



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 INSTITUTO COLIMENSE PARA LA DISCAPACIDAD PLANES DE ACCIÓN

CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO



PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	INCODIS

CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
MEJORAR EL LIDERAZGO EN EL INCODIS	REUNIONES DE PERSONAL			TENER UNA COMUNICACIÓN CLARA ENTRE JEFES/AS Y EL RESTO DEL PERSONAL		MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
REUNIONES QUINCENALES DEL DIRECTOR CON TODO EL PERSONAL	2 REUNIONES POR MES	REUNIONES REALIZADAS/REUNIONES PROGRAMADAS	DIRECTOR DEL INSTITUTO	MATERIALES Y HUMANOS	30-oct-12	INDEFINIDO



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	INCODIS
--	----------------

CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
APRENDER A TRABAJAR EN EQUIPO	TOMAR CURSOS			INTERACCIÓN ENTRE EL PERSONAL		SABER INTEGRARNOS PARA TRABAJAR EN EQUIPO
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
CAPACITARNOS CON CURSOS	1	CURSO PROGRAMADO / CURSO REALIZADO	LICDA. SARA A. PAZ DÁVILA	REC. HUMANOS, MATERIALES	05/11/2012	19/11/2012



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	INCODIS

CRITERIO III. CLIMA LABORAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
MANTENER UN AMBIENTE LABORAL SANO Y ARMÓNICO	TOMAR EN CUENTA Y RESPETAR LAS OPINIONES DE TODO EL PERSONAL			FOMENTAR LA CALIDAD EN LAS RELACIONES HUMANAS ENTRE LOS TRABAJADORES		MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL EN EL INCODIS
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
TOMAR UN CURSO DE "RELACIONES HUMANAS"	1	CURSO REALIZADO/ CURSO PROGRAMADO	LICDA. SAR A. PAZ DÁVILA	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	15/10/2012	30/10/2012

CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE



	PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	INCODIS

CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
UTILIZAR LENGUAJE INCLUYENTE	UTILIZAR LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN ORALES Y ESCRITOS			UTILIZAR LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		UTILIZAR SIEMPRE EL LENGUAJE INCLUYENTE
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
ENVÍO DE OFICIOS AL PERSONAL DEL INCODIS PARA QUE SIGAN UTILIZANDO EL ELNGUAJE INCLUYENTE	SEGUIR UTILIZANDO EL LENGUAJE INCLUYENTE	OFICIO ENVIADO/ OFICIO PROGRAMADO	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	15/10/2012	15/11/2012

CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL



PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	INCODIS
---	---------

CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
SER EQUITATIVOS AL MOMENTO DE RECLUTAR PERSONAL	DIFUNDIR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL			DAR A CONOCER AL PERSONAL A TRAVÉS DE DIVERSOS MEDIOS EL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO		CONOCIMIENTO ABSOLUTO SOBRE EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
DIFUNDIR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL A TRAVÉS DE DIVERSOS MEDIOS	QUE EL PERSONAL DEL INCODIS CONOZCA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	NO. DE PERSONAL INSCRITO / N° DE PERSONAL INFORMADO	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	05/10/2012	INDEFINIDO



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

	INCODIS
PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	

CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
ALENTAR AL PERSONAL PARA QUE SE INVOLUCRE EN LAS ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLAN EN EL INCODIS	MOTIVAR AL PERSONAL PARA QUE SE SIGA INVOLUCRANDO EN LAS ACTIVIDADES DEL INCODIS			ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS		QUE EL PERSONAL SE SIENTA MÁS MOTIVADO A PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DEL INCODIS
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
ENTREGA DE RECONOCIMIENTO AL EMPLEADO DEL TRIMESTRE	QUE LOS /AS TRABAJADORE/AS DESTACADOS POR SU TRABAJO SEAN RECONOCIDOS	RECONOCIMIENTOS ENTREGADOS/ RECONOCIMIENTOS PROGRAMADOS	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	07/01/2013	31/12/2013



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 VII. RECOMPESAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES



	INCODIS
PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	

CRITERIO VII. RECOMPESAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
QUE EL PERSONAL SE SIENTA RECONOCIDO POR SU TRABAJO	RECONOCER A CADA EMPLEADO/A POR SU DESEMPEÑO LABORAL			A TRAVÉS DE RECONOCIMIENTOS		QUE EL PERSONAL SE SIENTA RECONOCIDO Y MOTIVADO
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
ELABORACIÓN DE UN RECONOCIMIENTO AL EMPLEADO/A DESTACADO	QUE TODO EL PERSONAL SE SIENTA RECONOCIDO POR SU DESEMPEÑO LABORAL	RECONOCIMIENTOS ENTREGADOS/ RECONOCIMIENTOS PROGRAMADOS	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	05/01/2013	31/12/2013



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 VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL



	INCODIS
PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	

CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
QUE EL PERSONAL TENGA LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO	INFORMAR SOBRE CURSOS DE CAPACITACIÓN			ADOPTAR LOS CURSOS QUE OFRECE LA ESCUELA DE GOBIERNO, ICEC, ICM Y U. DE C.		QUE EL PERSONAL ESTE CAPACITADO PARA CUMPLIR CON SU FUNCIÓN
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
INFORMAR SOBRE LOS CURSOS EXISTENTES QUE IMPARTE ESCUELA DE GOBIERNO PARA LA NECESIDAD DE CADA EMPLEADO/A	QUE TODO EL PERSONAL ESTÉ INFORMADO SOBRE LOS CURSOS QUE IMPARTE ESCUELA DE GOBIERNO	N° DE PERSONAL INFORMADO / NO. DEL TOTAL DEL PERSONAL	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	02/10/2012	31/12/2012



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	INCODIS
---	----------------

CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
QUE LOS ESPACIOS DEL INCODIS PERMANEZCAN LIMPIOS Y BIEN ORGANIZADOS	TENER UN PROGRAMA DE LIMPIEZA			SOLICITAR UN PROGRAMA DE LIMPIEZA		MANTENER LAS INSTALACIONES DEL INCODIS LIMPIAS Y ORDENADAS
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
SOLICITAR MEDIANTE OFICIO UN PROGRAMA DE LIMPIEZA AL ENCARGADO/A DE SERVICIOS GENERALES	QUE LAS INSTALACIONES DEL INCODIS SIEMPRE ESTÉN LIMPIAS Y ORDENADAS		COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	09/10/2012	INDEFINIDO



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	INCODIS

CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
EVALUAR EL DESEMPEÑO DE CADA EMPLEADO/A DEL INCODIS	EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL/A TRABAJADOR/A			APLICACIÓN DE EVALUACIONES		CONOCER LA CAPACIDAD DEL PERSONAL EN BASE A SU FUNCIÓN
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
APLICAR EVALUACIONES DE DESEMPEÑO A TODO EL PERSONAL DEL INCODIS	EVALUAR 2 VECES POR AÑO AL PERSONAL DEL INCODIS	N° DE EMPLEADOS/AS EVALUADOS / NO. DEL TOTAL DE EMPLEADOS	LICDA. ELIA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	07/01/2013	31/12/2013



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



	INCODIS
PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	

CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
MANTENER LOS CRITERIOS DE AUTORIZACIÓN DE PERMISOS DE ACUERDO A LAS NECESIDADES PERSONALES DE CADA EMPLEADO/A	MANTENER EL EQUILIBRIO ENTRE LOS HORARIOS LABORALES Y FAMILIARES			SOLICITAR Y OTORGAR PERMISOS POR ESCRITO CUANDO EL/LA TRABAJADOR/A LO NECESITE		QUE HAYA EQUIDAD EN LA EXPEDICIÓN DE PERMISO PERSONALES ENTRE LOS/AS TRABAJADORES/AS
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE PERMISOS PERSONALES POR ESCRITO A LOS/AS EMPLEADOS/AS	QUE TODO EL PERSONAL PUEDA GOZAR DE LOS PERMISOS PERSONALES	NO. DE PERMISOS SOLICITADOS/NO. DE PERMISOS AUTORIZADOS	DIRECTOR GENERAL	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	07/01/2013	31/12/2013

CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	INCODIS
---	----------------

CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y EL ABUSO SEXUAL	INFORMAR AL PERSONAL DEL NUEVO COMITÉ CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ABUSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA.			DIFUNDIR EL PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS Y DENUNCIAS POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO, ABUSO Y DISCRIMINACIÓN.		QUE LOS/AS EMPLEADOS/AS TENGAN UAN CULTURA PARA EVITAR EL HOSTIGAMIENTO, DISCRIMINACIÓN Y ABUSO SEXUAL.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
DIFUNDIR DE MANERA PERMANENTE LOS PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ABUSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA.	QUE NO EXISTA QUEJAS Y/O DENUNCIAS SOBRE ESTOS ACTOS.	QUEJAS PRESENTADAS/QUEJAS ATENDIDAS	COMITÉ CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ABUSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA.	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	07/01/2013	PERMANENTE



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"

RESULTADO COMPARATIVOS. CULTURA INSTITUCIONAL

RESULTADOS COMPARATIVOS DE CULTURA INSTITUCIONAL		
FACTOR ANALIZADO	AÑO 2011	AÑO 2012
CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO	FALTA CONFIANZA EN LOS JEFES/AS LO QUE LIMITA UN LIDERAZGO EFECTIVO	FALTA LIDERAZGO EFECTIVO EN LOS/AS JEFES/AS
CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO	FALTA CONFIANZA ENTRE EL PERSONAL Y NO HAY BUEN TRABAJO EN EQUIPO	PERMANECE LA FALTA DE CONFIANZA Y NO SE LOGRA UN BUEN TRABAJO EN EQUIPO
CRITERIO III. CLIMA LABORAL	SE RESPETA LA OPINIÓN DE HOMBRE Y MUJERES SIN DISTINCIÓN	FALTA MEJORAR LA CALIDAD EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES
CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE	FALTA LA IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA	SE MANTIENE EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE EN DOCUMENTOS OFICIALES
CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL	NO HAY DIFUSIÓN SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	NO SE CONOCEN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO	EL PERSONAL ESTÁ INVOLUCRADO EN LAS ACTIVIDADES DEL INSTITUTO	FALTA MOTIVACIÓN PARA QUE EL PERSONAL SE SIGA INVOLUCRANDO EN LAS ACTIVIDADES DEL INCODIS
CRITERIO VII. RECOMPESAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES	EXISTE CONFIANZA Y SEGURIDAD EN EL DESEMPEÑO DEL PUESTO	NO EXISTE RECONOCIMIENTO POR PARTE DEL/A JEFE/A DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS/AS EMPLEADOS/AS
CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	HAY IGUALDAD DE GÉNERO AL MOMENTO DE RECLUTAR PERSONAL	EL PERSONAL NO CONOCE LAS OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN



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	EL ESPACIO ES SUFICIENTE Y LAS CONDICIONES AMBIENTALES SON AGRADABLES	FALTA DE LIMPIEZA
CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	EQUIDAD DE GÉNERO AL MOMENTO DE PROMOVER AL PERSONAL	FALTA DE CONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE CADA EMPLEADO/A
CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL	EXISTE EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LOS/AS EMPLEADOS/AS	SI SE CONSIDERAN LOS PERMISOS TOMANDO EN CUENTA LAS NECESIDADES FAMILIARES DE HOMBRES Y MUJERES
CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	SE TIENE UN ALTO RESPETO A LA CONDICIÓN DE HOMBRES Y MUJERES	SE CONOCE EL MECANISMO DE DENUNCIA SOBRE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL



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"

ANEXO

CUESTIONARIO PARA LEVANTAMIENTO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA

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:

- 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.

¡Gracias por tu participación!

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

INSTITUCIONAL



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					



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"

	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.		



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"

52	Cuento con los conocimientos suficientes para realizar de manera efectiva mi trabajo.
53	Mi área de trabajo es segura.
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.