



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.



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.



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"

- Sin antecedentes de conductas inapropiadas.

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								



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"

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
SECRETARÍA DE LA JUVENTUD
PLANES DE ACCIÓN**

CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI			SECRETARÍA DE LA JUVENTUD
CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO			
OBJETIVO	ESTRATEGIA	LINEA DE ACCION	RESULTADO ESPERADO
Mejorar el liderazgo	Mantener una comunicación clara entre	Desarrollar actividades que	Mejorar la



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"

efectivo de las/los jefas/es	la dirección y el equipo operativo.			favorezcan las vías de comunicación entre los distintos niveles jerárquicos		percepción del liderazgo
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Establecer un buzón de recomendaciones y sugerencias hacia la Dirección	Mecanismo difundido y buzones activos	Cantidad de papeletas al mes	Comité de Equidad	Buzón, papeletas, personal responsable de revisar buzón	Enero de 2013	Permanente

CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI			SECRETARÍA DE LA JUVENTUD
CRITERIO II. TRABAJO EN EQUIPO			
OBJETIVO	ESTRATEGIA	LINEA DE ACCION	RESULTADO ESPERADO
Mantener el trabajo en	Desarrollar actividades que promuevan la	Realizar actividades que	Mantener un



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"

equipo en la Secretaría	confianza y comunicación del personal			mejoren la integración del personal		ambiente laboral saludable con la integración del personal en la Secretaría
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Curso -taller para reforzar el trabajo en equipo	Asistencia del 100% del personal	Asistencia al taller	Comité de Equidad	Ponente, Programa de capacitación, Aula, Materiales para las actividades, cafetería.	Febrero de 2013	Marzo de 2013

CRITERIO III. CLIMA LABORAL

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI

SECRETARÍA DE LA JUVENTUD



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						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Propiciar el clima laboral que considere las necesidades de todo el personal y prevenga cualquier tema de intimidación ó maltrato	Fomentar la participación equitativa del personal en las actividades que desarrolla la Secretaría.			Planeación de actividades con perspectiva incluyente		Participación equitativa de manera respetuosa en actividades de la Secretaría
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Evaluar al menos dos veces al año el clima laboral para vigilar el comportamiento de esta variable	Total participación del personal	Personal existente / personal evaluado	Comité de Equidad	Comité de calidad / Coordinación administrativa	Enero de 2013	Diciembre de 2013

CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI	SECRETARÍA DE LA
--	-------------------------



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"

						JUVENTUD
CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Mantener un lenguaje no sexista en la comunicación formal e interna	Conscientizar sobre la importancia del empleo del lenguaje no sexista en la comunicación formal e informal de la Secretaría.			Difusión de indicaciones para erradicar el sexismo en la comunicación		Evitar el uso del lenguaje sexista
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Campaña para reforzar y mantener el empleo del lenguaje incluyente en la comunicación al interior y exterior de la Secretaría	Uso de lenguaje incluyente en la Secretaría	Revisión de lenguaje en documentos	Comité de Equidad	Recursos humanos	Enero de 2013	Permanente

CRITERIO V. SELECCIÓN DEL 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"

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE LA JUVENTUD		
CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Mantener y difundir el procedimiento incluyente de reclutamiento y selección de personal	Difusión de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal que emplea la Secretaría			Difusión a través de diversos mecanismos al interior y exterior de la Secretaría		Conocimiento del proceso de reclutamiento y selección de personal
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Difusión de los procedimientos a todo el personal para evitar interpretación inapropiada respecto a la ocupación de puestos	Todo el personal conoce el procedimiento	Personal existente / personal informado	Comité de Equidad	Procedimientos, equipos de cómputo, internet, circulares, etc.	Enero de 2013	Diciembre de 2013

CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARÍA DE LA JUVENTUD		
CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Mantener el involucramiento e interés del personal en las actividades de la Secretaría	Informar al personal sobre los eventos que la Secretaría realiza e invitarles a participar aunque no se relacionen con sus actividades comunes			Empleo de medios de comunicación internos		Que el personal participe y se integre en las diversas actividades de la Secretaría
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Invitar al personal a todos los eventos que desarrolle la Secretaría	Que el personal sea considerado en todos los eventos	Eventos realizados / Eventos difundidos al interior	Comité de Equidad	Internet, equipo de cómputo, carteles, circulares, etc.	Enero de 2013	Permanente
Desarrollar eventos de integración exclusivamente al interior de la Secretaría para afianzar su sentido de pertenencia	4 Eventos al año	Eventos programados / eventos realizados	Comité de Equidad	Comité de Equidad, Coordinación administrativa y varios recursos	Enero de 2013	Diciembre de 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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI					SECRETARÍA DE LA JUVENTUD	
CRITERIO VII. RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Reconocer la labor del personal a través de diversos incentivos y/o premios	Promover entre las y los trabajadoras/es los beneficios a los que tienen derecho así como gestionar posibles nuevos incentivos			Difusión a través de diversos medios de comunicación al interior de la Secretaría		Que el personal desee permanecer en la Secretaría.
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Difusión sobre estímulos y recompensas a que tiene derecho el personal	Conocimiento del 100% del personal	Personal existente / personal informado	Comité de Equidad	Información, internet, equipo de cómputo, circulares, etc	Enero de 2013	Permanente
Analizar la posibilidad de generar nuevos reconocimientos a la labor desempeñada como bonificación en tiempo laboral o incentivos económicos	Ofrecer más incentivos	Cantidad de nuevos incentivos	Comité de Equidad / Coordinación Administrativa / Alta Dirección	Recursos Humanos	Enero de 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"

CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

	PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI			SECRETARÍA DE LA JUVENTUD		
CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Mantener la detección de necesidades y programación de cursos de capacitación	Mantener la oferta atractiva y pertinente de cursos de capacitación para el personal			Promoción al personal de información sobre cursos - talleres de capacitación		Personal capacitado
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Detección de necesidades de capacitación una vez al año	1 DNC por año	Personal existente / personal evaluado	Comité de Calidad / Coordinación Administrativa	Varios	Enero de 2013	Diciembre de 2013
Promoción permanente de cursos - talleres	Difusión al 100% del personal sobre la oferta	personal existente / personal informado	Comité de Calidad / Coordinación Administrativa	Información, internet, equipo de cómputo, circulares, etc	Enero de 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"

CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARIA DE LA JUVENTUD		
CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Mantener un área de trabajo segura, dar mantenimiento a los servicios básicos y actualizar los sistemas de cómputo	Identificar las principales necesidades de la Secretaría y desarrollar un plan de acción para atenderlas			Emplear mecanismos de gestión de recursos y capacitación para la mejora de espacios y herramientas de trabajo.		El personal cuenta con instalaciones y herramientas de trabajo adecuadas
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Gestionar el cambio de equipos de cómputo poco productivos	Cambio de equipos de cómputos	Equipos no funcionales / equipos cambiados	Comité de Equidad / Coordinación Administrativa / Alta Dirección	Varios	Enero de 2013	Junio de 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 X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI				SECRETARIA DE LA JUVENTUD		
CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Mantener informado al personal sobre los procedimientos de promoción	Difundir los procedimientos de promoción empleados en el Gobierno del Estado de Colima de acuerdo a la categoría laboral de cada trabajador/a			Diversos medios de comunicación al interior de la Secretaría		Personal informado
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Difusión del mecanismo de promoción de personal	100% del personal informado	Personal existente / personal informado	Comité de Calidad	Procedimientos, equipos de cómputo, internet, circulares, etc.	Enero de 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"

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

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI						SECRETARIA DE LA JUVENTUD
CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	Establecer mecanismos que permitan al personal atender situaciones ajenas a sus actividades laborales y limitar las actividades de su puesto a los horarios establecidos.			Promoción de mecanismos que apoyan al personal ante diversas necesidades familiares, laborales y/o personales		Equilibrio entre actividades laborales, familiares, personales e institucionales del personal
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Definir y difundir mecanismos para la gestión de permisos para atender asuntos personales	Mecanismo aprobado y difundido	Permisos solicitados / permisos otorgados	Comité de Equidad / Coordinación Administrativa / Alta Dirección	Procedimiento, formatos, recursos Humanos	Enero de 2013	Permanente
Establecer un buzón de recomendaciones y	Mecanismo difundido y	Cantidad de	Comité de Equidad	Buzón, papeletas,	Enero de 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"

sugerencias hacia la Dirección	buzones activos	papeletas al mes		personal responsable de revisar buzón		
--------------------------------	-----------------	------------------	--	---------------------------------------	--	--

CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

PLAN DE ACCION PARA SEGUIMIENTO DEL PCI					SECRETARIA DE LA JUVENTUD	
CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL						
OBJETIVO	ESTRATEGIA			LINEA DE ACCION		RESULTADO ESPERADO
Erradicar por completo cualquier conducta de hostigamiento, abuso sexual o discriminación	Identificar los mecanismos existentes en el Gobierno del Estado para la atención al hostigamiento y abuso sexual			Promoción a través de diversos medios de comunicación al interior de la Secretaría		Las conductas no se presentan
ACCIONES A REALIZAR	META	INDICADOR	RESPONSABLE	RECURSOS NECESARIOS	INICIO	TERMINO
Curso - taller de sensibilización sobre el hostigamiento, abuso sexual y discriminación	Asistencia del 100% del personal	Personal existente / personal asistente	Comité de Equidad	Ponente, Programa de capacitación, Aula, Materiales para las	Enero de 2013	Febrero de 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"

				actividades, cafetería.		
Difusión de protocolo contra hostigamiento, abuso sexual y discriminación	100% del personal informado	Personal existente / personal informado	Comité de Equidad	Información, internet, equipo de cómputo, circulares, etc	Enero de 2013	Permanente

RESULTADO COMPARATIVOS. CULTURA INSTITUCIONAL

RESULTADOS COMPARATIVOS DE CULTURA INSTITUCIONAL		
FACTOR ANALIZADO	AÑO 2011	AÑO 2012
CRITERIO I. LIDERAZGO EFECTIVO	Existe confianza en el jefe/a, el cual conoce la situación del área de trabajo y distribuye equitativamente la carga de trabajo.	Los jefes/as escuchan sugerencias, son comprensivos, respetuosos y se interesan en las necesidades del 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 II. TRABAJO EN EQUIPO	El equipo de trabajo de basa en la confianza y una buena comunicación.	Un ambiente laboral saludable donde la comunicación es clara; se diseñan objetivos de manera conjunta.
CRITERIO III. CLIMA LABORAL	Se respeta la opinión sin distinción alguna, se motiva la participación equitativa y se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.	Se motiva la participación equitativa del personal, se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato.
CRITERIO IV. COMUNICACIÓN INCLUYENTE	En la comunicación interna y los documentos oficiales se utiliza un lenguaje no sexista.	Se utiliza y promueve un lenguaje que tome en cuenta las necesidades de hombres y mujeres por igual.
CRITERIO V. SELECCIÓN DEL PERSONAL	Una tercera parte opina que existe igualdad de género en el momento de reclutar y seleccionar al personal.	Existe igualdad de género al momento de reclutar y seleccionar; sin embargo 88% aseguran que sólo personal masculino ocupa cargos de toma de decisión.
CRITERIO VI. INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO	Se sienten orgullosos de pertenecer a esta dependencia; sin embargo el 33.3% dejarían esta dependencia por otro trabajo con igualdad de remuneraciones.	Se sienten orgullosos e involucrados en las actividades; pero cerca del 80% dejaría este empleo por otro con igualdad de remuneraciones.
CRITERIO VII. RECOMPESAS Y RECONOCIMIENTO/SALARIOS Y PRESTACIONES	Cerca de un tercio considera que la carga de trabajo justifica el sueldo que perciben y de ser posible dejarían este empleo por otro de igual remuneraciones.	La mayoría continua en esta secretaría debido a la dificultad de encontrar un nuevo empleo. La carga de trabajo no justifica el salario percibido.
CRITERIO VIII. COMPETENCIA LABORAL/CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	Es una prioridad la capacitación. Se mantiene una igualdad de género al momento de reclutar y seleccionar al personal.	La capacitación es muy importante para la Secretaría
CRITERIO IX. MEDIO AMBIENTE	El área de trabajo es segura, cuentan con los recursos y servicios básicos necesarios. 64.5% respondió que su	El ambiente laboral es óptimo, cuentan con los recursos materiales necesarios, una temperatura y luz



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"

		agradables, pero las computadoras pueden ser lentas.
CRITERIO X. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	Las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios o superiores, sin embargo cerca del 20% asegura se otorgan promociones al personal en base a algún favoritismo.	Cuentan con mecanismos de evaluación sin discriminación, no otorgan promociones al personal con base en favoritismos y brindan igualdad de condiciones a ambos géneros.
CRITERIO XI. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL	El 77.4% asegura se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborales. Se otorgan permisos considerando las necesidades familiares.	El 72% asegura ser considerado negativo el pedir un permiso, se agendan reuniones fuera de horarios laborales.
CRITERIO XII. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	Se cuenta con un mecanismo interno de difusión y denuncia en caso de acoso y abuso sexual. 16.2% han sentido que las autoridades de esta dependencia intimidan ó maltratan a las personas por su condición de mujeres y hombres.	El 14% de las mujeres aseguran haber vivido alguna situación incómoda debido a su preferencia sexual ó aspecto físico.



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"

CONCLUSIONES

En la Secretaría de la Juventud, el personal en general considera que los mandos superiores escuchan sus sugerencias, son comprensivos, respetuosos y se interesan por sus necesidades personales.

Se considera que el ambiente laboral es saludable, la comunicación es clara y se diseñan los objetivos de manera conjunta, considerando siempre para ello las necesidades de mujeres y hombres, empleando canales de comunicación incluyente.

Sin embargo, a pesar de que el ambiente laboral parece resultar óptimo, más de la mitad de la población evaluada manifiesta encontrarse en la Secretaría por la dificultad de encontrar un nuevo empleo, situación debida aparentemente por la carga de trabajo que no justifica el sueldo que se percibe y las reuniones laborales establecidas fuera del horario formal.

Finalmente, en la secretaría se cuentan con mecanismos de evaluación sin discriminación que no otorgan favoritismos y brindan igualdad de oportunidades a ambos géneros. El personal cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus actividades y constantemente se capacita al personal en temas identificados como necesarios para el desarrollo adecuado del trabajo, así como para la integración del personal.

ANEXO

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

CUESTIONARIO PARA LEVANTAMIENTO DE DIAGNÓSTICO DE CULTURA 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					



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"

	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		



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"

	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.
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.



**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"