



## 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.



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. 2.- Reportes de trabajo. 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. 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.



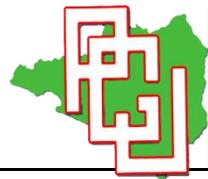


Gobierno Federal

"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 PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA PLANES DE ACCIÓN

## CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO



PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	<b>PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA</b>

CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
OBTENER UNA OPTIMA RELACIÓN ENTRE JERARQUIAS	REALIZAR UN TALLER			PROPICIAR UNA MEJOR COMUNICACIÓN ENTRE JEFES/AS Y SUBORDINADOS/AS		MEJORAR LA LINEA DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
REALIZAR UN TALLER DE COMUNICACIÓN ASERTIVA DONDE PARTICIPE EL PERSONAL DE TODOS LOS NIVELES	500	TALLERES PROGRAMADOS/TALLERES REALIZADOS	COMITÉ DE EQUIDAD	REC. HUMANOS, MATERIALES	15/02/2013	28/02/2013

**CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO**



	<b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>	<b>PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA</b>

CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
REFORZAR EL TRABAJO EN EQUIPO	Concientizar el trabajo en equipo			Fomentar el trabajo en equipo		Obtener una buena relación entre los integrantes de la institución
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
CAPACITAR	500	ACTIVIDADES PROGRAMADAS / ACTIVIDADES REALIZADAS	COMITÉ DE EQUIDAD	REC. HUMANOS, MATERIALES	01/05/2013	30/05/2013

**CRITERIO III. CLIMA LABORAL**



	<b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>	<b>PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA</b>

CRITERIO III. CLIMA LABORAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
MANTENER EL BUEN CLIMA LABORAL	Tomar en cuenta la opinión del personal			CREAR EL BUZÓN DE SUGERENCIAS		MOTIVAR AL PERSONAL PARA ACTOS PROTOCOLARIOS, CURSOS, EVENTOS.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Difusión del buzón de sugerencias.	50	PAPELETAS IMPRESAS/ PAPELETAS LLENAS	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	01/01/2013	31/12/2013

**CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE**



	<b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>	<b>PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA</b>

CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
UTILIZAR UN LENGUAJE NO SEXISTA	CONTINUAR LA COMUNICACIÓN FORMAL			FOMENTAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE		UTILIZAR EL LENGUAJE INCLUYENTE EN LA INSTITUCIÓN
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
DIFUSION DE LA DOCUMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE	USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE	CORRESPONDENCIA INTERNA/ CORRESPONDENCIA CON LENGUAJE INCLUYENTE	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	01/01/2013	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 V. SELECCIÓN DEL PERSONAL**



	<b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>	<b>PROCURADURIA GENERAL E JUSTICIA</b>

CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
MANTENER UNA EQUIDAD DE GENERO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL	SENSIBILIZAR A MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL			FOMENTAR LA EQUIDAD DE GENERO EN LAS PROMOCIONES		TOMAR EL PUESTO VACANTE DE LA PERSONA IDONEA SIN IMPORTAR EL SEXO
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
DIFUSION EN TEMAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL A TRAVES DE TRIPTICOS.	QUE EL PERSONAL QUE LABORA EN EL IEEA, ASI COMO EL QUE ASPIRA A INTEGRARSE, CONOZCA A LA PERFECCION EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO	Nº DE PERSONAL INSCRITO / Nº DE PERSONAL INFORMADO	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	01/01/2013	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 VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO**



	<b>E IDENTIFICADO CON SU TRABAJO</b>	<b>PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA</b>

<b>CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO</b>						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
OBTENER RECONOCIMIENTO Y/O RECOMPENSAS AL PERSONAL	GESTIONAR LOS RECURSOS MATERIALES			FOMENTAR EL USO DEL RECONOCIMIENTO LABORAL		MAYOR INVOLUCRAMIENTO DEL PERSONAL HACIA EL TRABAJO.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN	PROCURAR QUE LOS TRABAJADORES OBTENGAN UN RECONOCIMIENTO AL REALIZAR BUEN TRABAJO.	N° DE PERSONA/ N° DE TARJETAS ENTREGADAS	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	01/01/2013	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. RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES**



	<b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>	<b>PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA</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>
LOGRAR QUE EL PERSONAL CONOZCA LA EXISTENCIA DEL BENEFICIO DE ESTÍMULO Y RECOMPENSA	DIFUNDIR EN TODOS LOS NIVELES LA EXISTENCIA DEL BENEFICIO DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS			FOMENTAR EL USO DEL RECONOCIMIENTO LABORAL		MAYOR INVOLUCRAMIENTO DEL PERSONAL HACIA EL TRABAJO.
<b>ACCIONES A REALIZAR</b>	<b>META</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS NECESARIOS</b>	<b>INICIO</b>	<b>TERMINO</b>
ACTIVIDADES DE DIFUSION	QUE TODO EL PERSONAL CONOZCA EL BENEFICIO Y TRÁMITE DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS	N° DE PERSONAL/N° DE PRSONAL INFORMADO	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	01/01/2012	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 VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**



	<b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>	<b>PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA</b>

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

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
CAPACITAR COMO MINIMO 60 HRS. ANUALES AL PERSONAL	IMPARTIR CURSOS, TALLERES, ETC. DE ACUERDO A NECESIDADES DEL PERSONAL			FOMENTAR LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN		CONTAR CON UN PERSONAL EFICIENTE POR LA EJECUCIÓN DE SU TRABAJO.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	APLICACIÓN DEL DNC EN TODO EL PERSONAL	N° DE PERSONAL / ENCUESTAS APLICADAS	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	15/02/2013	30/11/2013
PLAN DE CAPACITACION	CAPACITAR AL PERSONAL	CURSOS PROGRAMADOS/CURSOS REALIZADOS	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	30/04/2013	15/12/2013

**CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE**



	<b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>	<b>PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA</b>

**CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE**

OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
TRATAR QUE EL PERSONAL DESEMPEÑE SUS FUNCIONES EN ESPACIOS EN CONDICIONES LABORABLES.	REALIZAR DIAGNOSTICO Y VISITAR LAS INSTALACIONES EN GENERAL			GESTIONAR LAS POSIBLES MEJORAS PARA TRABAJAR EN LUGARES CON BUENAS CONDICIONES.		QUE EL PERSONAL PUEDA DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES EN LUGARES DIGNOS.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
ENCUESTAS Y VISISTAS A LAS DIFERENTES INFRAESTRUCTURAS.	QUE TODO EL PERSONAL LABORE EN INFRAESTRUCTURAS CON LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD ADECUADAS.		COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	01/01/2013	31/12/2013

**CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL**



	<b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>	<b>PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA</b>

CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
COMBATIR TODO ACTO DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ABUSO SEXUAL	CONCIENTIZAR AL PERSONAL SOBRE LAS CONSECUENCIAS DE ACTOS INDEBIDOS			DIFUNDIR EL PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS Y DENUNCIAS POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO, ABUSO Y DISCRIMINACIÓN .		ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO, LA DISCRIMINACION Y EL ABUSO SEXUAL
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
TENER UNA DIFUSION PERMANENTE EN TEMAS DE HOSTIGAMIENTO, DISCRIMINACION Y ACOSO SEXUAL	QUE NO EXISTA QUEJAS Y/O DENUNCIAS SOBRE ESTOS ACTOS.	N° DE PERSONAL / N° DE PERSONAL INFORMADO	COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	01/01/2013	31/12/2013

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



	<b>PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI</b>	<b>PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA</b>

CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
TRATAR QUE SE RESPETEN LOS HORARIOS LABORALES Y FAMILIARES.	CONCIENTIZAR A LOS DIRECTIVOS Y PERSONAL DE LOS HORARIOS DE DESCANSO Y/O VACACIONES PARA MEJORAR LA VIDA FAMILIAR			SENSEBILIZAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y/O LABORAL		MAYOR PRODUCTIVIDAD N EL TRABAJADOR
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
REALIZAR CURSOS Y ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN.	MEJORAR		COMITÉ DE EQUIDAD	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	01/01/2013	31/12/2013

# 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 <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.