



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.



"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
1.- PRESENTACION DE LA PROPUESTA DE TRABAJO.										
Presentación de impactos por dependencia	4Hrs x Dep.	1.- Minutas de acuerdos. 2.- Reportes de trabajo. 3.- Fotos								
Homologación de criterios para diseñar y levantar el diagnóstico 2012	5 Hrs x Dep.									
2.- DISEÑO DE LOS PLANES DE ACCION										
Reporte de resultados del diagnóstico 2012	5 Hrs x Dep.	1.- Minutas de acuerdos. 2.- Reportes de trabajo. 3.- Fotos 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. 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.*



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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				DIF ESTATAL COLIMA		
CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION	RESULTADO ESPERADO	
Implementar estrategias de trabajo que ayuden a los líderes 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	
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	DIF ESTATAL COLMA
--	--------------------------

CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO

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 mejor 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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				DIF ESTATAL COLMA		
CRITERIO III. CLIMA LABORAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
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.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI						DIF ESTATAL COLMA
CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE						
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/ 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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	DIF ESTATAL COLMA
--	--------------------------

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/ 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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				DIF ESTATAL COLMA		
CRITERIO VII. RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
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
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Hacer difusión de Los reglamentos y Leyes que forman a la dependencia	personal 100% informado	Numero de personal/ 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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	DIF ESTATAL COLMA
--	--------------------------

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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				DIF ESTATAL COLIMA		
CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
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
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI					DIF ESTATAL COLIMA	
CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL						
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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				DIF ESTATAL COLIMA		
CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
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
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				DIF ESTATAL COLMA		
CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
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
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
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
CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO	<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>
CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO	<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>
CRITERIO III. CLIMA LABORAL	<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>

CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE	<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>
CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL	<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>
CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO	<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 limitan a tomar iniciativas y responsabilidades.</p>
CRITERIO VII. RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES	<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>CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL</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>CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE</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>CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL</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>

<p>CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL</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>CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL</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

Introducción:	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"> • Lee cada pregunta con mucho cuidado • No contestes lo que creas que debería ser o lo que creas que nos gustaría que respondieras. • Tu reacción inicial a cada pregunta es la mejor manera de responder. • No hay preguntas engañosas o con doble intención. • No hay respuestas correctas o incorrectas. • Contesta lo que honestamente sientes. • Contesta todas las preguntas, no te saltes ninguna. • Aunque algunas preguntas parezcan similares, tu respuesta a cada una de ellas es muy importante. • 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. <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 <input type="checkbox"/> De 1 a 3 años	<input type="checkbox"/> De 3 a 5 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años
-C-	Edad	<input type="checkbox"/> De 18 a 25 años <input type="checkbox"/> De 26 a 35 años	<input type="checkbox"/> De 36 a 45 años <input type="checkbox"/> Más de 46 años
-D-	Nivel Jerárquico	<input type="checkbox"/> Dirección General <input type="checkbox"/> Dirección <input type="checkbox"/> Jefatura de Área	<input type="checkbox"/> Coordinación <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.					

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.