 3.3 | |
| C) Problemática que atiende la propuesta | | | | La capacitación del personal de la APM en materia de género y la profesionalización de las personas integrantes de las Unidades de Género para que todas las políticas públicas, programas, estrategias y líneas de acción se lleven a cabo con perspectiva de género. Así mismo se detecten y atiendan los casos de acoso y hostigamiento sexual en la Administración Pública Municipal. | | | | | | Línea de Acción | |  | |
| No. de PP Especial | |  | |
| D) Ubicación Geográfica / Cobertura de Colonias | | | | Administración Pública Municipal de San Pedro Tlaquepaque | | | | | | Vinc al PND | |  | |
| E) Nombre del Enlace o Responsable | | | | Dra. Alicia María Ocampo Jiménez | | | | | | Vinc al PED | |  | |
| F) Objetivo específico | | | | Cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la cultura organizacional garantizada. | | | | | | Vinc al PMetD | |  | |
| G) Perfil de la población atendida o beneficiarios | | | | Personal de la Administración Pública Municipal. | | | | | | | | | |
| H) Tipo de propuesta | | | | | J) No de Beneficiarios | | K) Fecha de Inicio | | | Fecha de Cierre | | | |
| Programa | Campaña | Servicio | Proyecto | | Hombres | Mujeres | 2016 | | | 2018 | | | |
| X |  |  |  | | X | X | Fed | Edo | Mpio | x | x | | x |
| I) Monto total estimado | | | 520,400.00 | | Fuente de financiamiento | |  |  |  |  |  | |  |

**ANEXO 2**

2.- OPERACIÓN DE LA PROPUESTA

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A) Principal producto esperado (base para el establecimiento de metas) | * Reglamento de acoso y hostigamiento. * Diagnóstico de cultura institucional. * Número de personas de la APM capacitadas en perspectiva de género. * Número de Campañas de comunicación social. * Número de Unidades de Género. * Promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones * Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género a partir del reconocimiento de prácticas exitosas en la APM. | | | | |
| B)Actividades a realizar para la obtención del producto esperado | * Estudio, armonización y publicación de reglamento de acoso y hostigamiento sexual. * Elaboración, revisión, aplicación, análisis, evaluación y emisión de resultados del diagnóstico. * Capacitaciones con Perspectiva de Igualdad de Género a todo el funcionariado de la Administración Pública Municipal en las instalaciones del IMMIST. * Profesionalización de las personas integrantes de las unidades de género para que todas las políticas públicas, programas, y proyectos con objetivos, estrategias y líneas de acción se lleven a cabo con perspectiva de género. * Campañas de Comunicación Social en redes sociales, carteles y pancartas en zonas estratégicas para modificar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación, así como para generar un clima laboral incluyente y no sexista y libre de discriminación. * Conformación de Unidades de género en las dependencias de la APM. * Gestionar la elaboración de manuales de procedimientos que garanticen la no discriminación en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor jerarquía. * Crear y otorgar un reconocimiento interno a las áreas que impulsen la gestión de sus acciones con igualdad y no discriminación. | | | | |
| Indicador de Resultados vinculado al PMD según Línea de Acción | Avance en la igualdad sustantiva | | | | |
| Indicador vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible | Objetivo 5 igualdad de género | | | | |
| Alcance | Corto Plazo | Mediano Plazo | | | Largo Plazo |
|  | X | | |  |
| C) Valor Inicial de la Meta | Valor final de la Meta | | Nombre del indicador | Formula del indicador | |
|  | 0 | | 0 | 0 | |
| Clave de presupuesto determinada en Finanzas para la etiquetación de recursos | | |  | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cronograma Anual de Actividades** | | | | | | | | | | | | |
| **D) Actividades a realizar para la obtención del producto esperado** | **2017** | | | | | | | | | | | |
| **ENE** | **FEB** | **MZO** | **ABR** | **MAY** | **JUN** | **JUL** | **AGO** | **SEP** | **OCT** | **NOV** | **DIC** |
| Estudio, armonización y publicación de reglamento de acoso y hostigamiento. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Elaboración, revisión, aplicación, análisis, evaluación y emisión de resultados del diagnóstico. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Capacitaciones con Perspectiva de Género a todo el funcionariado de la Administración Pública Municipal en las instalaciones del IMMIST. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Profesionalización de las personas integrantes de las Unidades de Género para que todas las políticas públicas, programas y proyectos con estrategias y líneas de acción, se lleven a cabo con perspectiva de género. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Campañas de Comunicación Social en redes sociales, carteles y pancartas en zonas estratégicas para modificar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación, así como para generar un clima laboral incluyente y no sexista y libre de discriminación. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Gestionar la elaboración de manuales de procedimientos que garanticen la no discriminación en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor jerarquía. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Crear y otorgar un reconocimiento interno a las áreas que impulsen la gestión de sus acciones con igualdad y no discriminación. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, para impulsar de manera fehaciente las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

**Recursos empleados para la realización del Programa/Proyecto/Servicio/Campaña (PPSC)**

**IMMUJERES**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **E) Recursos Humanos** | **Número** | **F) Recursos Materiales** | **Número/Litros** | **Tipo de financiamiento del recurso** | | **G) Recursos Financieros** | **Monto** |
| Proveeduría | Fondo Revolvente |
| Personal que participa en éste PPSC | 23 | Vehículos empleados para éste PPSC | 2 |  | Traslados  7,000 | Monto total del Recurso obtenido mediante el fondo REVOLVENTE que se destina a éste PPSC | 15,000.00 |
| Combustible mensual que consumen los vehículos empleados para éste PPSC |  |  | $10,000 |
| Computadoras empleadas para éste PPSC | 16 |  |  |
|  |  | Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación |  |  |  |  | 25,000.00 |