



UNIDAD
TÉCNICA PARA LA IGUALDAD
DE GÉNERO
SENADO DE LA REPÚBLICA

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2021

Febrero, 2021



PRESENTACIÓN

La Unidad Técnica para la Igualdad de Género, es el mecanismo para el adelanto de las mujeres y la igualdad de género al interior del Senado de la República. Como tal, tiene como principal objetivo institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en esta Soberanía y concretar una cultura institucional con igualdad entre mujeres y hombres bajo los principios de igualdad y no discriminación.

La Unidad Técnica para la Igualdad de Género (UTIG, en adelante) fue creada por Acuerdo de la Mesa Directiva en octubre de 2014, posteriormente en diciembre de 2017, mediante Decreto se adiciona el inciso d) al artículo 106 de la Ley Orgánica del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, así la UTIG adquiere la calidad de órgano técnico de esta Soberanía.

Después de 6 años de trabajo, la UTIG ha contribuido a la creación de condiciones para que el personal de esta Soberanía utilice en documentos oficiales el lenguaje incluyente y no sexista, identifique los elementos claves de la teoría de género, y tenga un proceso básico de capacitación en materia de género. De la misma forma, ha orientado el diseño, fomento, aplicación, ejecución, vigilancia de las acciones públicas y acciones afirmativas para la reducción de las desigualdades derivadas de la condición de género en el Senado de la República y la concreción del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género. Es necesario mencionar, el proceso de mantenimiento a la Certificación en Igualdad Laboral y no Discriminación, con sus 14 requisitos y 5 medidas de nivelación, para lo cual la UTIG coordina las acciones para la concreción de la Política para la Igualdad y no discriminación, su Plan de Acción y el Plan de Accesibilidad y Ajustes Razonables de esta Soberanía.

Cabe mencionar que este año es fundamental para la revisión de diferentes temáticas y actividades en pro de la igualdad de género; destacando las siguientes:

1. **FORO “GENERACIÓN IGUALDAD”**, con el lema “generación Igualdad: hacer realidad los derechos de las mujeres para un futuro igual” como un encuentro intersectorial e intergeneracional para la igualdad de género, México será la sede para el primer periodo de revisión de los alcances y desafíos a los postulados de la Plataforma de Acción de Beijing a 25 años de su puesta en

marcha, concluyendo con una Agenda de Temas prioritarios en la materia y un Plan de Acción. Dicho Foro a realizarse los días 29, 30 y 31 de marzo de 2021 de manera virtual. El segundo periodo será en el mes de junio de 2021 organizado por Francia. En este marco, la presencia y análisis de las acciones realizadas desde el Senado y los resultados de cada uno de los foros será fundamental para identificar el avance en las 12 áreas prioritarias, sus objetivos estratégicos y las medidas legislativas implementadas para el progreso de las mujeres y la garantía de los derechos humanos de las mujeres

2. **ESTRATEGIA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE LA DISCAPACIDAD**, publicado en 11 de junio de 2019 mediante la cual se definen objetivos y estrategias para la aplicación institucional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en referencia al reforzamiento de la accesibilidad en las labores sustantivas y la integración de los derechos de las personas con discapacidad. Lo cual está relacionado con el desarrollo de actividades en materia de accesibilidad, misma que forma parte de la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación, concretándose en acciones específicas en el Plan de Acción en Igualdad Laboral y no discriminación y el Plan de Accesibilidad y Ajustes Razonables de esta Soberanía, por lo que se hará la difusión de postulados básicos en materia legislativa y la puesta en marcha de acciones en materia de inclusión laboral.
3. **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (AGENDA 2030)** en el entendido de que la Auditoría Superior de la Federación es la encargada de dar seguimiento al avance en la implementación de dichos objetivos, así como que incorporar la igualdad de género como una estrategia transversal. Lo cual es un tema relevante para la labor legislativa y los trabajos de la UTIG. por lo que se hará la difusión de postulados básicos en materia legislativa.
4. **RESULTADOS DE LA 64ª SESIÓN DE LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN SOCIAL Y JURÍDICA DE LA MUJER DE NACIONES UNIDAS**, la cual tiene como objetivo principal realizar la revisión y evaluación de la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, los principales retos para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la vinculación con los ODS.
5. **PARLAMENTO ABIERTO** que en el marco del eje “Ética y probidad” como parte de las medidas para la protección de la igualdad de género y evitar la discriminación señala las siguientes: Adoptar políticas de igualdad de género y procedimientos operativos



estándar que den respuesta a la violencia y la discriminación contra las y los legisladores y funcionarios. Comunicar las políticas y procedimientos mencionados a las y los legisladores y funcionarios durante formaciones introductorias y actualizaciones periódicas. Establecer una oficina encargada de promover y revisar que las prácticas de los parlamentos se basen en el respeto, la igualdad de género y la no discriminación, así como institucionalizar la perspectiva de género.

Aunado a lo anterior, la UTIG con el apoyo de la Unidad de Modernización Administrativa, la UTIG se encuentra en proceso de análisis y reestructura de sus funciones. A partir de este año, se encuentra integrada al Sistema de Evaluación del Desempeño y cuenta con un instrumento de planeación consistente en una Matriz de Marco Lógico con acciones que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres, con actividades para el seguimiento y monitoreo de la gestión. De la misma forma, cabe señalar que, para el presente ejercicio fiscal, la UTIG cuenta con recursos asignados en el Anexo 13 Erogaciones para la Igualdad de Género en el Presupuesto de Egresos de la Federación, que, como parte de los criterios, se establece el seguimiento dentro del Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda (PASH) con informes trimestrales e indicadores cualitativos y cuantitativos.

MARCO JURÍDICO

El Programa de Trabajo para el ejercicio fiscal 2021 se sustenta en las facultades otorgadas a la UTIG, por el Acuerdo de Mesa Directiva por el que se crea la Unidad de Género del Senado de la República, acuerdo TERCERO:

- A) Formular e implementar el Programa para la Igualdad de Género del Senado de la República;
- B) Formular, implementar, coordinar y evaluar un Plan Anual De Capacitación y Formación permanente para la sensibilización y fortalecimiento de capacitaciones de su personal en materia de género y derechos humanos de las mujeres;
- C) Elaborar proyectos de investigación en materia de género a solicitud de las comisiones de las y los senadores;
- D) Generar diagnósticos con perspectiva de género, que permitan identificar las brechas de desigualdad de género que se presentan en la cultura organizacional del Senado de la República, con el fin de impulsar acciones afirmativas para acortar las brechas de desigualdad de género entre el personal y elaborar políticas para la corresponsabilidad de una vida laboral, familiar y personal;

- E) Dirigir y coordinar la formulación, operación y seguimiento y evaluación de acciones para mejorar las condiciones laborales entre mujeres y hombres, estableciendo en su caso las acciones afirmativas tendientes a acelerar la igualdad sustantiva entre el personal y aquellas mujeres que requieran atención especial (mujeres con discapacidad, adultas mayores, jóvenes, madres solas) al interior del Senado de la República;
- F) Invitar a participar a las organizaciones de la sociedad civil que trabajen temas para la igualdad de género, con el fin de vincularlas con el trabajo que realice la Unidad de Género;
- G) Diseñar e implementar un mecanismo de prevención y atención del hostigamiento, acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia y discriminación, con el fin de eliminar dichas prácticas al interior del Senado de la República;
- H) Organizar talleres y seminarios para la sensibilización al personal del Senado de la República, a fin de facilitar la identificación e incorporación de variables e indicadores que contribuyan al análisis de la legislación desde la perspectiva de género;
- I) Gestionar convenios de colaboración con organizaciones nacionales e internacionales, con el fin de desarrollar foros y proyectos para el intercambio de buenas prácticas en la materia que compete a la Unidad de Género;
- J) Difundir información que permita concientizar al personal sobre la exigibilidad de sus derechos, con el fin de crear una cultura de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres al interior del Senado de la República;
- K) Establecer lineamientos a seguir por el área de comunicación social del Senado de la República para que los mensajes y campañas que se transmitan tengan perspectiva de género y lenguaje incluyente;
- L) Las demás que le señalen otras disposiciones legales o reglamentarias y sus superiores jerárquicos, dentro de la esfera de sus facultades.

Dichas atribuciones se encuentran en el Manual de Organización Interna. Asimismo, las acciones a ser desarrolladas consideran el cumplimiento del Programa para la Igualdad de Género (PROIGUALDAD) del Senado de la República y sus estrategias. Así como de las acciones prioritarias derivadas de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

La actuación de la UTIG se encuentra establecida en el marco de:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;



- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer;
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Estatuto para los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Técnicos del Senado de la República;
- Decreto por el que se adiciona un inciso d) al artículo 106 de la Ley Orgánica del Congreso General de los estados Unidos Mexicanos, mediante el cual se crea la Unidad Técnica para la Igualdad de Género, adscrita a la Mesa Directiva del Senado de la República, Diario Oficial de la Federación, 7 de diciembre de 2017
- Manual de Normas Presupuestarias, Senado de la República;
- Norma para el registro y control contable de la Cámara de Senadores;
- Manual de Procedimientos Administrativos en materia de registros contables, Dirección de Contabilidad.
- Manual de Procedimientos Operativos de la Dirección General de Programación, Presupuesto y Finanzas.
- Acuerdos Parlamentarios del Senado.

COORDINACIÓN INTRAINSTITUCIONAL

Cabe señalar que las acciones que integran esta planeación se realizarán de manera colaborativa entre las áreas que integran la UTIG. De la misma forma, se buscará el desarrollo de acciones intrainstitucionales con la colaboración de diferentes áreas internas, como son: Recursos Humanos, Protección Civil, Unidad de Transparencia, Comunicación Social, CECAFP, Instituto Belisario Domínguez, Consejería Jurídica, Comunicación Social, Canal del Congreso, Unidad de Tecnologías de la Información, Sindicato de Trabajadores del Senado y Comisiones Legislativas: para la Igualdad de Género, Derechos Humanos, Niñez y Adolescencia, Salud, por mencionar algunas.



COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

De la misma forma, se realizarán acciones interinstitucionales buscando la colaboración de Organismos Internacionales como ONUMUJERES, así como instituciones nacionales como el Instituto Nacional de las Mujeres, CONAPRED, STPS, SRE, SEGOB, Unidades de Género de la Administración Pública Federal y de los Congresos Estatales, INDISCAPACIDAD, entidades y dependencias federales y estatales, y organizaciones de la sociedad civil con acciones relacionadas a la agenda de la UTIG.

**UNIDAD TÉCNICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL SENADO DE LA REPÚBLICA
PLANEACIÓN ANUAL 2021**

EJE	ACCIÓN	ACTIVIDAD	IMPACTO / RESULTADO / PRODUCTO	FECHA	INDICADOR
INSTRUMENTOS NORMATIVOS QUE INTEGREN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y/O IMPACTEN EN LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO	Proyectos con iniciativa que reforma y adiciona la incorporación de los principios de igualdad, no discriminación, lenguaje incluyente, no sexista y la incorporación de la PEG	Desarrollo de la iniciativa para la reforma a la LOCGEUM	Armonizar la normatividad interna con los estándares internacionales en materia de igualdad sustantiva	Mayo	Documentos con modificación o elaboración normativa con PEG
CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Cultura Laboral	Intercambio de experiencias, buenas prácticas y acciones en materia de perspectiva de género e igualdad laboral y no discriminación con Unidades de Género en los Congresos Locales	Fortalecer la vinculación con 32 Congresos Locales: Unidades de Género, Grupos para la Igualdad Laboral y no discriminación, Centros de Estudios para la Igualdad Laboral y No Discriminación. Producto: 1 Diagnóstico actualizado sobre la existencia de Mecanismos para la Institucionalización de la PEG en los Congresos Locales.	PERMANENTE	Incremento del número de acciones afirmativas implementadas por el año en curso/el año anterior

SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Plan de Accesibilidad y Ajustes razonables	Analizar la normatividad internacional, nacional en materia de accesibilidad.	Contar con un documento normativo con las responsabilidades y obligaciones en materia de accesibilidad y áreas de oportunidad en la materia para ser compartido con las áreas de Protección Civil, Recursos Humanos, Servicios Generales y Materiales, Informática y Tecnologías de la Información, Comunicación Social; Centros de Estudios, Sindicato y UTIG. Documento con el análisis y propuestas para su implementación.	Abril - Junio	Número de documentos con modificación o elaboración normativa con PEG retomados/ propuestos *100
		Capacitar al personal en materia de accesibilidad e inclusión laboral de personas con discapacidad.	Sensibilizar a 25 personas en la materia y propuestas de aplicación de medidas de inclusión, de las áreas administrativas: Sindicato, Recursos Humanos, Protección Civil, Servicios Generales y Materiales, Contraloría Interna, Informática, UMA, CECACFP, Centro de Estudios Gilberto Bosques, Centro Belisario Domínguez, Biblioteca y Grupos Parlamentarios y UTIG. Informe de Resultados y propuestas de aplicación por participante.	Enero - Marzo	Procesos de capacitación implementados/ Procesos de capacitación propuestos *100 Personas capacitadas desagregado por sexo y por temática
		Promover el uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible	Contar con documento metodológico para la aplicación y uso de para el uso de este lenguaje en las siguientes áreas: Mesa Directiva, Recursos Humanos, Protección Civil, Servicios Generales y Materiales, Contraloría Interna, Informática, UMA, CECAFP, Centro de Estudios Gilberto Bosques, Centro Belisario Domínguez, Biblioteca y Grupos Parlamentarios, Comunicación Social. UTIG. Documento con propuestas.	Marzo	Incremento del número de acciones afirmativas implementadas por el año en curso/el año anterior

SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN		Revisar y modificar, en su caso, el programa de protección civil para garantizar condiciones de seguridad para personas con discapacidad, mujeres embarazadas y personas adultas mayores.	Contar con propuestas específicas para la inclusión de medidas específicas a estos grupos en las acciones de protección civil, se compartirá con el área de Protección Civil, Servicios Materiales, Recursos Humanos, Sindicato y UMA. Población beneficiada 3000 personas que laboran en el Senado. Documento con propuestas	Julio - Septiembre	Número de procesos modificados/Número de procesos identificados con áreas de oportunidad*101
	Plan de Acción Seguimiento a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación	Reuniones del Grupo de Seguimiento y Vigilancia	Fortalecer la vinculación y el trabajo colaborativo con las áreas integrantes de este Grupo: Recursos Humanos, Protección Civil, Servicios Generales y Materiales, Contraloría Interna y Sindicato. 4 reuniones de trabajo con sus actas de acuerdo. Población beneficiada: 3000 personas que laboran en el Senado	Marzo / Junio / Septiembre / Noviembre	Número de procesos modificados/Número de procesos identificados con áreas de oportunidad*100
		Propuestas al Código de conducta con PEG	Fortalecer la vinculación con Contraloría Interna. Contar con un documento propuesta para modificación del Código de Conducta desde la PEG. Población beneficiada 3000 personas que laboran en el Senado. Documento con propuestas.	Octubre - Diciembre	Número de procesos modificados/Número de procesos identificados con áreas de oportunidad*100

SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN		Incorporar mecanismos para el desarrollo de acciones afirmativas, medidas de nivelación y de inclusión	Realizar propuestas para la integración de medidas que permitan la inclusión de las personas con las áreas de Recursos Humanos, Protección Civil, Servicios Generales y Materiales, Contraloría Interna y Sindicato. Documento con propuestas. Población beneficiada 3000 personas que laboran en el Senado	Octubre - Diciembre	Incremento del número de acciones afirmativas implementadas por el año en curso/el año anterior
	Corresponsabilidad en la vida laboral y personal	Identificación de buenas prácticas de medidas de cuidado desde la perspectiva de género y la igualdad laboral	Identificar buenas prácticas en la materia y compartir propuestas de implementación, a ser difundido con el área de Recursos Humanos y Sindicato. Documento con propuestas. Población beneficiada. 3000 personas.	Julio - Diciembre	Número de documentos con modificación o elaboración normativa con PEG retomados/ propuestos *100
		Democratización de las familias con perspectiva de género	Identificar acciones para la democratización de las familias a ser compartido con el área de Recursos Humanos y Sindicato. Documento con propuestas. Población beneficiada 3000 personas.	Julio - Diciembre	Número de documentos con modificación o elaboración normativa con PEG retomados/ propuestos *101

MANUAL DE ORGANIZACIÓN INTERNA y PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL SENADO	Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.	Elaboración de documento que reúne las estrategias y acciones encaminadas a fortalecer una cultura institucional libre de discriminación, violencia y que incluye la perspectiva de género.	Desarrollar y socializar el Programa de Cultura Institucional (PCI) que permeará en actividades específicas de diversas áreas del Senado. Documento con propuestas.	Se somete a autorización en marzo	Número de áreas que integran acciones para la igualdad de género realizadas / El número total de áreas *100
	Solicitudes de acceso a la información pública	Elaboración de respuestas a peticiones sobre información pública	Cumplir con obligaciones normativas relativas a brindar información que sea pública y no confidencial.	Permanente	Número de peticiones/el número de respuestas *100
	Informes trimestrales (SHCP)-PASH	Elaboración de informes trimestrales en coordinación con el Inmujeres y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público	Cumplir con la obligación de reportar las acciones e indicadores de trabajo de acuerdo con el Anexo 10 en el que se compromete recurso	Trimestral	Número de informes trimestrales /número de trimestres
	Informe anual	Elaboración de informe anual del plan de trabajo de la UTIG	Plasmar el desarrollo laboral y cumplimiento a objetivos plasmados en el plan anual de trabajo.	Anual	Número de informes planeados/número de informes desarrollados

	Creación de la MIR	Elaboración de la Matriz de indicadores para resultados	Cumplir con la normatividad y petición institucional de desarrollar la matriz de indicadores para resultados que permitan medir la eficiencia, eficacia y calidad de las actividades y recursos ejercidos por las unidades que conforman el Senado	Permanente	MATRIZ APROBADA
PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Página web de la UTIG con los contenidos generados y las imágenes de los eventos realizados.	Actualizar el sitio web con los contenidos y las imágenes generadas trimestralmente.	Actualizar la página web de la UTIG con los contenidos, documentos e imágenes generados como parte de las acciones de difusión y sensibilización en materia de igualdad, no discriminación y derechos humanos.	Enero - Abril - julio - Octubre	Número de contenidos enviados / Total de contenidos enviados por correos masivos propuestos.
	Desarrollo de contenidos relacionados con los derechos humanos, la igualdad, la no discriminación y mujeres mexicanas destacadas.	Generar contenidos que ayuden en la difusión de los derechos humanos, la igualdad, no discriminación y las aportaciones de las mujeres en México y a nivel mundial.	Contenidos dirigidos a todo el personal del Senado de la República que se difunde por medio del Twitter oficial de la UTIG, por medio del correo institucional y por medio del sitio web.	Permanente	Número de contenidos enviados / Total de contenidos enviados por correos masivos propuestos.

PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Campaña de difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al interior del Senado de la República.	Concluir en la producción de contenidos relacionados con la difusión del Protocolo.	Producción, distribución y difusión de los contenidos derivados del Protocolo.	Enero	Número de contenidos enviados / Total de contenidos enviados por correo masivos propuestos *100 (4 por mes)
	Evento con motivo del 8 de marzo	Realizar los preparativos de actividades y contenidos con motivo del 8 de marzo, incluyendo a las mujeres que forman parte de la plantilla laboral del Senado.	Impactar en todo el personal que labora en el Senado de la República con contenidos que incluyan testimonios de las mujeres que forman parte de la plantilla laboral. Se realizará: 1 exposición en el rejado del Senado, 2 videos y 1 infografía.	Febrero - Marzo	Número de contenidos enviados sobre derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y vida libre de violencia. / Total de contenidos enviados por correo masivos propuestos *100 (4 por mes)
	Diagnóstico para conocer la situación laboral de las mujeres en el Senado de la República.	Generar un diagnóstico que permita identificar la presencia, participación y realidad que viven las mujeres que integran la plantilla laboral del Senado de la República.	Este documento servirá para ubicar las brechas salariales y de participación activa de las mujeres en la toma de decisiones.	Marzo	Incremento del número de acciones afirmativas implementadas por el año en curso/el año anterior
	Encuesta para conocer la percepción de la corresponsabilidad y los cuidados familiares entre el personal que labora en el Senado de la República, en el marco de la Contingencia Sanitaria, derivada del COVID19.	Aplicar una encuesta entre el personal que labora en el Senado de la República, con el fin de conocer la percepción que tiene sobre los cuidados y la corresponsabilidad familiar.	La encuesta servirá para conocer como las personas que laboran en el Senado de la República atienden y responden a los cuidados y la corresponsabilidad familiares, privilegiando conceptos como: a) No violencia, b) Igualdad en tareas y responsabilidades, c) Respeto y diálogo. Este documento servirá para:	Junio	Incremento del número de acciones afirmativas implementadas por el año en curso/el año anterior

			Ubicar las medidas necesarias que ayuden a asegurar una corresponsabilidad laboral y familiar en igualdad, respeto y libre de violencia entre las personas que laboran en el Senado de la República y sus familias.		
	Curso "Todas las personas, todos los derechos"	Desarrollar e impartir un curso de 10 horas en el que se abordé diversos temas relacionados con la diversidad sexual y social.	<p>El curso se llevará a cabo durante una semana, con dos horas por sesión, por medio una plataforma virtual, los temas que se abordarán, son:</p> <p>a) Derechos humanos y marco legal.</p> <p>b) Comunidad LGTBTTIQA+, ¿qué es?</p> <p>c) Avances y pendientes.</p> <p>d) Como construir espacios en igualdad. El curso servirá para abordar los conceptos básicos de la diversidad sexual, el marco legal y los pendientes que persisten por abordar en el país. Este curso se desprende del Programa de Capacitación y Formación con Perspectiva de Género para el ejercicio 2020 - 2021.</p>	Mayo - Junio	Procesos de capacitación implementados/ Procesos de capacitación propuestos *100 Personas capacitadas desagregado por sexo y por temática (Personas capacitadas/Total del personal del Senado) *100 (INDICADOR PASH 2020)



<p>PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<p>Revisión de formatos para diversas gestiones de la DGRH y CECAFP a fin de cuenten con lenguaje incluyente y no sexista y estén libres de discriminación.</p>	<p>Hacer propuestas de modificación a los formatos que se utilizan para diversas gestiones internas, con el fin de que tengan un lenguaje incluyente, no sexista y libre de discriminación. Estas propuestas tomarán sustento en los criterios que previamente elabore y establezca la SPEcPEG, durante el primer trimestre del 2021.</p>	<p>Los formatos que se elijan y analicen serán ejemplo para aplicar las mismas modificaciones en la diversidad de documentos que se utilizan actualmente en el Senado. Un criterio importante es que los formatos elegidos sean utilizados para gestiones internas por parte del personal que labora en el Senado de la República, ejemplo: Formato de solicitud de vacaciones, Formato de inscripción a cursos o Formato de Solicitud de constancias.</p>	<p>Julio - Agosto - Septiembre</p>	<p>Número de procesos modificados/Número de procesos identificados con áreas de oportunidad*100</p>
---	--	---	--	------------------------------------	---



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	Acción para visibilizar, atender y eliminar la discriminación hacia las personas que se identifiquen con origen indígena y que laboren en el Senado de la República.	<p>Analizar, sistematizar y proponer una serie de acciones para visibilizar, atender y eliminar la discriminación hacia las personas de origen indígena que labora en el Senado de la República, a partir de la encuesta de clima laboral aplicada en el 2020.</p>	<p>El documento final contendrá propuestas de acción, difusión y sensibilización a fin de atender las necesidades de las personas de origen indígena que labora en el Senado de la República.</p>	<p>Julio - Agosto - Septiembre</p>	<p>Incremento del número de acciones afirmativas implementadas por el año en curso/el año anterior</p>
	Evento con motivo del 25 de Noviembre	<p>Generar actividades y contenidos enfocados a sensibilizar sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas.</p>	<p>Actividades y contenidos dirigidos a todo el personal del Senado de la República, relacionados con el 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Niñas y Mujeres.</p>	<p>Octubre - Noviembre - Diciembre</p>	<p>Acciones realizadas para la prevención, atención y sanción de la violencia/Acciones programadas*100</p>

	Revisión de sitios web del Senado para que tengan lenguaje incluyente, no sexista, así como una interface accesible para personas con discapacidad.	Hacer propuestas de modificación para que los sitios web del Senado manejen un lenguaje incluyente, no sexista y accesible. Se contará con el apoyo conceptual de la SPEcPEG	Debido a que el universo de sitios web del Senado oscila entre los 8 a 10, se elegirán a los tres principales (de mayor tráfico), esto servirá de base para hacer una acción similar en los demás sitios web. Esta acción permitirá avanzar en el proceso de modificación a favor de la inclusión, accesibilidad, la no discriminación y el manejo de un lenguaje no sexista.	Octubre - Noviembre - Diciembre	Número de procesos modificados/Número de procesos identificados con áreas de oportunidad*100
CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD DE GÉNERO, NO DISCRIMINACIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Programa de Acreditación "Legislar con PEG"	"Incorporación de la perspectiva de género en la labor legislativa"	Capacitar a 25 servidoras y servidores públicos del área de Servicios Parlamentarios. Informe de resultados / propuestas de aplicación por participante / listas de asistencia y constancias.	Julio- septiembre	Procesos de capacitación implementados/ Procesos de capacitación propuestos *100 Personas capacitadas desagregado por sexo y por temática
	Prevención y atención de la violencia de género	Red de Enlaces de Género Parlamentarios (Capacitación)	Capacitar a 25 personas en la materia de Grupos Parlamentarios y Comisiones Legislativas Informe de Resultados. Nombramiento de cada participante, listas de asistencia, constancias.	Enero-marzo Abril- junio	Procesos de capacitación implementados/ Procesos de capacitación propuestos *100 Personas capacitadas desagregado por sexo y por temática

	Prevención y atención de la violencia de género	Personal Sindicalizado	Capacitar a 25 personas en la materia de personal sindicalizado Informe de Resultados. Nombramiento de cada participante. Listas de asistencia, constancias	Abril - junio	Procesos de capacitación implementados/ Procesos de capacitación propuestos *100 Personas capacitadas desagregado por sexo y por temática
	Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género al interior del Senado de la República.	Seguimiento a casos por violencia de género y su resolución	Atender y orientar todos los casos que se presenten; Ficha de registro. Elaboración de documento especializado de los casos que lo ameriten. Documento de Opinión técnica enviada a Contraloría Interna y Asuntos Jurídicos. establecer vinculación para la atención con Recursos Humanos, Contraloría Interna y Asuntos Jurídicos	PERMANENTE	Número de solicitudes atendidas en apego a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género al interior del Senado/Número de solicitudes recibidas (INDICADOR PASH 2020) Número de solicitudes con Opinión Técnica
	Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género al interior del Senado de la República.	Aportar contenidos relativos a la prevención de la violencia de género	Elaborar, recopilar y proponer contenidos para la prevención y atención de la violencia de género al interior del Senado de la República	PERMANENTE	Número de contenidos enviados sobre derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y vida libre de violencia. / Total de contenidos propuestos *100

SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género al interior del Senado de la República.	Reuniones del Comité	Fortalecer la vinculación y el trabajo colaborativo con las áreas integrantes de este Comité: Comisión para la Igualdad de Género, Persona Mediadora, Recursos Humanos, Contraloría Interna. 4 reuniones de trabajo con sus actas de acuerdo. Población beneficiada: 3000 personas que laboran en el Senado	Marzo, Mayo, Agosto y Noviembre	Número de solicitudes atendidas en apego a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género al interior del Senado/Número de solicitudes recibidas (INDICADOR PASH 2020)
		Promover la realización de reuniones periódicas con la Persona mediadora para el seguimiento de casos en materia de violencia laboral	Fortalecer la vinculación y el trabajo colaborativo con figura mediadora ante casos en la materia.	Permanente	Número de solicitudes atendidas en apego a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género al interior del Senado/Número de solicitudes recibidas (INDICADOR PASH 2020)
		Conocer la opinión de la persona mediadora sobre las acciones emprendidas para concretar la igualdad laboral y no discriminación.	Fortalecer la vinculación y el trabajo colaborativo con la persona mediadora y las áreas integrantes de este Comité: Comisión para la Igualdad de Género, Recursos Humanos, Contraloría Interna. Población beneficiada: 3000 personas que laboran en el Senado	Permanente	Número de solicitudes atendidas en apego a lo establecido en el Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género al interior del Senado/Número de solicitudes recibidas (INDICADOR PASH 2020)



SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género al interior del Senado de la República.	Conferencias virtuales mensuales 25N	Sensibilizar a 200 personas en temáticas específicas para la prevención y atención de la violencia de género dirigidas a todo el personal del Senado en áreas administrativas y parlamentarias; enlaces de género, personal de los mecanismos para la institucionalización de la peg en los Congresos Locales. Población beneficiada: 3000 personas que laboran en el Senado. Informe de Resultados	Enero - octubre (días 25)	Procesos de capacitación implementados/ Procesos de capacitación propuestos *100 Personas capacitadas desagregado por sexo y por temática
		Seguimiento a la Red de Enlaces de Género Administrativas (capacitación y reuniones trimestrales)	Sensibilizar a 25 personas en la materia de Grupos Parlamentarios y Comisiones Legislativas. Informe de Resultados. Nombramiento de cada participante. 4 reuniones.	Enero - marzo Abril - junio	(Número de enlaces de género capacitados y en funcionamiento/ Número total de enlaces de género nombrados) +100

**UNIDAD TÉCNICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL SENADO DE LA REPÚBLICA
PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2021**

Vo. Bo.

**MTRA. SULMA E. CAMPOS MATA
TITULAR**

FEBRERO, 2021