|  |  |
| --- | --- |
|  |  **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 |  | Traslados7,000 | 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 |