



Secretaría
de Seguridad
Pública

GOBIERNO DE MICHOACÁN

PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

20
25



50
ANIVERSARIO
DE LOS SANTUARIOS DE LA
**Mariposa
Monarca**



MICHOACÁN ES
MEJOR



El presente plan de trabajo, tiene como propósito identificar, atender, evaluar, así como promover, proteger y lograr la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en la labor diaria de esta Secretaría, para lo que la Unidad de Igualdad Sustantiva de esta dependencia, priorizará el llevar a cabo acciones que orienten y sensibilicen a las distintas áreas tanto operativas como administrativas.

Atendiendo lo establecido en el Acuerdo por el que se Constituyen las Unidades de Igualdad Sustantiva en las Dependencias, Entidades y Coordinaciones Auxiliares de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, en su artículo 2, establece que las Unidades de Igualdad Sustantiva, serán el mecanismo que fortalezca la institucionalización de la perspectiva de género en la política pública transversal y fomento a la igualdad sustantiva conforme a los procesos de planeación, presupuestación y evaluación.

Por ello, con dichas acciones se pretende mejorar la calidad del ambiente laboral, mediante la deconstrucción de ciertos estereotipos sociales y la sensibilización de las áreas operativas y administrativas de la Secretaría de Seguridad Pública en lo relativo al ejercicio pleno y sin discriminación en materia de género, derechos humanos, prevención y erradicación de la violencia de género, fomentando y preservando el respeto entre mujeres y hombres.



FEDERAL:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- c) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- d) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- e) Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

INTERNACIONAL:

- a) Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- b) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará).
- c) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

ESTATAL:

- a) Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo.
- b) Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.
- c) Ley de Planeación del Estado de Michoacán de Ocampo.
- d) Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán.
- e) Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública.
- f) Reglamento de la Guardia Civil del Estado de Michoacán.
- g) Ley por Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo.
- h) Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo y su Reglamento.
- i) Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres.
- j) Acuerdo para la creación de Unidades de Igualdad Sustantiva.
- k) Programa Sectorial de seguridad pública 2021 – 2027.



III. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la perspectiva de género en la dependencia para favorecer las condiciones para la igualdad entre mujeres y hombres, así como mejorar el servicio con igualdad y no discriminación.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Detectar las necesidades de la dependencia en materia de perspectiva de género para implementar la política de igualdad sustantiva.
2. Coadyuvar con la información que se requiera para el desarrollo de acciones en materia de prevención de la violencia y fomento a la igualdad sustantiva;
3. Emitir informes sobre el cumplimiento de las estrategias ejecutadas por la dependencia en temas de Seguridad Pública en atención a la violencia de género contra la mujer.



El diagnóstico interno de Igualdad Sustantiva dentro de la Secretaría de Seguridad Pública se tomó como referencia a la herramienta dispuesta por la Norma Mexicana NMX-R-025-SC-FI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, por lo que fue adaptado a las condiciones laborales y legales que sustentan a esta secretaría.

La construcción de este diagnóstico tiene como finalidad conocer la situación laboral actual de las mujeres y hombres que laboran en esta dependencia relativa a la igualdad de género para identificar las brechas existentes; así como, de hacer periódica esta valoración y poder tener un referente para continuar fortaleciendo e implementando acciones afirmativas que permitan prevenirlas, atenderlas y erradicarlas.

Durante su aplicación se recogió información cuantitativa de las características generales del personal de la dependencia, así como de diversas temáticas; cabe mencionar que la implementación del mismo se realizó mediante un formulario electrónico, este fue puesto a disposición de las personas servidoras públicas, a través de la herramienta Google Forms, colaborando para su difusión las personas representantes de los grupos de trabajo de cada unidad administrativa, mismos se encargaron de invitar a las compañeras y compañeros para fomentar su participación, ello con la finalidad de contar con la intervención de la mayoría del personal que labora en esta Secretaría. El formulario se presenta en el siguiente botón:

ACCEDER



El contenido de dicha herramienta se fundamenta en 8 aspectos temáticos que constituyen una visión amplia de la igualdad sustantiva en la institución, por lo cual las preguntas de los temas se ponderan de la siguiente manera:

TEMÁTICA	VALOR DE CADA PREGUNTA
Características del personal	
1. Unidad de Igualdad Sustantiva	9.09% en 3 preguntas
2. Reclutamiento y selección de personal	9.09% en 3 preguntas
3. Capacitación y desarrollo profesional	12% en 4 preguntas
4. Clima laboral	27% en 9 preguntas
5. Salud en la organización	9.09% en 3 preguntas
6. Prevención de violencia laboral y acoso sexual	21% en 7 preguntas
7. Comunicación	12% en 4 preguntas

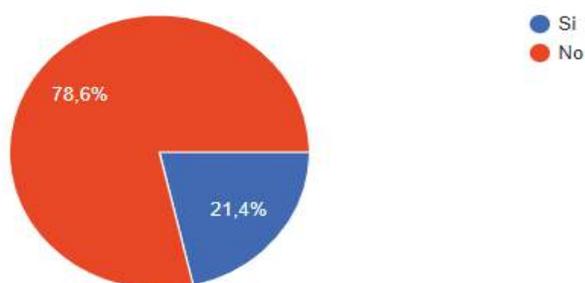
NOTA: Es importante mencionar que el primer tema no tiene valor, debido a que se trata únicamente de características generales del personal.

En relación a los resultados, lo más destacado a las respuestas emitidas por el personal es en el eje temático 2 sobre Igualdad sustantiva, donde el 52.7% de la población no sabe de la existencia de la Unidad de Igualdad Sustantiva en la institución; por otro lado, el 57.8% no ha escuchado sobre política de igualdad sustantiva. Por lo tanto, el personal no se percibe una preocupación por la Igualdad Sustantiva.

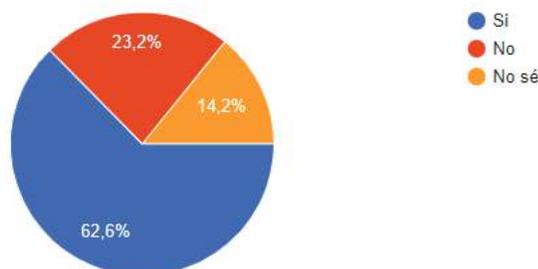


En otro aspecto donde son relevantes los resultados es en el eje temático 5 sobre el clima laboral, mismo donde se obtuvo una respuesta favorable, sin embargo es necesario reforzar la atención; si bien entre los encuestados hay poca presencia de discriminación, violencia o acoso, nos indica la existencia de los mismos como se puede apreciar en la siguiente gráfica:

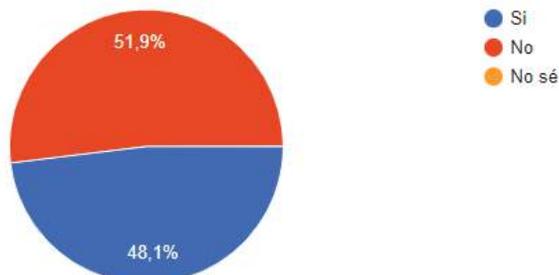
Grafica 1. ¿Has padecido de algún tipo de violencia/acoso/hostigamiento dentro del centro laboral?



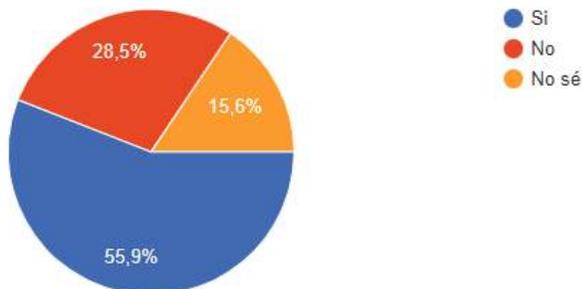
Así mismo, sobre el eje temático 6 sobre Salud en la organización, en los 3 indicadores nos refleja que si hay una atención a la salud de los empleados administrativos y operativos, sin embargo el desconocimiento o la negativa de percibir los servicios que brinda la institución es considerable. Tal cual se demuestra en las siguientes gráficas.



Grafica 2. ¿Se realizan campañas de prevención y cuidados básicos para el personal con el fin de concientizar y monitorear su salud en general?



Grafica 3. ¿Se analizan periódicamente posibles factores que afectan en la permanencia, desempeño y estabilidad del personal?



Grafica 4. ¿Se realizan eventos y/o campañas de prevención, cuidado y atención de la salud mental, emocional y psicológica del personal?



Nuestra labor como Secretaría es preservar la tranquilidad y salvaguardar el orden para que el pueblo michoacano viva en un ambiente de paz, realizando sus actividades diarias, confiando en que su vida e integridad se encuentran a salvo.

Sin embargo, como institución es también nuestra tarea brindar atención a nuestro personal ofreciendo servicios básicos para su salud física y mental, profesionalización y orientación a diversas problemáticas que se pudieran presentar derivado de su labor a la ciudadanía.

Por ello, como metas a corto plazo serían fortalecer la Unidad de Igualdad Sustantiva misma que sirva como medio de orientación, asesoría y canalización para recibir atención hacia el personal, tanto administrativo como operativo.

En lo que refiere a metas a mediano plazo, se tiene la tarea de fortalecer, actualizar y ejecutar políticas, acciones y servicios, en temas de perspectiva de género, igualdad sustantiva, feminismos, derechos humanos, entre otros.

En lo que respecta a las metas a largo plazo es necesario aclarar que la operatividad de las acciones ejecutadas a corto y mediano plazo deberá ser sostenibles por tiempo indeterminado, es decir, institucionalizarse, toda vez que las necesidades sociales así lo requieran. En esta fase destaca la evaluación del impacto de las acciones realizadas al cumplimiento de los objetivos de esta. Por otra parte, la temporalidad de las acciones dependerá, entre otras cosas, del presupuesto asignado.



ALINEACIÓN PLADIEM	ALINEACIÓN PROGRAMA SECTORIAL	ALINEACIÓN POA	ACCIÓN POR ÁREA	ÁREA RESPONSABLE	ACCIÓN UNI SSP
ACCIÓN 1.2.2.7. Consolidar la comunicación efectiva e Interacción del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres por razones de género.		Creación de estrategias en comunicación institucional	Creación de estrategias en comunicación institucional	Comunicación Social	1. Realizar campañas de difusión en temas transversales con perspectiva de género.
ESTRATEGIA 1.3.1. Preservar la seguridad pública y fomentar la prevención social de la violencia y la delincuencia en el estado.	1.3.4 Atender los reportes de violencia contra la mujer recibidos en el C5i	Evaluación del desarrollo operativo de los Centros de Atención a Emergencias	Atender los reportes de emergencia al 911 y la denuncia anónima al 089 con perspectiva de género.	Coordinación General del Centro Estatal de Comando, Comunicaciones, Cómputo, Control, Coordinación e Inteligencia.	2. Integrar y emitir la información de cumplimiento de acciones de transversalización de la perspectiva de género para fortalecer la prevención y atención de la violencia contra las mujeres
		Coordinación y Supervisión de los servicios técnicos que brindan mantenimiento y soporte técnico a los sistemas de radiocomunicación digital, atención de llamadas 911 y videovigilancia.			
	Supervisar los resultados de la Operación del C5i	Registrar casos de Violencia contra la mujer en plataforma de BANAVIM	Subsecretaría de Operación Policial		
	2.1.6. Implementar medidas de protección aplicadas a mujeres víctimas de violencia.	Seguimiento de recorridos para la aplicación de medidas de protección instruidas.		Atención a solicitudes de medidas de protección	
2.1.2 Diseñar e implementar acciones de seguridad en materia de prevención social de la violencia de género.	Acciones de proximidad social para prevenir el delito	Realización de patrullajes preventivos, recorridos y operativos de seguridad atendiendo hechos relacionados con violencia de género.			



	<p>2.1.3. Impartir pláticas de prevención del delito, con estrategias de proximidad y atención a situaciones de riesgo para las mujeres.</p> <p>2.1.4. Generar vínculos con instituciones educativas y con la ciudadanía en general a través de talleres y pláticas.</p> <p>Fortalecer la atención estratégica en la prevención y erradicación de la violencia de género.</p> <p>2.2.2. Establecer las acciones transversales para la seguridad de grupos vulnerables.</p>					
		Organización de actividades de proximidad para sectores de población específica en situaciones de riesgo.		Impartición de pláticas y talleres con perspectiva de género a la sociedad civil y estudiantil.		
				Canalización de personas		
<p>ESTRATEGIA 1.3.2 Fortalecer el estado de fuerza, su profesionalización y equipamiento.</p>	<p>2.3.2. Capacitar e involucrar a los elementos de la corporación y personal administrativo en la materia.</p>	<p>Cursos de actualización y especialización</p>	Realizar el proceso de reclutamiento y selección.		<p>3. Brindar seguimiento a las acciones que realiza el área correspondiente en tema de formación, capacitaciones, pláticas y talleres de sensibilización con perspectiva de género hacia el personal de la institución.</p>	
			Vigilar se cumpla con la difusión de las convocatorias que se emitan en tema de formación, capacitación, profesionalización y promoción.			
			Proponer, tramitar y ejecutar programas de formación inicial y continua, capacitación y especialización dirigidos a personal operativo de la corporación.	Dirección de Desarrollo Policial		



	2.3.2. Capacitar e involucrar a los elementos de la corporación y personal administrativo en la materia.	Cursos básicos en primeros auxilios, pláticas y talleres en atención médica, nutricional, odontológica y psicológica al personal de la dependencia.	Impartición de pláticas y talleres con perspectiva de género a personal de la institución.	Dirección de Atención Física y Psicológica			
	1.1.2. Consolidar acciones en materia operativa mediante una ejemplar actuación policial.	Supervisar los procedimientos administrativos disciplinarios competentes	Brindar asesoría jurídica a personal de la Secretaría	Unidad de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos	4. Coadyuvar en la atención, seguimiento y promoción de la información en materia de derechos humanos de las mujeres y no discriminación;		
Recibir y conocer quejas en contra de algún integrante de la corporación			Unidad de Asuntos Internos				
2.1.2. Diseñar e implementar acciones de seguridad en materia de prevención social de la violencia de género.	Atención médica, nutricional, odontológica y rehabilitación física del personal de la dependencia.	Realizar valoración integrales al personal operativo para las necesidades de la dependencia, así como personal administrativo y familiares en línea directa.	Realizar valoración integrales al personal operativo para las necesidades de la dependencia, así como personal administrativo y familiares en línea directa.	Dirección de Atención Física y Psicológica	5. Coadyuvar en el fomento a la cultura de salud integral dentro de la dependencia así como en la cultura de la denuncia.		
						Atención multidisciplinaria y canalización para la atención a personas víctimas de un hecho delictivo	Vincular a personal de la dependencia y familiares a la institución de salud o de procuración de justicia para su atención oportuna.
						Programas de dignificación para el personal adscrito a la secretaría de seguridad pública.	Atender de forma integral a elementos mujeres por medio de ferias de la salud y la sala de lactancia.



VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACCIÓN	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1. Realizar campañas de difusión en temas transversales con perspectiva de género;												
2. Integrar y emitir la información de cumplimiento de acciones de transversalización de la perspectiva de género para fortalecer la prevención y atención de la violencia contra las mujeres;												
3. Brindar seguimiento a las acciones que realiza el área correspondiente en tema de formación, capacitaciones, pláticas y talleres de sensibilización con perspectiva de género hacia el personal de la institución;												
4. Coadyuvar en la atención, seguimiento y promoción de la información en materia de derechos humanos de las mujeres y no discriminación;												
5. Coadyuvar en el fomento a la cultura de salud integral dentro de la dependencia así como en la cultura de la denuncia.												