



## PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA

### 1.- INTRODUCCIÓN.

Un sistema con enfoque de género está determinado por la división del trabajo y por el marco institucional que afectan la distribución de los recursos y oportunidades en una sociedad. Es la nuestra una sociedad moderna y abierta a la comunicación internacional lo cual nos pone un marco de referencia en cuestión de relaciones laborales y equidad de género.

Asimismo las condiciones actuales de desigualdad son producto de costumbres arraigadas a lo largo del tiempo, y han arrojado como resultado actitudes excluyentes tanto a mujeres como a hombres, lo que en la práctica se traduce en la desigualdad de oportunidades.

Uno de los objetivos de la implementación del Programa de Cultura Institucional, es el de atender eficientemente los requerimientos del personal y realizar los cambios necesarios para alcanzar la transversalidad de género y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; a través de acciones permanentes en favor del personal.

Definimos el Programa de Cultura Institucional como un compromiso y como una línea estratégica, cuyo resultado inmediato es el de generar un ambiente laboral digno y equilibrado, con condiciones que permitan un adecuado balance de vida entre el trabajo y la familia; así como la salud y la ausencia de riesgos para el personal de Gobierno del Estado de Colima.

El programa a través de los planes de acción impactará también en las prestaciones que el Gobierno otorga al personal, y de manera especial al servicio que prestamos a la ciudadanía en nuestras instalaciones.

La aplicación efectiva de los planes de acción se traducen en mejoras del desarrollo humano, al proveer los mismos derechos y oportunidades en el ambiente laboral a mujeres y hombres que colaboran con el cumplimiento de objetivos y metas del Gobierno del Estado de Colima.



GOBIERNO FEDERAL



Vivir Mejor

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

## **2.- MARCO JURÍDICO QUE INTERVIENE COMO SUSTENTO PARA EL DESARROLLO DE PLANES DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL**

1. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Colima.
2. Nuevo Código Penal para el Estado de Colima.
3. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Colima.
4. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Colima.
5. Ley para la Integración y Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad del Estado de Colima.
6. Ley que Previene, combate y elimina la discriminación en el Estado de Colima.
7. Ley Estatal de Responsabilidad de los Servidores Públicos.
8. Ley de los Trabajadores al servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima.
9. Ley para la Integración y Desarrollo Social de las Personas con Discapacidad en el Estado de Colima.
10. Ley para la Prevención y Atención a la Violencia Intrafamiliar.
11. Ley Federal del Trabajo.

### 3.- PLANEACIÓN.

A través del diagnóstico que fue resultado de los cuestionarios aplicados con el esquema de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género", se ha desarrollado el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional 2012, tomando en cuenta los alcances logrados en el año 2011 como marco referencial, así como aquellos acontecimientos que sigan presentando áreas de mejora e incluso acciones correctivas para el sano desempeño y calidad de vida del personal.

Se trabajará el programa a través del sistema único de cultura institucional (titulares y representantes de cada una de las dependencias centralizadas y descentralizadas de gobierno del estado que participan en el programa de cultura institucional), por lo cual se sesionará de manera periódica para medir, evaluar y diagnosticar sistemas informales que propicien conductas poco favorables para el sano desempeño del equipo de trabajo, resultando de ello líneas de acción representadas en compromisos y acuerdos de estado; mediante las siguientes etapas:

- ✓ **ETAPA 1.-** Presentación de impactos relevantes por dependencias.
- ✓ **ETAPA 2.-** Homologación de criterios para levantar el diagnóstico situacional 2012 en todas las dependencias adscritas al programa de cultura institucional.
- ✓ **ETAPA 3.-** Análisis comparativo de impactos 2011 entre los resultados derivados del 2012.
- ✓ **ETAPAS 4.-** Elaboración de líneas de acción con planes de trabajo y responsables para cada uno de los criterios evaluados (12 criterios).
- ✓ **ETAPA 5.-** Elaboración de reportes y acuerdos para entrega al ejecutivo del estado.

Para el desarrollo de dicha dinámica dentro de la dependencia, el equipo de trabajo estará compuesto de por lo menos tres personas que cuenten con autoridad y representación para la toma de decisiones; el equipo debe estar regido bajo procedimientos claros, objetivos establecidos, asignación de actividades y responsabilidades, de igual manera, levantamiento de acuerdos y avance de las reuniones. Los requerimientos mínimos aprobatorios para la integración del equipo son:

- Capacitación en temas de equidad de género.
- Conocimiento del Programa de cultura Institucional 2011 de la dependencia.
- Sin antecedentes de conductas inapropiadas.



**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

### PLAN DE ACTIVIDADES

| Actividad  | Tiempo en Horas                            | Productos  | OCTUBRE |   |   |   | NOVIEMBRE |   |   |   |
|--|--|--|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|  |  |  | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| <b>1.- PRESENTACION DE LA PROPUESTA DE TRABAJO.</b>                            |  |  |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Presentación de impactos por dependencia                                       | 4Hrs x Dep.                                | 1.- Minutas de acuerdos.<br>2.- Reportes de trabajo.<br>3.- Fotos  |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Homologación de criterios para diseñar y levantar el diagnóstico 2012          | 5 Hrs x Dep.                               |  |         |   |   |   |           |   |   |   |
| <b>2.- DISEÑO DE LOS PLANES DE ACCION</b>                                      |  |  |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Reporte de resultados del diagnóstico 2012                                     | 5 Hrs x Dep.                               | 1.- Minutas de acuerdos.<br>2.- Reportes de trabajo.<br>3.- Fotos<br>4.- Planes de cultura institucional |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Análisis Comparativos de Impactos 2011-Contra 2012                             | 5Hrs x Dep.                                |  |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Reporte diagnóstico de análisis de resultados 2011-2012                        | 5Hrs x Dep.                                |  |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de líneas de acción por criterio del plan de cultura Institucional | 12 Hrs x Dep.<br>4 sesiones de 3 horas C/U |  |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de Reporte general para entregar al Ejecutivo del Estado.          | 4Hrs x Dep.                                | Depende de cada dependencia  |         |   |   |   |           |   |   |   |

## SEGUIMIENTO AL PLAN DE CULTURA INSTITUCIONAL

Procedimiento para llevar a cabo el seguimiento del plan de cultura institucional:

1. Definir objetivo e indicadores. Determinar qué aspectos son los que interesa registrar y medir.
2. Fomentar el trabajo en equipo. Se identifican a los participantes, se determinan las funciones indicando el responsable que contribuirá tanto dentro como fuera del programa.
3. Seguimiento de tareas e informe de seguimiento. El seguimiento se lleva a cabo revisando con el responsable del equipo, el status de cada actividad planteada como parte del Plan de Cultura Institucional, con la finalidad de corregir o mejorar el seguimiento del programa.
4. Registrar incidencias. Evaluar el impacto y proponer soluciones.
5. Plan de trabajo y medidas correctivas. Informes de seguimiento con el avance del proyecto, planes de trabajo, recomendaciones y acciones correctivas y/o preventivas.

Para la evaluación, se debe priorizar los indicadores tomando como base los objetivos específicos de los criterios del programa.





GOBIERNO  
FEDERAL



"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

## PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DIF ESTATAL COLIMA

### Información sobre la organización.

El plan de cultura institucional es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, las instituciones públicas y los organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan -a corto y mediano plazo- al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

Con el compromiso de cumplir con los requisitos se aplicaron encuestas al 100% del personal del DIF Estatal Colima (oficinas centrales), con el propósito de identificar las posibles inequidades de género existentes y la percepción de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo que imperan dentro de la institución.

Derivado de los resultados de las encuestas aplicadas obtenemos como producto el presente Diagnóstico sobre cultura institucional, el cual tiene la finalidad de obtener acciones que conlleven a evitar las desigualdades en cuanto a género y por ende el acceso a mejores oportunidades laborales así como óptimas condiciones de trabajo sin distingo alguno.

El presente Diagnóstico abarca los siguientes temas:

1. Cultura institucional.
2. Detección de necesidades de capacitación.
3. Hostigamiento sexual y Abuso sexual.
4. Inventario de recursos humanos.

### OBJETIVO

Obtener datos que permitan atender los indicadores en materia de cultura institucional en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia en Colima.

- *Realizar un análisis del estado actual que guarda la equidad de género dentro de la institución.*
- *Conocer la percepción de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo de la Institución.*
- *Emitir un reporte de resultados que permitirá diseñar acciones afirmativas y a favor del personal que forma parte del DIF Estatal Colima.*



Vivir Mejor

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

## JUSTIFICACIÓN

La implementación del Plan de Cultura Institucional forma parte de las estrategias utilizadas para fortalecer el sistema de valores. Dicho esquema entre muchos otros aspectos tiene la finalidad de evitar las desigualdades en cuanto a género y por ende el acceso a mejores oportunidades laborales así como a óptimas condiciones de trabajo sin distingo alguno.

El DIF Estatal Colima como órgano de asistencia social promueve y aplica en cada uno de sus ámbitos, los valores fundamentales para su funcionamiento, permitiendo que los miembros de la comunidad se distingan ante la sociedad como impulsores del cambio y de esa manera mejorar su entorno.

## MÉTODO

Se aplicaron las encuestas de Cultura Institucional con enfoque de género al 100% del personal de las oficinas centrales del DIF Estatal Colima, se llevaron a cabo las evaluaciones de habilidades, se obtuvo información para la Detección de Necesidades de Capacitación de los formatos de Información del Personal del DIF Estatal Colima y se solicitaron datos a la Jefatura de Recursos Humanos, ya que es el área encargada del resguardo de la información relacionada con el personal.



**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

## PLANES DE ACCIÓN

### CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO

| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>  |   |   |                             |  | <b>DIF ESTATAL COLMA</b>                                       |                           |
|---|---|---|-----------------------------|--|--|---------------------------|
| <b>CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO</b>   |   |   |                             |  |  |                           |
| <b>OBJETIVO</b>   | <b>ESTRATEGIA</b>   |   |                             | <b>LINEA DE ACCION</b>   | <b>RESULTADO ESPERADO</b>                                      |                           |
| Implementar estrategias de trabajo que ayuden a los lideres para fomentar adentro del grupo compromiso y obtener mejores resultados | Incorporar temas de liderazgo efectivo dentro de los talleres de capacitación |   |                             | Proporcionar espacios de formación donde las personas desarrollo en habilidades laborales. | Lograr que exista una mejor comunicación directiva y operativa |                           |
| <b>ACCIONES A REALIZAR</b>  | <b>META</b>   | <b>INDICADOR</b>                          | <b>RESPONSABLE</b>          | <b>RECURSOS NECESARIOS</b>   | <b>INICIO</b>  | <b>TERMINO</b>            |
| llevar acabo talleres de liderazgo  | mejorar la lineación de comunicación entre las personas                       | talleres programados/ talleres realizados | Coordinación Administrativa | Humanos, Material de trabajo   | 3 semana de enero de 2013                                      | 3ª semana de Febrero 2013 |
| Reuniones de seguimiento a planeación operativa   |   | 4 al año                                  |                             |  | Enero del 2013   | Noviembre del 2013        |





**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

**CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO**

| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>   |   |   |                             |  |                        | <b>DIF ESTATAL COLMA</b>     |
|--|---|---|-----------------------------|--|------------------------|------------------------------|
| <b>CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO</b>  |   |   |                             |  |                        |                              |
| OBJETIVO   | ESTRATEGIA  |   |                             | LINEA DE ACCION  |                        | RESULTADO ESPERADO           |
| Fomentar el trabajo en equipo dentro de la institución para lograr los objetivos de la dependencia | Implementar el trabajo en equipo vasado en valores institucionales que contribuyan a la integración y la cooperación. |   |                             | Establecer dentro de los reglamentos internos aspectos que favorezcan e impulsen el trabajo en equipo para incrementar la participación y la responsabilidad |                        | fortalecer el trabajo equipo |
| ACCIONES A REALIZAR  | META  | INDICADOR                               | RESPONSABLE                 | RECURSOS NECESARIOS  | INICIO                 | TERMINO                      |
| implementar una capacitación que favorezca el trabajo en equipo                                    | Lograr que el equipo de trabajo mejore sus interrelaciones.   | cursos programados/ cursos tomados      | Coordinación Administrativa | Ponente, aula  | 1ª semana Febrero 2013 | 1ª semana de Marzo 2013      |
| taller de trabajo fuera de las instalaciones   |   | Total de personal/ personal que asistió |                             | Ponente, lugar fuera de las instalaciones  |                        |                              |



**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

### CRITERIO III. CLIMA LABORAL

| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>   |   |                           |                             | <b>DIF ESTATAL COLMA</b>   |                |  |
|--|---|---------------------------|-----------------------------|--|----------------|--|
| <b>CRITERIO III. CLIMA LABORAL</b>   |   |                           |                             |  |                |  |
| <b>OBJETIVO</b>  | <b>ESTRATEGIA</b>   |                           |                             | <b>LINEA DE ACCION</b>   |                | <b>RESULTADO ESPERADO</b>  |
| Favorecer las condiciones que contribuyan a que la institución obtenga los mejores resultados de relaciones entre el personal y usuarios | Fortalecer la promoción de los valores Institucionales, y fomentar la igualdad de oportunidades y equidad de genero |                           |                             | Hacer un diagnóstico mediante entrevista y/o encuestas sobre clima laboral e implementar acciones para mejorar o mantener dichas situaciones |                | Tener dentro de la institución un clima laboral de Confianza, respeto y equidad. |
| <b>ACCIONES A REALIZAR</b>   | <b>META</b>   | <b>INDICADOR</b>          | <b>RESPONSABLE</b>          | <b>RECURSOS NECESARIOS</b>   | <b>INICIO</b>  | <b>TERMINO</b>   |
| Aplicación anual de la encuesta Cultura Institucional  | Generar un ambiente agradable y de armonía en el trabajo  | Resultados de la encuesta | Coordinación Administrativa | Humanos y Materiales   | Marzo cada Año | Abril cada Año   |



**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

### **CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE**

| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>   |  |   |                             |   |                  | <b>DIF ESTATAL COLMA</b>   |
|--|--|---|-----------------------------|---|------------------|--|
| <b>CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE</b>  |  |   |                             |   |                  |  |
| OBJETIVO   | ESTRATEGIA   |   |                             | LINEA DE ACCION   |                  | RESULTADO ESPERADO   |
| Lograr que el lenguaje que se maneje en todos los aspectos para comunicarnos se de manera incluyente | Fomentar que la comunicación de la institución, tanto exterior como interior sea mediante un lenguaje inclusivo y con respeto de género. |   |                             | Impulsar entre el personal estrategias que contribuyan a manejar un lenguaje incluyente |                  | Tener un lenguaje incluyente en todos los documentos y medios de comunicación dentro de la institución |
| ACCIONES A REALIZAR  | META   | INDICADOR                                     | RESPONSABLE                 | RECURSOS NECESARIOS   | INICIO           | TERMINO  |
| Elaborar un código de conducta   | que todo el personal tenga una sensibilización acerca de la inclusión  | Total de personas/<br>Total de sensibilizados | Coordinación Administrativa | Humanos   | Febrero del 2013 | marzo del 2013   |
| Taller de lenguaje incluyente  |  |   |                             | Humanos y Materiales  |                  |  |



**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

### CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL

| PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI  |   |  |                             |  |                | DIF ESTATAL COLMA                                   |  |
|--|---|--|-----------------------------|--|----------------|---|--|
| CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL   |   |  |                             |  |                |   |  |
| OBJETIVO   | ESTRATEGIA  |  |                             | LINEA DE ACCION  |                | RESULTADO ESPERADO                                  |  |
| Implementar dentro de la institución que el reclutamiento de personal sea con equidad e igualdad de oportunidades e incluyente | Establecer un mecanismo de reclutamiento y selección de personal basado en perfiles de puestos equidad de género. |  |                             | Implementar dentro de los procedimiento de reclutamiento y selección un lenguaje incluyente y no discriminatorio |                | Tener la selección de personal de manera equitativa |  |
| ACCIONES A REALIZAR  | META  | INDICADOR                                    | RESPONSABLE                 | RECURSOS NECESARIOS  | INICIO         | TERMINO   |  |
| solicitar la utilización e implementación del manual de Reclutamiento y selección del personal de R.H.                         | implementar Mecanismo de Reclutamiento basado en Perfiles   | personas que experimentaron el procedimiento | Coordinación Administrativa | Humanos, Materiales  | Enero del 2013 | Marzo del 2013                                      |  |
| determinar los perfiles de cada puesta y tenerlos presentes  |   |  |                             |  |                |   |  |



Gobierno Federal

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

**CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO**

|  |                          |
|--|--------------------------|
| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b> | <b>DIF ESTATAL COLMA</b> |
|--|--------------------------|

**CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO**

| OBJETIVO   | ESTRATEGIA  |   |                             | LINEA DE ACCION  |              | RESULTADO ESPERADO   |
|--|---|---|-----------------------------|--|--------------|--|
| Identificar y reconocer logros alcanzados con la actividades da la institución e involucrarse en las mismas. | Fomentar el involucramiento del personal en las actividades de la Institución |   |                             | lograr que el personal se sienta motivado para involucrarse plenamente en las actividades del mediante algún incentivo |              | contar con un personal que se sienta involucrado con los objetivos de la institución |
| ACCIONES A REALIZAR  | META  | INDICADOR                                   | RESPONSABLE                 | RECURSOS NECESARIOS  | INICIO       | TERMINO  |
| elaborar y tener establecidos itinerarios de Representatividad   | que el personal se involucre y reconozcan sus avances                         | Numero de eventos/<br>Numero de Asistencias | Coordinación Administrativa | Recursos Humanos, Financieros, Materiales  | Enero.- 2013 | NA   |
| reuniones de recreación para dar a conocer reconocimiento y /o logros  |   |   |                             | Recursos Financieros, Materiales   | Enero.- 2013 | NA   |



**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

**CRITERIO VII. RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES**

| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>  |  |  |                             | <b>DIF ESTATAL COLMA</b>   |               |  |
|---|--|--|-----------------------------|--|---------------|--|
| <b>CRITERIO VII. RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES</b>                 |  |  |                             |  |               |  |
| <b>OBJETIVO</b>   | <b>ESTRATEGIA</b>  |  |                             | <b>LINEA DE ACCION</b>   |               | <b>RESULTADO ESPERADO</b>  |
| Fomentar la implementación de reconocimientos, estímulos y/o recompensas para el personal | hacer que el personal conozca y reconozca los salarios, reconocimientos, recompensas y cualquier otro estímulo con los que cuenta la institución |  |                             | difundir la Campaña de la ley de servidores públicos del Gobierno del estado |               | contar con personal que conozca acerca de sus derecho y obligaciones |
| <b>ACCIONES A REALIZAR</b>  | <b>META</b>  | <b>INDICADOR</b>                                   | <b>RESPONSABLE</b>          | <b>RECURSOS NECESARIOS</b>   | <b>INICIO</b> | <b>TERMINO</b>   |
| Hacer difusión de Los reglamentos y Leyes que forman a la dependencia                     | personal 100% informado  | Numero de personal/<br>Numero de personal enterado | Coordinación Administrativa | Recursos Humanos y materiales  | feb-13        | Abril.-2013  |
| difundir los Convenios y beneficios hacia el personal                                     |  |  |                             |  |               |  |



Gobierno Federal

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

### CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

|  |                          |
|--|--------------------------|
| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b> | <b>DIF ESTATAL COLMA</b> |
|--|--------------------------|

#### CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

| OBJETIVO  | ESTRATEGIA   |                                    |                             | LINEA DE ACCION  | RESULTADO ESPERADO   |            |
|---|--|------------------------------------|-----------------------------|--|--|------------|
| Mantener al personal capacitado y brindar siempre apoyo para su crecimiento profesional | Promover la capacitación efectiva que favorezca al crecimiento profesional y promueva un desarrollo integral |                                    |                             | Realizar talleres, cursos, diplomados, enfocados a la capacitación y desarrollo profesional de acuerdo a los perfiles de puestos | Personal capacitado y altamente competitivo en sus puestos |            |
| ACCIONES A REALIZAR   | META   | INDICADOR                          | RESPONSABLE                 | RECURSOS NECESARIOS  | INICIO   | TERMINO    |
| Identificar cuáles son las principales necesidades capacitación                         | Fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal  | Numero de personal/ Encuestados/as | Coordinación Administrativa | Recursos Humanos, materiales, Recurso Financiero   | Inicio de cada año a partir de Enero.- 2013                | Indefinido |
| Elaborar de un programa de capacitación enfocado en los resultados del DNC              |  | # de Cursos por personas           |                             |  |  |            |



**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

**CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE**

| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>   |   |                            |                             | <b>DIF ESTATAL COLIMA</b>  |               |  |
|--|---|----------------------------|-----------------------------|--|---------------|--|
| <b>CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE</b>   |   |                            |                             |  |               |  |
| <b>OBJETIVO</b>  | <b>ESTRATEGIA</b>   |                            |                             | <b>LINEA DE ACCION</b>   |               | <b>RESULTADO ESPERADO</b>  |
| Contar los medios adecuados y necesarios para desempeñar sus funciones                       | Hacer la detección de las condiciones seguras e inseguras de las areas y las herramientas con las que se desempeñan las labores |                            |                             | Tomar en cuenta los lineamientos de seguridad e higiene que se deben cumplir de acuerdo al área y actividades del trabajo, así como contar con las herramientas adecuadas para este. |               | Lograr que el ambiente de trabajo donde se desempeñan las funciones sea armonioso, y equilibrado que proporcione seguridad |
| <b>ACCIONES A REALIZAR</b>   | <b>META</b>   | <b>INDICADOR</b>           | <b>RESPONSABLE</b>          | <b>RECURSOS NECESARIOS</b>   | <b>INICIO</b> | <b>TERMINO</b>   |
| Elaborar un diagnostico de instalaciones y necesidades específicas de los puestos de trabajo | Reducir el riesgo de estrés laboral   | Numero de áreas/ evaluadas | Coordinación Administrativa | Recursos humanos, materiales   | Enero.- 2013  | Diciembre.- 2013   |
| programa de mejora de instalaciones, y de herramientas de trabajo                            | Aumentar la seguridad del personal  |                            |                             | Recurso humano, Financiero   |               |  |





**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

### CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>   |  |                                       |                             |   | <b>DIF ESTATAL COLIMA</b> |  |
|--|--|---------------------------------------|-----------------------------|---|---------------------------|--|
| <b>CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL</b>                                       |  |                                       |                             |   |                           |  |
| OBJETIVO   | ESTRATEGIA   |                                       |                             | LINEA DE ACCION   |                           | RESULTADO ESPERADO   |
| lograr que el personal conozca y reconozca los mecanismos de promoción en la dependencia | Dar a conocer de los mecanismos de promoción de personal en la dependencia |                                       |                             | Sensibilizar al acerca de la promociones dentro del trabajo al personal |                           | Personal con conocimientos plenos en los métodos de promoción dentro del su institución. |
| ACCIONES A REALIZAR  | META   | INDICADOR                             | RESPONSABLE                 | RECURSOS NECESARIOS   | INICIO                    | TERMINO  |
| Identificar la situación laboral del personal  | Personal Consciente de sus derechos y oportunidades                        | Total del personal/ personal evaluado | Coordinación Administrativa | Recursos Humanos, Materiales  | febrero.- 2013            | Mayo.-2013   |
| Informar sobre sus posibles promociones  |  | Total de personal/personal informado  |                             |   |                           |  |



**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

**CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL**

|  |  |                                  |                             |   |               |                                    |
|--|--|----------------------------------|-----------------------------|---|---------------|------------------------------------|
| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>   |  |                                  |                             | <b>DIF ESTATAL COLIMA</b>   |               |                                    |
| <b>CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL</b>               |  |                                  |                             |   |               |                                    |
| <b>OBJETIVO</b>  | <b>ESTRATEGIA</b>  |                                  |                             | <b>LINEA DE ACCION</b>  |               | <b>RESULTADO ESPERADO</b>          |
| fomentar el equilibrio entre la vida familiar y laboral  | Fortalecer las condiciones que permitan lograr un equilibrio en la vida laboral y personal de quien integra la institución |                                  |                             | Establecer mecanismos que permitan al personal atender sus vida familiar sin descuidar lo laboral |               | Equilibrio de la vida del personal |
| <b>ACCIONES A REALIZAR</b>   | <b>META</b>  | <b>INDICADOR</b>                 | <b>RESPONSABLE</b>          | <b>RECURSOS NECESARIOS</b>  | <b>INICIO</b> | <b>TERMINO</b>                     |
| Informar al personal sobre los mecanismos existentes para cumplir actividades familiares en horarios laborales | El personal haga uso de estos beneficios   | numero de personal/ solicitantes | Coordinación Administrativa | Materiales  | Enero.- 2013  | Marzo.-2013                        |



**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

**CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**

|   |   |   |                             |                            |                |                           |
|---|---|---|-----------------------------|----------------------------|----------------|---------------------------|
| <b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>  |   |   |                             | <b>DIF ESTATAL COLMA</b>   |                |                           |
| <b>CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL</b>   |   |   |                             |                            |                |                           |
| <b>OBJETIVO</b>   | <b>ESTRATEGIA</b>   |   |                             | <b>LINEA DE ACCION</b>     |                | <b>RESULTADO ESPERADO</b> |
| Establecer los mecanismos para atender ,prevenir, sancionar actos de hostigamiento y acoso sexual | Difundir los mecanismos existentes dentro del Gobierno del Estado para atender casos de Hostigamiento, acoso, Violencia |   |                             | Difusión al personal       |                | Personal Informado        |
| <b>ACCIONES A REALIZAR</b>  | <b>META</b>   | <b>INDICADOR</b>                        | <b>RESPONSABLE</b>          | <b>RECURSOS NECESARIOS</b> | <b>INICIO</b>  | <b>TERMINO</b>            |
| Diseñar un tríptico con la información para denuncia  | Entregar al 100% del personal   | Total de personal/ trípticos entregados | Coordinación Administrativa | Humanos y materiales       | Febrero.- 2013 | Junio.-2013               |
| Solicitar cursos de capacitación sobre el uso de estos mecanismos                                 | Capacitar al 100% del personal  | Total de personal/ personal capacitado  |                             |                            |                |                           |

### RESULTADO GLOBAL. CULTURA INSTITUCIONAL

| RESULTADO GLOBAL. CULTURA INSTITUCIONAL |   |
|---|---|
| FACTOR ANALIZADO                        | AÑO 2012  |
| <b>CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO</b>   | <p>El 40% contestó que su jefe/a siempre se interesa en sus necesidades y problemas y no consideran al jefe/a autoritario/a.</p> <p>El 35% manifestó que algunas veces las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.</p> <p>Siempre considero que mi jefe/a escucha mis sugerencias e iniciativas personales, con el 35% y el trato que recibo de mi jefe/a es respetuoso.</p> |
| <b>CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO</b>   | <p>Muestran que tanto en hombres como en las mujeres la comunicación es clara de abajo hacia arriba con un 86% y a viceversa con un porcentaje de 82%. También un 26% no considera que exista un entorno laboral saludable entre mis compañeros/ras de trabajo.</p>   |
| <b>CRITERIO III. CLIMA LABORAL</b>      | <p>En general es favorable, sería de gran importancia revisar el procedimiento y tomar las acciones necesarias para motivar la participación del personal, sin distinción de sexo en órganos de representación, actos protocolarios y eventos que tiene un 11% como inconformidad del personal y Buscar los mecanismos necesarios para que el 5% del personal encuestado se les respete su opinión sin distinción alguna.</p>                                   |



|   |   |
|---|---|
| <p><b>CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE</b></p>                              | <p>El 50% considera que algunas veces los documentos oficiales que se emiten en esta dependencia se utilizan y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.</p> <p>El 67% de las mujeres manifiesta que muchas veces, se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna y se respeta por igual a hombres y mujeres en la comunicación formal e informal.</p> |
| <p><b>CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL</b></p>                                | <p>El 45% considera que en la dependencia nunca ingresa personal masculino para ocupar cargos de toma de decisión.</p> <p>El 28% considera que siempre hay igualdad de género en el momento de reclutar y seleccionar al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes.</p>   |
| <p><b>CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO</b></p>                     | <p>El 99% se siente orgullosa de permanecer en esta dependencia y el 81% las mujeres se sienten integradas en las actividades de esta dependencia.</p> <p>Con el 79% no dejarían a la dependencia.</p> <p>Con el 88% consideran permanecer por un largo tiempo en la dependencia, pero algunas veces cumplen órdenes y se limito a tomar iniciativas y responsabilidades.</p>   |
| <p><b>CRITERIO VII. RECOMPESAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES</b></p> | <p>El 82% opina que el sueldo no lo es todo y existen otros factores en la dependencia que lo compensan. Solo el 20% considera que debe trabajar en la Dependencia por la dificultad de encontrar un nuevo empleo.</p> <p>El 75% opina que hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo sueldo.</p> <p>El 67% manifiesta que si existe el permiso o licencia</p>  |



Gobierno Federal



"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

|   |   |
|---|---|
|   | <p>de paternidad en la Dependencia.</p> <p>El 75% manifiesta que se otorgan las mismas prestaciones tanto para hombres como para mujeres.</p> <p>El 66% considera que su carga de trabajo justifica el salario que perciben.</p> <p>El 97% opina que su trabajo es útil en la Dependencia.</p>  |
| <p><b>CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL</b></p> | <p>El 78% consideran que tanto los hombres como las mujeres, tienen acceso a la información sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento. Consideran que la capacitación es una prioridad en esta dependencia, con el 63%.</p> <p>El 94% cuentan con el conocimiento necesario para realizar de manera efectiva su trabajo.</p> <p>El 67% considera que hay igualdad de género en el momento de reclutar y seleccionar al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes.</p> |
| <p><b>CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE</b></p>   | <p>El 80% manifestó que existen medidas de seguridad en las áreas de trabajo, además el 85% considera que su lugar de trabajo es seguro.</p>  |
| <p><b>CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL</b></p>                             | <p>El 96% está de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.</p> <p>El 59% manifiesta que existen mecanismos de evaluación de desempeño sin discriminación para hombres y mujeres.</p> <p>El 63% de las mujeres contestó que nunca se otorgan promociones al personal con base en algún favoritismo.</p>  |



**GOBIERNO FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

|  |  |
|--|--|
| <p align="center"><b>CRITERIO XI.<br/>CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA<br/>VIDA LABORAL, FAMILIAR,<br/>PERSONAL E INSTITUCIONAL</b></p> | <p>El 81% manifestó que siempre se respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres así como el horario de trabajo establecido además que siempre se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.</p> <p>En la dependencia no se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales, esto con representación porcentual del 88%.</p> |
| <p align="center"><b>CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y<br/>ACOSO SEXUAL</b></p>  | <p>El 70% considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual.</p> <p>El 65% manifestaron necesario que exista un mecanismo para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.</p> <p>Se cuenta con un mecanismo interno de difusión sobre el hostigamiento y acoso sexual, opinaron con el 66%.</p>  |



## **CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO:**

### **TEMA: TRABAJO EN EQUIPO**

Debilidad en: Clara comunicación de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba

#### **Propuesta:**

- Elaborar una revista electrónica en dónde se le dé a conocer a todo el personal información sobre acuerdos, cursos, campañas, avisos, lista de cumpleaños del mes, fotos del personal de nuevo ingreso, información en general que el trabajador necesite conocer, etc.

### **TEMA: COMUNICACIÓN INCLUYENTE**

Debilidad en: Utilización y promoción del lenguaje no sexista en la comunicación interna.

#### **Propuesta:**

- Difundir por medio de memorándums, oficios, tableros de información y correo electrónico oficial de comunicación para el personal la utilización de lenguaje incluyente en la comunicación formal e informal que se dé dentro de la Dependencia. Utilizar y promover lenguaje e imágenes que tomen en cuenta las necesidades de hombres y mujeres

### **TEMA: RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS**

Debilidad en: Difusión en el personal sobre el permiso o licencia de paternidad.

#### **Propuesta:**

- Difundir por medio de memorándums, oficios, tableros de información y/ o correo electrónico oficial de comunicación para el personal en qué consiste el permiso o licencia de paternidad.

### **TEMA: MEDIO AMBIENTE**

Debilidad en: Medidas de seguridad en las áreas de trabajo.

#### **Propuesta:**

- Se cuenta con una comisión de Seguridad e Higiene pero gran parte del personal no la conoce, por lo tanto se propone hacer difusión para dar a conocer los integrantes de la comisión y hacer simulacros.





GOBIERNO  
FEDERAL

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

## **TEMA: CAPACITACIÓN**

Referente a la Detección de Necesidades de Capacitación, se pretende continuar con el programa de cursos de capacitación, ya que para DIF Estatal es de suma importancia que el personal sea apto para realizar sus actividades. Igualmente se continuarán dando los talleres para la mejora de las siguientes actividades:

- Administración del Tiempo.
- Comunicación oral y escrita.
- Creatividad.
- Equipo de cómputo y oficina.
- Liderazgo.
- Trabajo en equipo.

## **TEMA: HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ABUSO SEXUAL**

En tema de Hostigamiento sexual y abuso sexual se va a difundir el protocolo para dar seguimiento a quejas elaborado por el Instituto Colimense de las Mujeres para, con el objetivo de que el personal se sienta libre de expresar sus comentarios.

# ANEXO

## CUESTIONARIO PARA LEVANTAMIENTO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Introducción:</b> | Este cuestionario está diseñado para conocer tu opinión y sentimientos en relación a la dependencia en la cual laboras. Te sugiero atiendas con la importancia debida las siguientes indicaciones:  |
|                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lee cada pregunta con mucho cuidado</li> <li>• No contestes lo que creas que debería ser o lo que creas que nos gustaría que respondieras.</li> <li>• Tu reacción inicial a cada pregunta es la mejor manera de responder.</li> <li>• No hay preguntas engañosas o con doble intención.</li> <li>• No hay respuestas correctas o incorrectas.</li> <li>• Contesta lo que honestamente sientes.</li> <li>• Contesta todas las preguntas, no te saltes ninguna.</li> <li>• Aunque algunas preguntas parezcan similares, tu respuesta a cada una de ellas es muy importante.</li> <li>• Las respuestas son estrictamente confidenciales. Este cuestionario es anónimo. El proceso de análisis de la información se hará fuera de las instalaciones y se presentarán sólo los resultados generales.</li> </ul> <p style="text-align: center;">¡Gracias por tu participación!</p> |

### Parte I

Selecciona la opción correspondiente:

|     |  |   |  |
|-----|--|---|--|
| -A- | Sexo:  | <input type="checkbox"/> Mujer  | <input type="checkbox"/> Hombre  |
| -B- | El tiempo que tengo trabajando en esta empresa es: | <input type="checkbox"/> Menos de 1 año<br><input type="checkbox"/> De 1 a 3 años   | <input type="checkbox"/> De 3 a 5 años<br><input type="checkbox"/> Más de 5 años     |
| -C- | Edad   | <input type="checkbox"/> De 18 a 25 años<br><input type="checkbox"/> De 26 a 35 años  | <input type="checkbox"/> De 36 a 45 años<br><input type="checkbox"/> Más de 46 años  |
| -D- | Nivel Jerárquico                                   | <input type="checkbox"/> Dirección General<br><input type="checkbox"/> Dirección<br><input type="checkbox"/> Jefatura de Área | <input type="checkbox"/> Coordinación<br><input type="checkbox"/> Personal operativo |



GOBIERNO FEDERAL

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

**De acuerdo a tu percepción, selecciona la opción que describa mejor cada enunciado:**

| No. | REACTIVO  | Nunca | Muy Pocas Veces | Algunas Veces | Muchas veces | Siempre |
|-----|---|-------|-----------------|---------------|--------------|---------|
| 1   | Confío en mi jefe/a.  |       |                 |               |              |         |
| 2   | Mi jefe/a conoce la situación actual de mi área de trabajo.   |       |                 |               |              |         |
| 3   | Mi jefe/a mantiene a mi área informada de lo que pasa en la dependencia.  |       |                 |               |              |         |
| 4   | Mi jefe/a se interesa en mis necesidades y problemas.   |       |                 |               |              |         |
| 5   | Las cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades son las mismas para mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico.  |       |                 |               |              |         |
| 6   | Considero que mi jefe/a escucha mis sugerencias e iniciativas personales.   |       |                 |               |              |         |
| 7   | Tengo confianza en mis compañeros/as.   |       |                 |               |              |         |
| 8   | Quienes integramos el equipo somos perceptivos/as respecto de las necesidades y expresiones de los demás.   |       |                 |               |              |         |
| 9   | Trabajo con mi jefe/a y compañeros/as en auténtico equipo.  |       |                 |               |              |         |
| 10  | Creo que existe una clara comunicación de arriba hacia abajo en la dependencia.   |       |                 |               |              |         |
| 11  | Creo que existe una clara comunicación de abajo hacia arriba en la dependencia.   |       |                 |               |              |         |
| 12  | En la dependencia se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, en órganos de representación, actos protocolarios, reuniones, eventos, conferencias, etc. |       |                 |               |              |         |
| 13  | En los documentos oficiales que se emiten en esta dependencia se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.                    |       |                 |               |              |         |
| 14  | Se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna.  |       |                 |               |              |         |
| 15  | Considero que hay igualdad de género en el momento de reclutar y seleccionar al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes.                                  |       |                 |               |              |         |
| 16  | En la dependencia sólo ingresa personal masculino para ocupar cargos de toma de decisión.   |       |                 |               |              |         |
| 17  | Me siento involucrado/a en las actividades de esta dependencia.   |       |                 |               |              |         |
| 18  | Generalmente cumplo órdenes y me limito a tomar iniciativas y responsabilidades que me han sido asignadas.  |       |                 |               |              |         |
| 19  | Me siento seguro/a en mi puesto.  |       |                 |               |              |         |
| 20  | Se agenda reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales.  |       |                 |               |              |         |
| 21  | Se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres.   |       |                 |               |              |         |



GOBIERNO FEDERAL



"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"



22 En esta dependencia las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de mujeres u hombres.

De acuerdo a tu percepción, selecciona la opción que describa mejor cada enunciado:

| No. | REACTIVO   | SI | NO |
|-----|--|----|----|
| 23  | Mi jefe/a es congruente con lo que dice, es digno/a de ejemplo.  |    |    |
| 24  | Mi jefe/a me motiva a desarrollarme y hacer mejor mi trabajo.  |    |    |
| 25  | El trato que recibo de mi jefe/a es respetuoso.  |    |    |
| 26  | Siento que existe falta de comprensión por parte de mi jefe/a.   |    |    |
| 27  | Considero a mi jefe/a autoritario/a.   |    |    |
| 28  | Generamos la cultura de trabajo en equipo.   |    |    |
| 29  | Se diseñaron los objetivos de manera conjunta.   |    |    |
| 30  | Contamos con un plan de acción y estrategias para alcanzar los objetivos.  |    |    |
| 31  | Considero que existe un entorno laboral saludable entre mis compañeros/as de trabajo.  |    |    |
| 32  | En la dependencia se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.   |    |    |
| 33  | En la dependencia se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción.   |    |    |
| 34  | Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación informal.  |    |    |
| 35  | Se respeta por igual a mujeres y hombres en la comunicación formal.  |    |    |
| 36  | Se difunden claramente los criterios de selección de personal.   |    |    |
| 37  | Se cuenta con un procedimiento para el reclutamiento y selección de personal.  |    |    |
| 38  | Dentro de mis planes considero permanecer por un largo tiempo en esta dependencia.   |    |    |
| 39  | Me siento orgulloso/a de pertenecer a esta dependencia.  |    |    |
| 40  | Me siento integrado/a en esta dependencia.   |    |    |
| 41  | Si pudiera dejar esta dependencia por otro trabajo con igualdad de remuneraciones, ¿lo dejaría?  |    |    |
| 42  | Considero que realizo un trabajo útil en esta dependencia.   |    |    |
| 43  | Considero que mi carga de trabajo justifica el sueldo que percibo.   |    |    |
| 44  | Se otorgan las mismas prestaciones a mujeres y hombres.  |    |    |
| 45  | Existe el permiso o licencia por paternidad en la dependencia.   |    |    |
| 46  | En ésta dependencia las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.                                      |    |    |
| 47  | Debo seguir trabajando aquí por la dificultad de encontrar un nuevo empleo.  |    |    |
| 48  | El sueldo no lo es todo y existen otros factores en la dependencia que lo compensan.   |    |    |
| 49  | Hay igualdad de género en el momento de reclutar y seleccionar al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes. |    |    |
| 50  | En esta dependencia tanto hombres como mujeres, tienen acceso a la información sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento.    |    |    |
| 51  | La capacitación es una prioridad en esta dependencia.  |    |    |
| 52  | Cuento con los conocimientos suficientes para realizar de manera efectiva mi trabajo.  |    |    |
| 53  | Mi área de trabajo es segura.  |    |    |



GOBIERNO FEDERAL

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

|    |  |
|----|--|
| 54 | Existe mejora continua en los espacios de trabajo.   |
| 55 | Existen medidas de seguridad en las áreas de trabajo.  |
| 56 | Cuento con los recursos materiales necesarios para realizar mi trabajo.  |
| 57 | Cuento con espacio suficiente para realizar mi trabajo.  |
| 58 | Se ha ocupado mi jefe/a, en alguna ocasión, por el diseño del área de trabajo.   |
| 59 | Existe suficiente luz en el área o lugar de trabajo.   |
| 60 | Hay suficiente luz ambiental en donde estoy trabajando.  |
| 61 | Existe una temperatura agradable.  |
| 62 | El área de trabajo cuenta con servicios básicos (baño, agua, etc.).  |
| 63 | Existe un nivel de ruido molesto en el área de trabajo.  |
| 64 | La computadora es lenta y poco productiva.   |
| 65 | Estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores.  |
| 66 | Existen mecanismos de evaluación de desempeño sin discriminación para hombres y mujeres.   |
| 67 | Se otorgan promociones al personal con base en algún favoritismo. A) Relaciones afectivas, B) influencia política o C) apariencia física. (Colocar el inciso correspondiente).           |
| 68 | El horario de trabajo establecido respeta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.   |
| 69 | Sólo a las mujeres se autoriza para atender asuntos familiares.  |
| 70 | En la dependencia se considera negativo solicitar permiso para atender asuntos familiares o personales.  |
| 71 | Como parte de las políticas de la dependencia se facilita la reincorporación laboral de las mujeres que hacen uso de licencias de maternidad o permisos para atender asuntos personales. |
| 72 | Se respeta el permiso o licencia por maternidad.   |
| 73 | Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento o acoso sexual en mi trabajo.   |
| 74 | Existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.   |
| 75 | Se cuenta con un mecanismo interno de difusión sobre el hostigamiento y acoso sexual.  |