



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



Gobierno del Estado de
Quintana Roo
2011-2016



**GOBIERNO
FEDERAL**

Plan Estratégico

del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional de la

PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



Gobierno del Estado de
Quintana Roo
2011-2016



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo.

CONTENIDO

Mensaje de la Dirección General del Instituto Quintanarroense de la Mujer	3
Mensaje de la Oficial Mayor	4
Mensaje del Secretario de la Contraloría.....	5
Mensaje del Procurador General de Justicia del Estado de Quintana Roo	6
Resumen ejecutivo del programa	7
Introducción.....	9
Marco normativo del Programa de Cultura Institucional.....	12
Marco conceptual.....	14
Marco institucional y programático.....	18
Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Quintana Roo	29
Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Procuraduría General de Justicia del Estado	45
Plan de acción del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Quintana Roo	48
Seguimiento y evaluación de acciones	72
Glosario de términos.....	74
Bibliografía	75

Mensaje de la Dirección General del Instituto Quintanarroense de la Mujer

El Gobierno del Estado a través del Instituto Quintanarroense de la Mujer se ha comprometido para la construcción de un entramado institucional en el que se establezcan las condiciones laborales adecuadas y se genere un ambiente de trabajo sensible al género que redunde en resultados con beneficios para todos, es por ello que a partir de la elaboración del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI) en el 2011 se sentaron las bases para dar inicio a este importante compromiso establecido en el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016.

La construcción y elaboración del PQCI se dio como resultado de un Diagnóstico realizado a 18 entidades de la administración pública estatal, del cual emergieron áreas de oportunidad en materia de hostigamiento sexual, clima laboral, capacitación, entre otros. En ese sentido y con el objetivo de concretar acciones eficaces a favor de la igualdad y equidad en el ámbito laboral, en 2012 se elaboraron 18 Planes Estratégicos con los cuales se busca contribuir a eliminar estereotipos de género y generar un clima laboral sensible a las necesidades de mujeres y hombres por igual.

El objetivo es impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género de manera gradual a mediano y largo plazo, en el quehacer institucional con el fin de que así se favorezca el establecimiento de condiciones equitativas al interior de los espacios de trabajo. Es decir, la implementación del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, PQCI, mediante los correspondientes Planes Estratégicos en las entidades de la Administración Pública del Estado, propiciará el desarrollo de estrategias y líneas de acción que contribuirán a garantizar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en estas entidades, para hacer realidad la práctica de una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en beneficio de la sociedad.

El Instituto Quintanarroense de la Mujer asume el liderazgo en materia de cultura institucional, en coordinación con la Secretaría de la Contraloría y Oficialía Mayor, a través de la firma de un Convenio de colaboración, la Instalación del Comité General de Cultura Institucional y Equidad de Género y la construcción de una Plataforma Informática. Estos instrumentos permitirán darle seguimiento a las acciones establecidas en los Planes Estratégicos de cada dependencia y a los lineamientos del Modelo de Equidad de Género, quedando refrendado el compromiso del Gobierno del Estado con la Perspectiva de Género y con las servidoras y servidores públicos de Quintana Roo.

BLANCA CECILIA PÉREZ ALONSO
ENCARGADA DE DESPACHO DEL INSTITUTO
QUINTANARROENSE DE LA MUJER

Mensaje de la Oficial Mayor

A pesar de los grandes avances que tenemos en materia de equidad de género, el objetivo final aún dista de cumplirse; el gran proyecto de igualdad y de equilibrio social para todas las mexicanas sigue vigente, en un sentido práctico, de realidad, de causa, así como en la argumentación moral, filosófica y política, que lo sustenta firmemente.

Un proyecto en el que el **Lic. Roberto Borge Angulo** cree firmemente; por eso es una prioridad en su Administración, la promoción de políticas públicas para el bienestar colectivo, que se combinan con aquellas que tienen, específicamente, un enfoque de género.

Un gobierno, que implementa acciones y programas, que posicionan mejor a la mujer; que han establecido condiciones de ventaja para su desarrollo en la vida familiar, en el marco jurídico que las protege, en la atención a su salud y en el acceso a la educación y en el trabajo cotidiano.

Un trabajo, que llevamos a cabo en las diferentes áreas de la administración pública y en los cargos de representación popular, al que se suman empresarias, líderes de opinión, luchadoras sociales, periodistas, profesionistas, las mujeres de la zona maya, las estudiantes, todas aquellas quintanarroenses emprendedoras, quienes están saliendo a luchar por más espacios, mejores salarios y mayores beneficios para ellas, para sus familias...para todos.

De allí, que participar en programas como el de Cultura Institucional que se promueve a través del Instituto Quintanarroense de la Mujer, sea una excelente oportunidad para fomentar valores en la equidad y un ambiente laboral sano, que permita el desarrollo profesional de todas y todos los servidores públicos.

Es así, que la visión del señor gobernador es muy clara y precisa, lograr que en los próximos años nuestro estado se consolide como una sociedad de mujeres y hombres libres e iguales en derechos y oportunidades, comprometidos con el desarrollo de Quintana Roo y de su gente.

ROSARIO ORTIZ YELADAQUI
OFICIAL MAYOR

Mensaje del Secretario de la Contraloría

En cumplimiento a uno de los propósitos del *Plan Quintana Roo 2011-2016* dentro del eje un *Quintana Roo Solidario*, el homologar los conceptos y criterios para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, se instrumentará dentro de la actual administración, el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, mismo que se enuncia en la estrategia *1.8.4 Promover una Cultura Institucional con Perspectiva de Género*, con el objetivo de transformar las instituciones públicas en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las servidoras y los servidores públicos.

La incorporación de la perspectiva de género al interior de la Administración Pública, ha constituido uno de los principales retos a vencer en la presente Gestión.

La obtención de diagnósticos que permiten visibilizar la situación de los hombres y mujeres ha permitido el diseño e instrumentación de estrategias y acciones que coadyuvan a mejorar su condición y posición.

Este largo proceso ha generado, sin lugar a dudas, una infinidad de aprendizajes y en consecuencia el planteamiento de nuevas expectativas, que se traducen en el corto, mediano y largo plazos en beneficios para todos.

Asimismo, la Secretaría de la Contraloría en coordinación con el Instituto Quintanarroense de la Mujer han asumido el reto de proponer, con base en la investigación y en el análisis de diversas herramientas metodológicas, acciones que permitan a las dependencias y entidades de la Administración Pública incorporar en sus programas y políticas internas criterios de equidad como parte de su quehacer institucional.

De este modo, al interior de este Órgano de Control se han efectuado diversas actividades para implementar el sistema de gestión en Equidad de Género, el cual el pasado 08 de octubre del 2010 obtuvimos la certificación en dicho sistema, mismo que fue recertificado el 02 de octubre del presente año.

Es por ello que invito a todo el personal de esta Dependencia a participar activamente en todas las tareas encaminadas a lograr la Equidad de Género en el ámbito institucional, profesional y personal.

GONZALO A. HERRERA CASTILLA
SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA

Mensaje del Procurador General de Justicia del Estado de Quintana Roo

La Procuraduría General de Justicia del Estado tiene el compromiso de promover la igualdad de hombres y mujeres entre el personal que labora al interior de esta dependencia, a través de la difusión de la Perspectiva de Género y de la Cultura Institucional.

De esta manera se diseñan estrategias con perspectiva de género que atiendan a las necesidades que demandan los servidores públicos, entre los que destaco el desarrollo profesional entre hombres y mujeres bajo los principios de igualdad de género, así como el desarrollo de mecanismos que permitan la erradicación y prevención de las prácticas de hostigamiento y acoso laboral y sexual; lograr que la capacitación se lleve a todo el personal de la dependencia impulsando el desarrollo de competencias que respondan a las necesidades institucionales, entre otros.

En ese sentido, la Procuraduría General de Justicia del Estado se ha coordinado con el Instituto Quintanarroense de la Mujer, con el objetivo de unir esfuerzos para eliminar los problemas de discriminación e implantar políticas que permitan un clima laboral armonizado.

Para ello el presente Plan Estratégico de la Procuraduría General de Justicia del Estado, elaborado en el marco del Programa de Cultura Institucional, contiene un Plan de Acción que establece acciones afirmativas en favor del personal con el fin de superar las desigualdades cuantitativas y cualitativas que prevalecen en la participación de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

De igual manera se establecen acciones tendientes a combatir costumbres y prácticas discriminatorias, mediante la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades enriqueciendo y mejorando las condiciones laborales.

Finalmente, como titular de esta dependencia me permito exhortar a todos los y las trabajadoras de la PGJE para sumar esfuerzos y lograr un cambio tanto en lo institucional como en lo social que sin duda generarán mejores condiciones sociales sin discriminación ni violencia de género, logrando un ambiente laboral sano y armonioso lo cual se reflejará en una mejor atención a la ciudadanía.

GASPAR ARMANDO GARCÍA TORRES
PROCURADOR GENERAL DE JUSTICIA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO

Resumen ejecutivo del programa

La Procuraduría General de Justicia del Estado de Quintana Roo, reafirma sus esfuerzos para avanzar en la formación y consolidación de una Cultura Institucional de su organización y funcionamiento, sustentada en la igualdad de género y en el avance afirmativo de las oportunidades de los hombres y las mujeres que se desempeñan en sus distintos puestos y responsabilidades.

En este Programa de Cultura Institucional se ha integrado un diagnóstico acerca de la percepción que tiene el personal de distintas áreas de la Procuraduría sobre las condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este esfuerzo ha permitido identificar los factores que pueden atenderse para lograr una mayor equidad, prevenir disparidades y la falta de oportunidades por razones de sexo o cualquier otro tipo de discriminación.

A partir de dicho diagnóstico se elaboró un plan estratégico, denominado Plan de Acción, como parte del propio Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría. La base de este ejercicio fue la aplicación de una encuesta que permitió obtener información sobre factores relacionados con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, el clima laboral, las condiciones en que se efectúa el reclutamiento, el proceso de selección de personal, la asignación de sueldos y compensaciones y la movilidad en materia de ascensos y promociones horizontales. Los datos recogidos permitieron proponer alternativas de capacitación y desarrollo profesional, que buscan alcanzar el equilibrio entre la actividad laboral, institucional, personal y familiar de las personas, además de la localización de posibles prácticas de hostigamiento y acoso sexual.

El Plan de Acción reconoce las áreas de oportunidad registradas en los objetivos, estrategias, líneas de acción, acciones específicas, metas, indicadores y compromisos que la Procuraduría asume como organización comprometida con el impulso de la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres que se desempeñan en sus distintos puestos y áreas de trabajo.

Como resultado de este alineamiento entre diagnóstico, reconocimiento de áreas de oportunidad, plan de acción, medidas para asegurar su ejecución y medios de seguimiento y evaluación; la Procuraduría ha decidido establecer un total de 34 compromisos, mismos que serán objeto de publicación para efectos de que cualquier persona pueda dar seguimiento a su avance, cumplimiento y resultados.

Las acciones previstas en el Plan tienen una vinculación directa con el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional y con el Modelo de Equidad de Género, vigente para la administración del Estado, respecto de sus políticas de igualdad entre hombres y mujeres, el tipo de acciones afirmativas que deben impulsarse en la administración estatal, así como al desarrollo de diversas medidas de cambio organizacional que favorezcan, tanto la atención de las necesidades específicas de los trabajadores al servicio del Estado, como la creación de un

clima laboral y condiciones de trabajo receptivas y generadoras de una cultura de género propia de la administración quintanarroense.

Con estos compromisos establecidos, la Procuraduría se inscribe en las acciones de carácter transversal estipuladas en el Plan Quintana Roo 2011-2016 y en los propios programas que promueve el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

Introducción

El propósito de tener un Programa de Cultura Institucional, y su respectivo Plan de Acción, es construir y operar un instrumento de acción pública (en el orden organizacional, normativo, funcional y con acciones concretas) que permita moldear el quehacer institucional, los procesos y procedimientos de la Procuraduría. Su implementación requiere una adecuada receptividad que impulse el desarrollo equitativo del personal y una serie de acciones afirmativas que atiendan de manera apropiada las necesidades que presenten los hombres y las mujeres que forman parte de la institución.

El Programa de Cultura Institucional, tal como se puede observar, tiene cometidos encaminados hacia una transformación organizacional de la Procuraduría, desde una perspectiva de género. La institucionalización de los valores de igualdad y equidad es una tarea que se construye mediante la atención de áreas de oportunidad. Para ello requiere el reconocimiento de la problemática que obstaculiza la equidad, o que instituye condiciones de discriminación que reproducen estereotipos que propician inequidades de género.

El perfil de este Programa, y su enfoque integral, no es atender únicamente los temas relativos al impulso de medidas que beneficien a las mujeres, sino transformar o eliminar prácticas restrictivas para ellas mismas o para los hombres que se desempeñan en el ámbito institucional. Por consiguiente, las acciones previstas en este programa constituyen una serie de binomios que ligan de manera objetiva problemas concretos de carácter organizacional y cultural con acciones plausibles de atenderlos y solucionarlos, en beneficio de un ambiente laboral más sano y con una armonización propicia para alentar la igualdad de género.

Desde esta perspectiva, el Programa reconoce y alienta los elementos indicativos y conceptuales del Modelo de Equidad de Género que el Instituto Nacional de las Mujeres y el propio IQM han asumido y difundido como un conjunto de prácticas afirmativas, destinadas a acondicionar los principales sistemas de gestión para que propicien los equilibrios organizacionales para generar la igualdad de desarrollo entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones públicas.

El cometido principal de este programa es determinar un Plan con acciones específicas para atender problemas puntuales existentes en la gestión de la Procuraduría en los rubros siguientes:

- Políticas estatales y deberes institucionales vinculados a la cultura de género.
- Clima laboral y restricciones para el acceso equitativo de oportunidades de desarrollo laboral, personal e institucional.

- Comunicación incluyente y equitativa para hombres, mujeres y temas de igualdad de género.
- Selección de personal en condiciones equitativas y sin discriminación.
- Salarios y prestaciones sustentados en el mérito y el reconocimiento de capacidades de las personas, sin distinción de sexos.
- Promociones verticales y horizontales en puestos de mayor responsabilidad en condiciones transparentes y sujetas al cumplimiento de objetivos accesibles tanto para hombres como mujeres.
- Capacitación y formación profesional en condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Conciliación y corresponsabilidad adecuada de la gestión laboral, e institucional del personal y su vida familiar y personal.
- Prevenir, atender y erradicar, en su caso, prácticas de hostigamiento y acoso sexual que generen un clima adverso al respeto a las personas al interior de la institución.

En atención al cometido señalado, y de conformidad con la metodología establecida por el Instituto Nacional de las Mujeres para su integración, el contenido del programa se ha estructurado en los apartados siguientes:

Enunciado del marco normativo vigente, el cual permite fundamentar y contextualizar el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia del Estado, a partir de la legislación y disposiciones administrativas vigentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres y demás regulaciones para prevenir la discriminación o la generación de prácticas que afecten su integridad y oportunidades de desarrollo.

Descripción del marco conceptual, que sustenta su enfoque y vínculos con el Modelo de Equidad de Género vigente en el Estado, la política que en la materia se promueve por parte del IQM y las políticas de transversalidad e igualdad de hombres y mujeres inscritas en la cultura de igualdad de género.

Exposición del marco programático e institucional en el que se sustenta el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría, que permite su alineamiento a los planes y programas nacionales y estatales en la materia. En este rubro se incluye una descripción del perfil institucional de la Procuraduría, relacionado con sus funciones en el contexto del desarrollo integral del Estado de Quintana Roo.

Resultados de la encuesta sobre percepción de la cultura institucional vigente en la Procuraduría, procesados en el diagnóstico correspondiente a los factores analizados y localización de áreas de oportunidad.

Plan de acción, que integra para cada uno de los factores analizados e indicios de áreas de oportunidad sus respectivos objetivos, estrategias, líneas de acción, acciones específicas, metas, indicadores, compromisos, recursos, programación y medidas para su adecuada operación, seguimiento y evaluación.

Como anexo se incluye un glosario que aporta mayor claridad al uso de términos empleados en el Programa y que requieren una interpretación uniforme en el sentido que son utilizados en el mismo.

Marco normativo del Programa de Cultura Institucional

a) Del orden internacional

Como parte de los compromisos que el Estado Mexicano ha suscrito en el seno de diversos organismos internacionales, como es el caso de la Organización de las Naciones Unidas, nuestro país tiene vastos antecedentes de adhesión a una serie de convenciones, acuerdos, tratados y otros instrumentos del derecho internacional, para hacer suyas diversas prácticas del orden público, que están alineadas a compromisos que la comunidad de naciones asumen como propias; principalmente las relacionadas a los derechos humanos y a diversas garantías para el desarrollo integral de las personas.

12

A partir de esta tradición, en materia de equidad de género y de acciones que respalden el desarrollo igualitario de hombres y mujeres y la protección de la persona humana en situaciones de riesgo ante prácticas discriminatorias, o que generen cualquier tipo de violencia o afectación en su contra, las autoridades del gobierno nacional mexicano han suscrito diversos instrumentos que comprometen y obligan a sus autoridades federales, estatales y municipales al establecimiento de garantías que propicien el cumplimiento de las acciones que formen parte de lo que se haya suscrito en dichos rubros. Entre estos instrumentos destacan:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (“Convención de Belem do Pará”).
- Resoluciones de la IV Conferencia Mundial de la Mujer. Declaración y plataforma de acción de Beijing (1995).

b) Del orden nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Código Penal Federal.

c) Del orden Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.
- Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer.
- Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo.
- Reglamento de la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Quintana Roo.
- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Quintana Roo.
- Ley de asistencia y prevención de la violencia familiar en el Estado de Quintana Roo.
- Ley de transparencia y acceso a la información pública del Estado de Quintana Roo.
- Ley orgánica de la administración pública del Estado de Quintana Roo.
- Ley de los trabajadores al servicio de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, de los ayuntamientos y organismos descentralizados del Estado de Quintana Roo.
- Ley de responsabilidades de los servidores públicos del Estado de Quintana Roo.
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Quintana Roo.

Marco conceptual

El Programa de Cultura Institucional se fundamenta en el enfoque concebido por el Instituto Nacional de las Mujeres. Este Programa determina la necesidad de transformar las prácticas y procesos internos de las administraciones públicas, encaminándolas hacia la adopción de normas, procedimientos y políticas propias sustentadas en la perspectiva de género de una manera activa y comprometida. De esta forma se busca que la igualdad entre hombres y mujeres sea uno de los principales factores que caractericen su clima laboral.

14

La transformación de la cultura institucional con una perspectiva de género forma parte de un conjunto de enfoques del cambio organizacional, los cuales permiten realizar una gestión de procesos y generar un clima organizacional sustentada en el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, así como la erradicación de cualquier tipo de prácticas discriminatorias entre las personas que se desempeñen en el seno de una organización.

La incorporación de esta cultura en el sector público estatal implica definir con puntualidad y acierto una serie de acciones en el corto y mediano plazo, a efecto de transformar prácticas que se encuentren obsoletas o que obstaculicen la apertura de sus dependencias y entidades públicas a la perspectiva de género.

Por otra parte, la existencia de los programas Nacional y Estatal de igualdad entre hombres y mujeres determina que las propias autoridades públicas deben promover en sus respectivos ámbitos de actuación las condiciones propicias para asumir y llevar a la práctica cotidiana esta perspectiva.

Los conceptos que sirven de referencia para impulsar la cultura institucional de la Procuraduría, hacia una apertura y consolidación de la perspectiva de género y hacia prácticas institucionales que aseguren la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres, son los siguientes:

Política de Género. Manifestación de la intención y compromiso que expresa la autoridad institucional para asumir el enfoque de género, al interior de su organización, de manera consciente, decidida y extensa para todas las áreas y procesos —en términos de observancia obligatoria en su conocimiento, apego y práctica— con miras a lograr la igualdad de género como cultura prevaleciente y principal rasgo del clima organizacional.

Transversalidad: Integración sistemática del principio de equidad de género a todos los sistemas, estructuras, políticas, programas, procesos y proyectos del Estado.¹

Cultura Institucional. Se concibe como el conjunto de ideas, valores, creencias y percepción de las autoridades y personal que se desempeña en una

¹ Fracción XII, del Artículo 5 de la Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer.

organización y que determina la forma de interpretar las relaciones institucionales, los procesos internos y el comportamiento colaborativo y laboral, dentro de dichos parámetros valorativos.

La cultura genera un ideario y determinadas prácticas de apreciación e interpretación del deber ser institucional que influyen en la manera de interpretar los roles de todos y cada uno de los integrantes de la organización, así como sus compromisos dentro de la misma, en el contexto de sus relaciones con otras instancias y usuarios.

Al interior de la organización la cultura institucional influye y puede generar condiciones para desarrollar trabajos, en términos de una mayor o menor igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres que la integran, así como prácticas más o menos comprometidas con la igualdad de género.

En este sentido, la cultura institucional puede transformarse al incorporar en el ideario de la organización las ideas capitales de sus autoridades y personal, las creencias colectivas y la forma en que perciben el rol de la propia organización, del ejercicio de su autoridad y de sus normas, valores y principios de actuación, esto es, al impulsar la idea de que los hombres y mujeres que forman parte de la organización tienen iguales oportunidades de desarrollo y participación productiva.

Transformación gradual de la cultura institucional. La cultura de una organización no es inamovible pues, entre otras razones, tiende a cambiar conforme las decisiones y políticas que determinan sus autoridades y conforme se desarrollan las pautas de comportamiento colectivo y el medio ambiente laboral. Pero también puede transformarse de manera planeada y dirigida, mediante acciones específicas llevadas a cabo con un programa bien delimitado que incluya las responsabilidades de las personas que deban ejecutarlas, las metas y controles de proceso y la verificación de resultados.

Las acciones específicas actúan de manera concatenada y gradual, sin poner en riesgo los procesos productivos y productos de la organización, de tal manera que se van logrando avances y un cambio de los comportamientos colectivos e individuales, justo hacia donde se enfocaron las transformaciones culturales. Lo anterior significa modificar la concepción de la organización, de sus valores, principios de actuación y las creencias y modelo de percibirla por parte de sus autoridades y personal.

La transformación de la cultura institucional, para lograr que incorpore prácticas propicias a la igualdad entre hombres y mujeres, sigue precisamente este camino: 1) Identificar los problemas vigentes que afecten la igualdad de género; 2) valorar los problemas y encontrar soluciones viables; 3) definir las acciones específicas; 4) procurar que las acciones se entiendan y definan como compromisos institucionales; 5) ejecutarlas mediante un plan o agenda institucional y controlar y verificar sus resultados; y 6) asegurar que los avances logrados constituyan parte de las nuevas ideas, creencias, comportamientos y valores afirmativos hacia el género, que permitan alcanzar las condiciones de igualdad esperadas en beneficio de la propia organización.

Gestión organizacional. Se entiende como un proceso integral que permite planear, organizar e integrar el trabajo de las personas con los objetivos, programas, recursos y capacidades técnicas de la organización, de conformidad con normas y la acción directiva de autoridades responsables de la toma de decisiones, sustentada en un conjunto de relaciones institucionales sujetas a control y evaluación de resultados. La gestión organizacional se genera en un marco de planes, programas, métodos de trabajo, reglas o normas laborales, un sistema de autoridad y un contexto de desenvolvimiento institucional que genera un determinado perfil de cultura que se comparte entre las personas que integran la organización.

El presente Programa trata de incidir en los procesos de la gestión organizacional de la Procuraduría para incorporar, en sus procesos y el trabajo de las personas, acciones específicas que contribuyan a que tengan siempre presente, como principio de actuación, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La gestión organizacional, por tanto, es susceptible de planificarse, moldearse y transformarse con acciones dirigidas y graduales.

Igualdad de género. Reconocimiento de la idéntica libertad que poseen los hombres y mujeres para desarrollarse y elegir, sin que otras personas pretendan imponer, determinados roles sociales que les permitan el ejercicio de elección y el acceso equitativo a las oportunidades que se presenten para su desarrollo integral, enfatizando que sus derechos no dependen de su sexo.

Clima organizacional. Ambiente que se suscita al interior de una organización – producto de las relaciones y comportamientos múltiples derivados del trabajo, la comunicación institucional y la interacción de las personas— teniendo como parámetros las reglas establecidas, los compromisos contraídos con ésta y los patrones de comportamiento determinados por la cultura que se articulan y prevalecen al interior de la misma organización.

El clima organizacional puede generar ambientes armónicos o desequilibrios diversos, principalmente en función del grado de equidad con que se reconozcan y acepte el ejercicio de derechos y deberes, así como la igualdad de oportunidades para el desarrollo de los hombres y las mujeres que se ahí se desempeñen.

Acciones afirmativas para el cambio organizacional con enfoque de género. Consisten en todas aquellas acciones que –de manera planeada, programada y comprometida en un Plan o agenda de acción y medios de seguimiento y evaluación— tiendan a armonizar el clima organizacional y la gestión de la organización con prácticas concretas (relacionadas con el acceso a puestos de mayor responsabilidad, sueldos y compensaciones equitativas, respeto a la participación en los equipos de trabajo y a la libertad de expresión, entre otras) que reconozcan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y den lugar al establecimiento de condiciones propicias para el uso de sus derechos y deberes, sin que le sea condicionado por motivo de su sexo o bajo argumentos relacionados con roles prescritos para lo femenino o lo masculino.

Compromisos institucionales para la igualdad de género. Acciones específicas que son asumidas como responsabilidad institucional y de ejecución obligatoria— una vez que han sido cuantificadas en metas, alineadas en un programa, asignadas como responsabilidad a determinadas autoridades o jefaturas, sustentadas con recursos institucionales o presupuestales, evaluadas mediante indicadores y encaminadas al logro de resultados concretos para la igualdad de género— en un plan de acción que las exprese y ordene en forma sistemática.

Marco institucional y programático

a) Perfil Institucional de la Procuraduría general de Justicia del Estado de Quintana Roo ²

La Procuraduría General de Justicia del Estado de Quintana Roo, es el órgano del Poder Ejecutivo que tiene por objeto organizar, controlar y supervisar la institución del Ministerio Público en términos de los Artículos 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 13, 29 y 94 párrafo primero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.

18

Es la representante legal del Estado en defensa de sus intereses y es la consultoría jurídica de las dependencias y entidades del Ejecutivo Estatal y de vigilancia del respeto y cumplimiento de las leyes, de conformidad con lo ordenado por la Constitución Política del Estado y la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo.

La Procuraduría General de Justicia del Estado, es la Institución que tiene el cometido de investigar, perseguir el delito y llevar a los delincuentes ante los tribunales locales, brindando asistencia a la víctima u ofendido, además de participar en acciones de prevención del delito y de política criminológica a nivel estatal y nacional.

El Procurador General de Justicia tiene diferentes atribuciones: es el Titular de la Institución, Consejero Jurídico del Ejecutivo y Representante legal del Gobierno del Estado, mismas que desempeña sustentando su gestión en todas las áreas de la institución.

La Procuraduría tiene a su cargo el ejercicio del Ministerio Público, el cual es una institución de buena fe, unitaria en su organización y acción, que representa los intereses de la sociedad. Tiene por fin velar por la legalidad como principio rector de la convivencia social y forma parte del procedimiento penal, desde el momento en que se declara procedente el ejercicio de la acción persecutoria que legalmente le compete, así como en el Procedimiento Civil cuando la ley expresamente lo determine.

El ejercicio del Ministerio Público es el conjunto de actos de autoridad y aplicación de los medios legales asignados a la Procuraduría, entre otras cosas, para:

- Investigar los delitos del fuero común que sancione el Código Penal del Estado y sobre los cuales ejerza jurisdicción la autoridad pública del Estado de Quintana Roo;

² Perfil elaborado a partir de los artículos 1 a 7 de la Ley Orgánica de la Procuraduría general de Justicia del Estado de Quintana Roo.

- Determinar y ordenar el ejercicio de la acción penal y disponer de los medios de ejecución de la misma;
- Resolver los casos y supuestos para determinar el no ejercicio y desistimiento de la acción penal;
- Ordenar la detención de los indiciados, o concederles la libertad provisional los casos y con los requisitos determinados en la Ley;
- Constituirse en parte en los procesos penales y realizar los actos de su competencia señalados en el Código de Procedimientos Penales para el Estado de Quintana Roo;
- Ejercer el mando directo e inmediato de la Policía Judicial;
- Auxiliar y coordinar su actuación con las autoridades del Ministerio Público Federal o de otras entidades federativas, cuando lo determine la Ley o éstas lo soliciten;
- Proporcionar orientación y asesoría jurídica a las víctimas del delito;
- Hacer efectivos los derechos del Estado e intervenir en los juicios que afecten a quienes las leyes otorgan especial protección; y
- Otorgar las órdenes de protección de emergencia y preventivas, de conformidad con lo dispuesto por la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo; y

En materia del ejercicio de la procuración de justicia, entendida como el conjunto de gestiones, actos de autoridad, resoluciones y uso de recursos legales e institucionales para la defensa del interés jurídico de la sociedad y el Estado de Quintana Roo, la Procuraduría ejerce, entre otras, las siguientes atribuciones:

- Vigilar el respeto a lo previsto en las leyes por parte de las autoridades del Estado;
- Representar legalmente al gobierno del Estado en defensa de sus intereses;
- Elaborar y desarrollar la política contra la criminalidad que ocurra en el Estado;
- Organizar el Sistema Estatal de Estadística e Identificación Criminal;
- Orientar a la población en prevención del delito y combate a la delincuencia;

- Establecer coordinación y celebrar convenios con instituciones del sector público, privado y social para el mejor desempeño de la función encomendada y fomentar la participación de la comunidad en los programas para la prevención del delito y combate a la delincuencia;
- Desarrollar y promover la realización de acciones de prevención del delito;
- Celebrar convenios y otros instrumentos de coordinación con las autoridades federales de otras entidades federativas y municipales para la prevención y combate a la delincuencia organizada;
- Promover la participación de la sociedad en el auxilio a las víctimas del delito;
- Vigilar el respeto a los derechos humanos en el ámbito de la procuración de justicia;
- Informar al Gobernador del Estado sobre las leyes y reglamentos que sean contrarios a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Constitución Política del Estado y proponer las medidas necesarias para su corrección;
- Proporcionar al Consejo Nacional de Seguridad Pública y a otras autoridades, los informes y datos que sean solicitados para los registros de servidores públicos, armamento y equipo relacionados con la función policial;
- Capacitar y profesionalizar al personal de la Procuraduría;
- Establecer el Servicio Civil de Carrera para los Agentes del Ministerio Público, de la Policía Judicial y de los Peritos;
- Coordinar al Consejo Estatal de Procuración de Justicia, a los Consejos de Participación Ciudadana y demás servidores públicos de la Procuraduría General de Justicia; y
- Auxiliar al Gobernador del Estado en la creación de leyes, reformas, adiciones y en general fungir como consejero jurídico del gobierno del Estado.

La Policía Judicial y los Servidores Periciales son órganos de auxilio directo del Ministerio Público, y están adscritos bajo su mando, para la investigación de los delitos de los cuales tenga conocimiento y en la ejecución de las órdenes judiciales y administrativas, cuyo cumplimiento le sean encomendados en términos de ley.

b) Referentes programáticos del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Quintana Roo

En el orden nacional

- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF).
- Norma Oficial Mexicana 190 (Organización Mundial de Salud) (aborda el asunto del acoso y el hostigamiento sexual).
- Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional de las Mujeres y Secretaría de la Función Pública. 2008 - 2012.
- Reglas de operación del Fondo de Fomento de la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- Programa Sectorial de Procuración de Justicia 2007 - 2012

En el orden estatal

- Plan Quintana Roo 2011-2016.

Bases programáticas del Plan Quintana Roo 2011 - 2016, para el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia del Estado

El Plan de Desarrollo del Estado es el principal referente para determinar programas y políticas públicas en las distintas materias que promueven el progreso y bienestar de la sociedad, en sus propios términos: “es el instrumento que da congruencia, rumbo, contenido, alcance y orden a todas las acciones [del Gobierno del Estado]”.

En el diagnóstico del Plan, relacionado con la situación que prevalece en materia de igualdad entre hombres y mujeres, se reconoce que las mujeres tienen un trato asimétrico que les restringe el uso de sus libertades y derechos (persisten inequidades en materia de empleo, sueldos, formación escolar de la población adulta, participación política, acceso a una vida libre de violencia, prácticas de la vida conyugal), mismo que representa una de las áreas de interés del actual gobierno para revertir sus efectos retardatarios en el desarrollo integral de las mujeres y en la promoción de la cultura de la igualdad de género.

Para el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Quintana Roo, este perfil constituye un antecedente que, en caso de verificarse al interior de su gestión organizacional, deberá atenderse de inmediato con acciones específicas.

El mismo Programa encuentra referentes en los siguientes apartados del Plan:

IV.3.- Impartición de justicia moderna y funcional

Objetivo Estratégico

Procurar la justicia con criterios de eficacia, eficiencia y transparencia de las unidades responsables de la investigación, persecución y sanción del delito.

Estrategias y Líneas de Acción

IV.3.1.- Estrategia 1

Impartición y procuración de justicia.

Eficientar y actualizar los procesos y servicios de impartición y procuración de justicia que otorga la Procuraduría General del Estado.

IV.3.1.1.- Impulsar programas, acciones y mecanismos para la adecuada atención a las víctimas, la prevención del delito, la actuación eficiente de la autoridad y la disminución de la incidencia delictiva, mediante la actualización de tecnologías aplicables, modernización de infraestructura y equipamiento al servidor público.

IV.3.1.2.- Eficientar los sistemas y procedimientos utilizados por los ministerios públicos y fortalecer la investigación ministerial y policial para elevar el nivel de eficacia en la integración de la averiguación previa.

IV.3.2.- Estrategia 2

Confianza ciudadana en la impartición de justicia.

Conservar el orden jurídico, proporcionar certidumbre y confianza a todos los sectores de la sociedad.

IV.3.2.1.- Ampliar la eficiencia y cobertura de los servicios de administración y procuración de justicia para garantizar una atención oportuna y de calidad a la ciudadanía.

IV.3.2.2.- Establecer mecanismos efectivos con una adecuada orientación del procedimiento para que la ciudadanía denuncie los delitos e incremente su confianza a la institución.

IV.3.2.3.- Difundir los esfuerzos invertidos en la mejora continua y atención a la población para posicionar la imagen institucional de procuración de justicia.

IV.3.3.- Estrategia 3

Profesionalización de la procuración de justicia.

Profesionalizar y actualizar a los servidores públicos encargados de procurar justicia para otorgar un servicio digno a la sociedad.

IV.3.3.1.- Fomentar mecanismos de coordinación y cooperación en materia de prevención del delito y procuración de justicia, con la participación de los tres órdenes de gobierno e instancias nacionales e internacionales.

IV.3.3.2.- Establecer programas de capacitación a los servidores públicos de procuración e impartición de justicia bajo un enfoque de servicio, calidad y atención a la víctima.

IV.3.3.3.- Reforzar la capacitación de integración de averiguaciones, técnicas periciales y de formación de cuerpos especializados en la persecución del delito.

IV.3.3.4.- Promover en las instituciones de procuración e impartición de justicia la implementación de la reforma procesal penal para la instauración del sistema acusatorio y oral.

IV.3.4.- Estrategia 4

Consolidación del marco legal de la procuración de justicia.

Consolidar el marco legal vigente mediante reformas y actualizaciones en la materia de prevención del delito y procuración de justicia.

IV.3.4.1.- Reformar y actualizar el marco jurídico que impulsen un nuevo sistema procesal penal para sancionar las conductas delictivas.

IV.3.4.2.- Eficientar los mecanismos jurídicos y administrativos que garanticen la defensa y promoción de los derechos humanos.

c) Alineamiento del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría general de Justicia del Estado de Quintana Roo, con el Modelo de Equidad de Género del Instituto Quintanarroense de la Mujer

La cultura institucional representa la globalidad de prácticas de una organización sustentada en principios, valores, creencias y comportamientos, alentados por una serie de apreciaciones colectivas que se comparten y sustentan como formas de entender la gestión interna y las relaciones que en dicho contexto se entrelazan.

El modelo de equidad de género instituye medidas organizacionales, normativas y marcos de actuación para que se construya un ambiente laboral igualitario y equitativo para hombres y mujeres. Las medidas del modelo representan, al mismo tiempo, parámetros de gestión que prevén la implantación de sistemas y procedimientos con perspectiva de género.

En el caso de un Programa de Cultura Institucional se incide en la conversión gradual de todo el sistema de valores, principios y creencias, de manera tal que se consolide la perspectiva de género, incluido el modelo de equidad en las instancias públicas que lo hubieren adoptado, en los términos establecidos por las normas del Instituto Nacional de las Mujeres.

Los alcances del Programa de Cultura Institucional, y su respectivo plan de acción, constituyen un refuerzo para las acciones establecidas desde el Modelo de Equidad de Género, lo cual puede apreciarse en el cuadro siguiente:

ALCANCE	MEG	PQCI
<p>¿En qué consiste?</p>	<p>Certificación Nacional en materia de Equidad de Género. Es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida a empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales, para que incorporen una perspectiva de género y conduzcan a su organización al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.</p>	<p>Programa en materia de equidad y perspectiva de género dirigido a la transformación de los valores, creencias y comportamientos internos, exclusivamente de las instituciones públicas.</p> <p>Está encaminado a establecer un Plan de acción, con horizontes temporales diversos y acciones afirmativas al género, procurando incidir en aspectos centrales de la gestión organizacional en los que debe prevalecer la igualdad de género y las condiciones igualitarias para el libre ejercicio de libertades y derechos de los hombres y las mujeres que se desempeñan en el ámbito público.</p> <p>Este Programa no requiere ni se dirige hacia una certificación</p>
<p>Rubros de la gestión organizacional en los que inciden</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar ambientes laborales sanos 2. Trato digno y de respeto 3. Mejora de condiciones físicas o espacios de trabajo 4. Eliminar la discriminación laboral 5. Igualdad de oportunidades 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política y deberes institucionales 2. Clima Laboral (1) 3. Comunicación incluyente 4. Selección de personal (4) 5. Igualdad de salarios y prestaciones (7)

	<p>6. Fomentar la formación y el desarrollo profesional</p> <p>7. Generar la igualdad salarial, puesto y responsabilidades</p> <p>8. Erradicar y prevenir el hostigamiento sexual</p>	<p>6. Capacitación y formación profesional (6)</p> <p>7. Promoción vertical y horizontal (5)</p> <p>8. Conciliación de vida laboral, familiar y personal (2)</p> <p>9. Hostigamiento y acoso sexual (8) laboral</p> <p>Nota: Los números entre paréntesis corresponden a los rubros que atiende el MEG y que tienen correspondencia con los que están previstos para el Programa de Cultura Institucional.</p>
Estrategia de implantación	Se opera mediante un Comité de Equidad al interior de cada dependencia. Se audita una vez al año su Sistema de Gestión y se realiza su certificación cada dos años.	Se opera mediante un Comité al interior de cada dependencia y se le da seguimiento a través del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (publicando sus compromisos). Se otorga un reconocimiento por el Gobierno del Estado de Quintana Roo.
Costo	Para obtener la certificación debe cubrirse el pago de servicios y viáticos de los asesores y auditores	No tiene costos agregados por asesoría o auditoría. El seguimiento y apoyo técnico son otorgados por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

En el presente cuadro se observa que, por un lado, el Modelo de Equidad de Género consiste en un acondicionamiento de la organización para modificar determinados sistemas y procedimientos. Por otra parte, el Programa de Cultura Institucional retoma diversos rubros de la gestión institucional y los encuadra en un Plan de Acción de mediano y largo alcance, sujeto a mecanismos de control similares a los que operan en los demás programas de la administración pública.

Sin embargo, las áreas de interés de ambos instrumentos son coincidentes en los siguientes rubros:

- Medio ambiente o clima laboral, con acciones dirigidas hacia la adopción de medidas que eviten la discriminación, la desigualdad o la obstaculización del libre ejercicio de libertades y derechos de los hombres y mujeres por razones de sexo o roles atribuibles a condiciones de género.
- Acceso al empleo público en igualdad de oportunidades, sin discriminación y obstaculización de aspirantes por razones de sexo o género.
- Equidad en la asignación de salarios y prestaciones, con base en el desempeño, mérito y preparación profesional de hombres y mujeres.
- Profesionalización con perspectiva de género.
- Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en materia de ascensos y promociones en los puestos y trayectorias de desarrollo funcional y profesional al interior de la administración pública.
- Trato digno y de respeto a las personas que forman parte de la institución, procurando equilibrar la vida laboral e institucional con la vida personal y familiar.
- Erradicación de prácticas de hostigamiento sexual.

Las acciones propuestas tanto en el MEG, como en el Programa de Cultura Institucional y su Plan de acción, guardan una necesaria correspondencia en los rubros señalados.

Las diferencias que se observan entre ambos instrumentos son menores; para el MEG se identifican acciones puntuales para acondicionar los espacios públicos con una perspectiva de género, acondicionados sin símbolos, imágenes o espacios que denoten conceptos de subordinación, roles sexuales u otras formas de relegación de la mujer o de los hombres por condición de su sexo o género.

En el caso del Programa de Cultura Institucional, se adiciona el acondicionamiento de la percepción personal de los hombres y mujeres de la

institución, con respecto a las normas, programas y políticas que existen y deben promoverse en materia de igualdad de género. En este caso se hace referencia al rubro: Política y deberes institucionales.

En otro rubro, el mismo programa se enfoca a la necesaria conversión de problemas de comunicación con cargas discriminatorias o simbólicas que sustenten falsos roles por motivo de género, que propician inequidades, por una comunicación incluyente a la visión de la igualdad entre hombres y mujeres.

El Programa de Cultura institucional trasciende también el ámbito organizacional y se interesa por la forma en que las personas intercalan sus tiempos y relaciones entre el trabajo, la familia y sus propios requerimientos individuales.

Finalmente, aunque de manera sutil, se encuentra una adición al tema de hostigamiento sexual que se trata desde el punto de vista del MEG; para el Programa de Cultura Institucional importa también trabajar en contra del acoso laboral.

A partir de la constatación de coincidencias, puede inferirse que el MEG y el Programa de Cultura Institucional son además de compatibles, complementarios, por lo cual, pueden retomarse o alinearse sus respectivas acciones específicas, en los casos en que coincida que al interior de una organización se definan y trabajen ambos instrumentos, como es el caso de la Procuraduría.

Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Quintana Roo

Método empleado

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Instituto Nacional de las Mujeres, el punto de partida es reconocer la problemática que existe en materia de género al interior de las organizaciones y de su cultura dominante. Una vez valoradas las tendencias que se manifiestan en determinados rubros de la gestión y sus prácticas representativas, se está en condiciones de integrar un Programa de Cultura Institucional y su respectivo Plan de Acción. En consecuencia, debe partirse de la revisión de una muestra representativa de la percepción de los hombres y mujeres que se desempeñan al interior de la dependencia que sea objeto de análisis.

En este caso, y de conformidad con el cuestionario establecido en los lineamientos vigentes en la materia, se revisó la percepción del personal de la Procuraduría, en varios rubros, de carácter denotativo para la cultura institucional:

1. Política y deberes institucionales (7 preguntas). Se refiere al grado de conocimiento del marco normativo nacional y del Estado de Quintana Roo que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres y los programas con perspectiva de género.
2. Clima laboral (6 preguntas). Se refiere al grado de armonización del ambiente de trabajo, a partir de las relaciones institucionales y personales, en sus respectivas condiciones y grado de respeto a la participación y motivación, determinadas por la cultura institucional prevaleciente en el medio organizacional.
3. Comunicación incluyente (4 preguntas). Permite apreciar la medida en que la comunicación, información y mensajes que se producen en la institución, de manera formal e informal, no es excluyente y está dirigida en temas de interés para hombres y mujeres, libre de roles determinantes del género.
4. Selección de personal (4 preguntas). Identifica la percepción del personal acerca del grado de equidad, transparencia en los procesos de selección de personal, valorando su apreciación acerca de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
5. Salarios y prestaciones (5 preguntas). Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales y económicas.
6. Promoción vertical y horizontal (5 preguntas). Explora la percepción del personal acerca de la equidad, transparencia e

- igualdad de oportunidades con que se otorgan promociones al personal, sin distinción para mujeres y hombres.
7. Capacitación y formación profesional (8 preguntas). Verifica si el personal aprecia que la capacitación se provea conforme al principio de igualdad entre mujeres y hombres, atendiendo a las necesidades de formación en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
 8. Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional (9 preguntas). Evalúa el balance entre tiempo y dedicación disponible para el trabajo y para atender situaciones propias, o extraordinarias, del ámbito personal y familiar del personal de la organización, sin que medien tensiones o prácticas inequitativas por condición de sexo o género.
 9. Acoso sexual y laboral (5 preguntas). Evalúa el conocimiento que tiene el personal acerca de la existencia de normas y procedimientos contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como el uso o recurrencia de estos medios para denunciar y sancionar las incidencias en esta práctica.

La valoración de estos rubros se articuló mediante un cuestionario con el número de reactivos enunciados, correspondientes a preguntas generadoras de percepción positiva o negativa entre los participantes. Se procuró equilibrar la proporción de hombres y mujeres encuestados.

El análisis de tendencias se realizó en función de las respuestas afirmativas (apreciación positiva) y su tendencia cuantitativa y porcentual con respecto al total de personas participantes en el ejercicio, mismas que se exponen de manera gráfica. En algunos rubros, la interpretación de las respuestas se realiza aludiendo a las opiniones negativas, en cuyo caso, se realiza una sustracción del 100% de respuestas posibles, menos el porcentaje de las respuestas afirmativas que aparecen en la gráfica.

El análisis de tendencias se efectuó por cada uno de los nueve factores seleccionados; en términos del total de respuestas afirmativas para cada reactivo. Sin embargo, en las gráficas se incluye el número de mujeres y hombres que coincidieron en su apreciación.

En lo que concierne al análisis cualitativo, por cada uno de los nueve factores se realizó la ponderación de la mayor a la menor calificación obtenida en sus respectivas respuestas, poniendo atención a los rubros que se encuentran entre el 50% y menor porcentaje de respuestas afirmativas. En estos renglones se presentan tendencias denotativas de inequidades u otras manifestaciones contrarias a la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres que se desempeñan en la Procuraduría. Parte de estas tendencias pueden constituir en la base de propuestas específicas para generar los contenidos del Plan de Acción de este programa.

Tamaño de la muestra

Participantes	Personas	%
Mujer	42	53
Hombre	38	48
Total	80	100

La Población que forma parte de la muestra corresponde al 15% del total del personal, por lo cual la encuesta fue dirigida principalmente a puestos de carácter sustantivo y de naturaleza técnica.

Aunque la proporción de participantes por sexo es ligeramente superior para las mujeres, el equilibrio de género se considera estable.

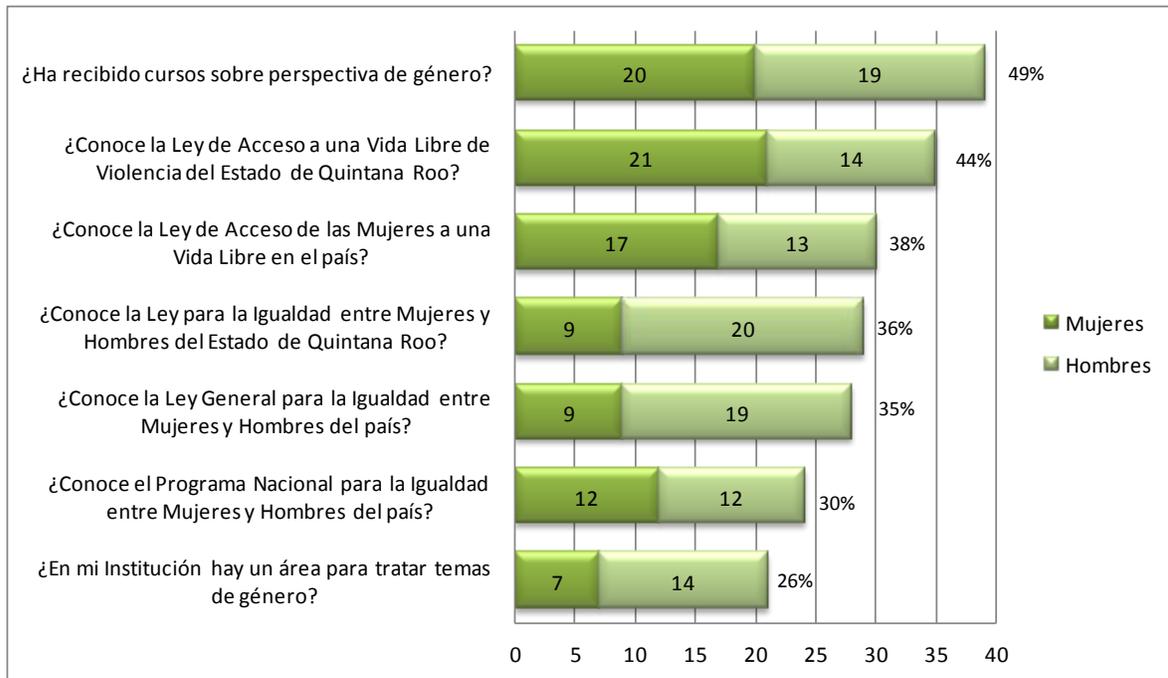
Política y deberes institucionales

En este rubro, la encuesta fue dirigida a la verificación del grado de conocimiento que el personal de la institución tiene del marco institucional, legal y de los programas vigentes, tanto en el orden nacional, como estatal, en lo que concierne a la igualdad entre hombres y mujeres, erradicación de la violencia de género y contra las mujeres, la no discriminación por condición de género u otros motivos; y la política de transformación de la cultura institucional en las distintas instancias del sector público.

El hecho de que se conozca este basamento normativo e institucional, favorece la claridad de conceptos, ideas e interpretaciones relacionadas a la igualdad de género y permite avanzar en la adopción de sus postulados y prácticas repositivas de las libertades y derechos de las personas, sin importar su sexo y preferencias individuales.

El perfil de las respuestas obtenidas en el cuestionar de la encuesta puede apreciarse en la gráfica 1.

Gráfica 1. Política nacional y deberes institucionales (respuestas afirmativas)



Como tendencia general de la gráfica, se observa que la proporción de respuestas afirmativas para todo el factor se ubica en menos del 50% del total, situación que permite inferir la necesidad de una mayor difusión del conocimiento de estos temas en toda la institución.

Casi la mitad del personal consultado reporta haber recibido algún tipo de capacitación vinculada o con contenidos de temas de género, por lo cual se verifica la importancia de avanzar en el involucramiento del resto del personal en dicha perspectiva.

Un promedio de 35% de las respuestas afirman que se conoce la legislación para promover la igualdad entre hombres y mujeres, lo cual también indica una necesaria difusión de dichas normas y su estudio relacionado con el medio institucional de la Procuraduría y de sus procesos organizacionales.

El conocimiento de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia se reporta como afirmativo en un promedio de 41% de las personas consultadas, con la notable incidencia del 28% que corresponde a mujeres que manifestaron no conocer dichas normas.

En una correlación directa a esta tendencia, se agrega que el 70% del personal consultado no conoce el Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres

Se evidencia también la falta de conocimiento del área de Equidad de Género de la Procuraduría por parte del 74% de las personas participantes en la encuesta.

Clima laboral

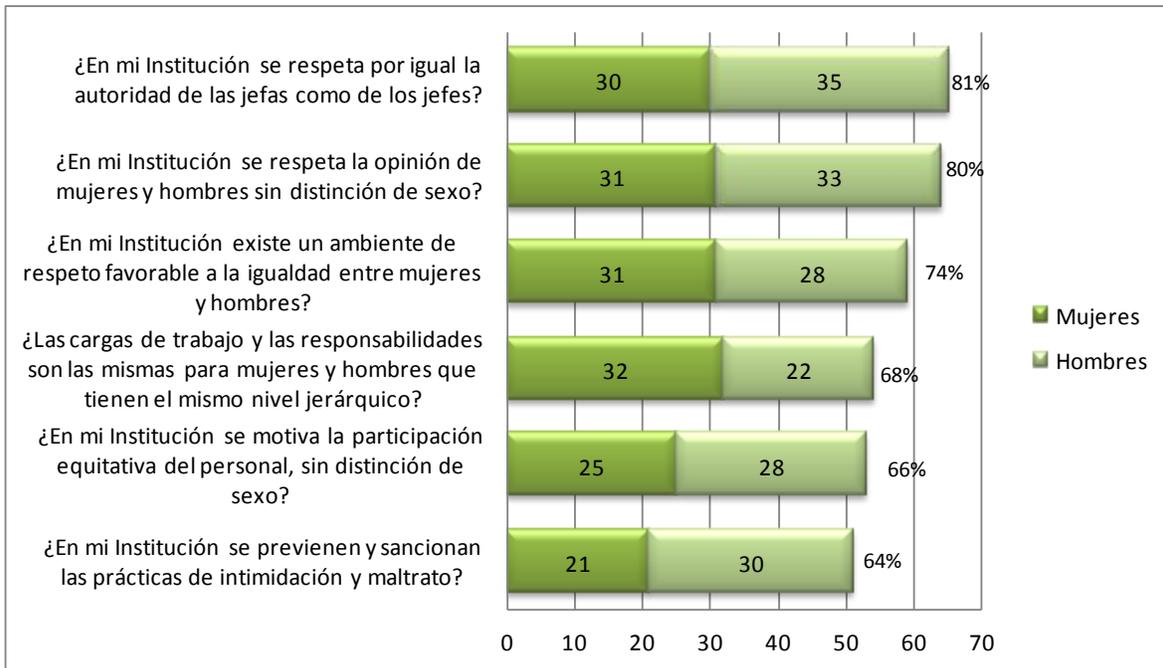
Este factor está orientado a la creación de un ambiente de trabajo propicio para la gestión eficiente y con buenos resultados de la institución, en él se identifican las relaciones que generan entre los equipos de trabajo, autoridades, personal profesional, técnico y administrativo, usuarios internos de servicios y apoyos que proveen las áreas y, en general, un conjunto de comportamientos individuales y colectivos que propician una mayor o menor armonización de las relaciones institucionales y personales.

Los elementos que se analizan en este factor están relacionados con indicadores del respeto a las autoridades de jefaturas, en condiciones equivalentes para hombres y mujeres; la consideración y aceptación de opiniones sin importar el sexo de las personas; el equilibrio de la distribución de cargas de trabajo; la participación equitativa del personal en distintos aspectos de la vida laboral y la posible incidencia de prácticas de maltrato y discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

El perfil del clima laboral de la procuraduría reporta tendencias hacia el alza, en cuanto a los aspectos positivos que alientan la inclusión activa, tanto de mujeres y hombres, así como el respeto a sus expresiones.

Los resultados de este factor se presentan en la gráfica 2

Gráfica 2. Clima laboral (respuestas afirmativas)



La proporción más alta de respuestas afirmativas se concentra en la percepción de que existe respeto por la autoridad de jefes y jefas de las distintas áreas de la Institución, lo cual permite constatar la existencia de un trabajo normado y con efectos vinculantes a una adecuada observancia de órdenes de trabajo.

El respeto por las opiniones de mujeres y hombres se manifiesta también por parte del 80% de las personas consultadas. Únicamente el 13% de las mujeres participantes reportan que esto no ocurre así.

El ambiente general de respeto hacia la igualdad de hombres y mujeres es cuestionado únicamente por un 26% del personal participante en la encuesta, de cuyas respuestas, el 13% corresponde a las que fueron emitidas por mujeres.

Se percibe por un 32% del personal consultado que no existe una adecuada distribución de cargas de trabajo entre mujeres y hombres. Correspondiendo al 20% del personal masculino la expresión de esta respuesta.

El 34% de los cuestionarios registran que no se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, ocurriendo que el 20% de las mujeres sustentan dicha opinión.

Se perciben indicios de intimidación o maltrato en el ambiente laboral, con un índice de 2 mujeres por cada hombre, que corresponden al 36% de las personas que no creen que existan medidas para prevenir dichas prácticas.

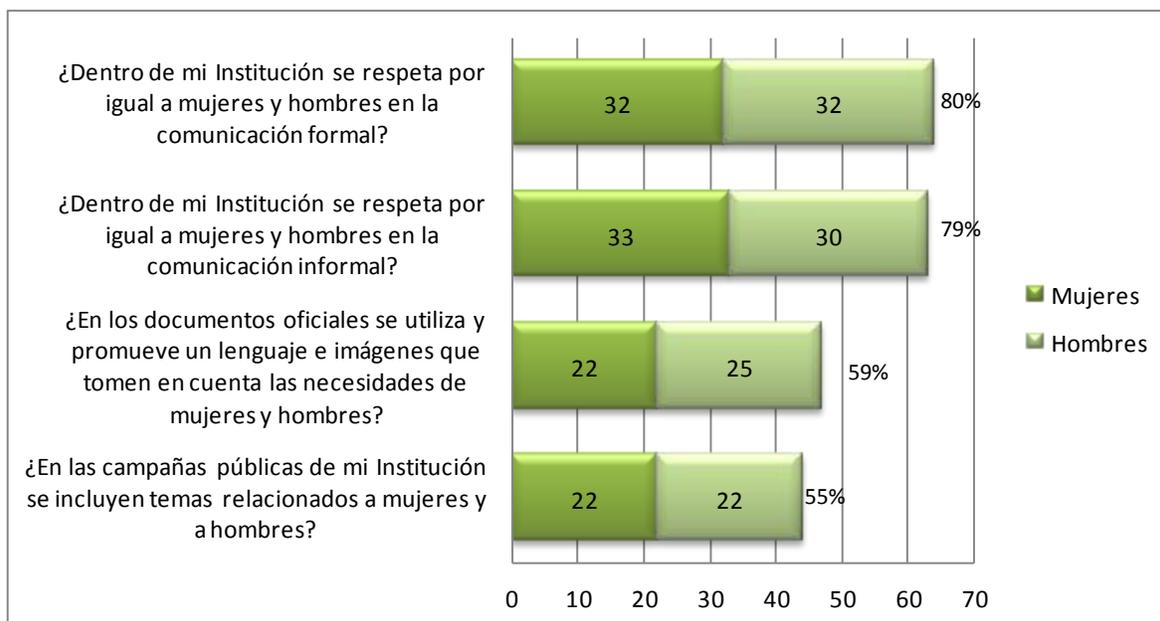
Comunicación Incluyente

En este rubro, se verifica la existencia de prácticas que utilicen un lenguaje apropiado para referirse a la igualdad de mujeres y hombres, y a la existencia de una comunicación institucional no sexista e incluyente a las necesidades de ambos sexos.

La expresión de mensajes y contenidos de la comunicación formal o informal que reúnan dichas características, se considera dentro de los parámetros de un lenguaje incluyente y una imagen y simbología propicia para la equidad de género.

Las características de la comunicación institucional de la Procuraduría, valorada en contraste con los atributos mencionados, se acota con las tendencias presentadas en la gráfica 3.

Gráfica 3. Comunicación Incluyente (respuestas afirmativas)



El 80% del personal consultado reconoce que en la comunicación formal no existen indicios de falta de respeto para las mujeres y hombres, con lo que se asume que se maneja un lenguaje no sexista. En la comunicación informal también se asume, por parte del 79%, que subsiste un respeto para mujeres y hombres.

El contenido de documentos oficiales se maneja en términos de una posición neutra al género, es decir, sin distinguir o dirigir sus contenidos a necesidades específicas de hombres y mujeres, lo cual resta parte de los atributos de un lenguaje incluyente a los requerimientos del género. Esta tendencia se confirma al observar que el 41% de las personas manifestaron que la información no toma en cuenta las necesidades de cada sexo.

En una situación simétrica se encuentra el perfil de las campañas públicas de la institución que, a juicio del 45% del personal consultado, no incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres.

Selección de personal

La selección de personal se valora en este factor como una práctica que permite captar candidatas y candidatos con la mayor aptitud para el servicio público y para cubrir las necesidades de sus dependencias y organismos.

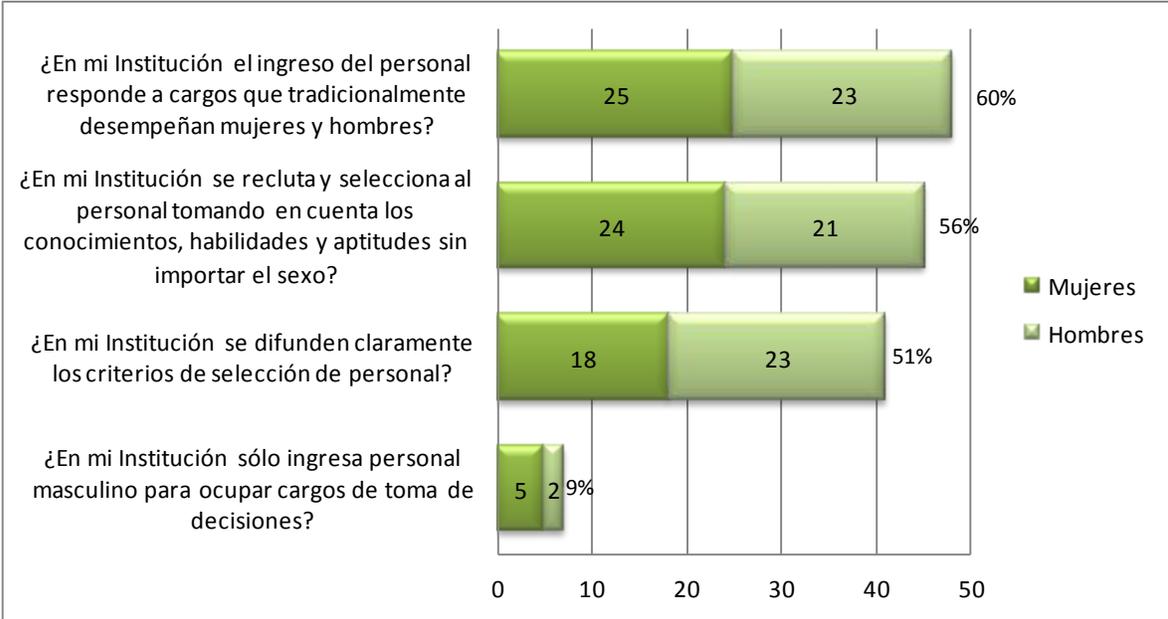
En términos técnicos, no importa si se es mujer u hombre para cubrir determinadas posiciones de trabajo, aunque en algunas excepciones, por motivos de protección a la salud, por ejemplo para preservar la capacidad

reproductiva sana, ciertos empleos restringen la presencia de mujeres, siempre en atención a un riesgo probado o regulado por normas laborales vigentes.

Fuera de este contexto de reserva, la selección debe basarse en estricto sentido en la elección del mejor perfil de experiencia, conocimiento y capacidad laboral.

La percepción del personal de la Procuraduría con respecto a los criterios que se aplican en los procesos de selección para el ingreso a la dependencia asume el siguiente perfil. (Gráfica 4)

Gráfica 4. Selección de personal (respuestas afirmativas)



La ocupación de cargos de toma de decisiones, se juzga accesible para hombres o mujeres, por parte del 91% de las respuestas afirmativas aportadas.

El 60% de respuestas denota que los puestos de la dependencia son ocupados por patrones atribuibles a roles de género, con lo que se considera una especie de normalidad que los hombres ocupen determinados puestos y las mujeres algunos que le son propicios.

El 44% de personas participantes en la encuesta, suponen que la selección de personal no se basa de manera predominante en la valoración del conocimiento, habilidades y aptitudes de aspirantes, sin importar su sexo.

Existe la percepción de casi la mitad del personal consultado, que refiere que no se difunden los criterios de selección para el ingreso a la Procuraduría.

Salarios y Prestaciones

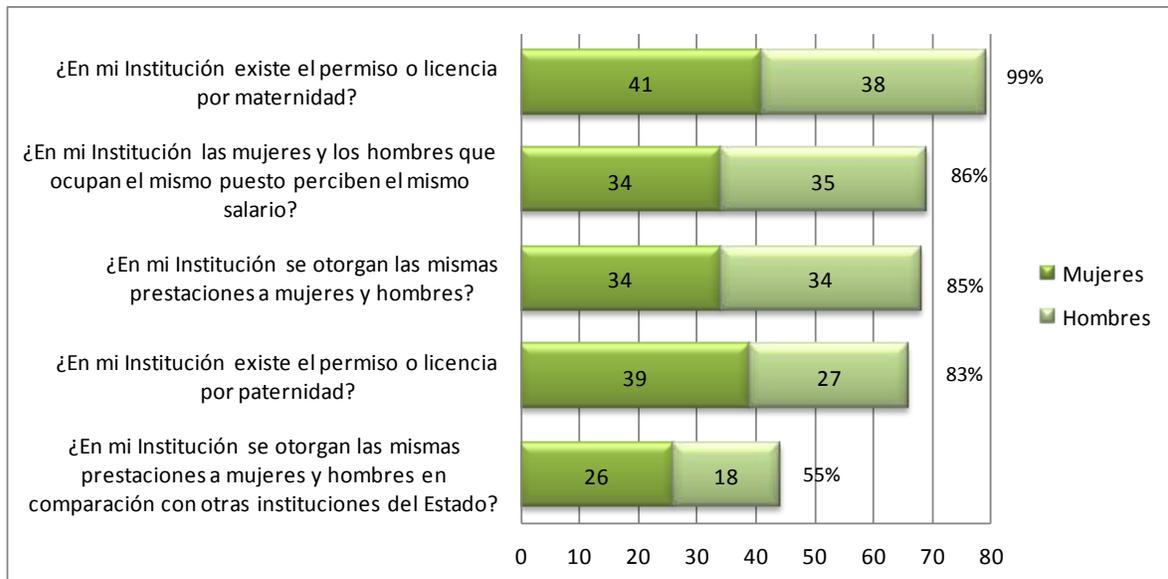
En materia de las remuneraciones del personal de una institución, la cultura institucional armonizada con la equidad de género indica que la composición del sueldo y los beneficios de las prestaciones que se reciben en un empleo, deben ser equitativas para hombres y mujeres y, en general, para quienes desempeñen los mismos puestos o tengan niveles de responsabilidad equivalentes al interior de la organización.

El cumplimiento de estos principios motiva a un ambiente de colaboración y a la conciencia plena del lugar que se ocupa en la escala de rangos y jerarquías laborales, sin que esto afecte la disposición productiva hacia el logro de resultados.

La información precisa de la estructura de la remuneración aclara dudas, permite trazar estrategias individuales de superación y favorece que se asuman las responsabilidades propias de cada puesto.

El perfil de la percepción del personal de la Procuraduría en el conocimiento de la estructura salarial y las prestaciones laborales básicas, que prevalece en dicha institución, es presentada en la gráfica número 5.

Gráfica 5. Salarios y prestaciones (respuestas afirmativas)



El disfrute y acceso a las prestaciones de licencia de maternidad y licencia de paternidad se reportan de manera afirmativa por el 99% y 83% de los cuestionarios generados en la encuesta, respectivamente.

Se aprecia que el personal consultado reconoce en un 86% de los casos que el salario que se percibe por parte de mujeres y hombres en un mismo puesto no presenta diferencias en montos de retribución. En el mismo sentido y proporción, también se afirma que las mujeres y hombres que forman parte de la Procuraduría perciben las mismas prestaciones.

La única tendencia hacia la baja de este factor se registra en cuanto a la comparación de sueldos y prestaciones de la Procuraduría, con respecto a otras dependencias y entidades del sector público del Estado, ya que el 45% percibe que no se tienen los mismos beneficios que se reciben en otras instancias.

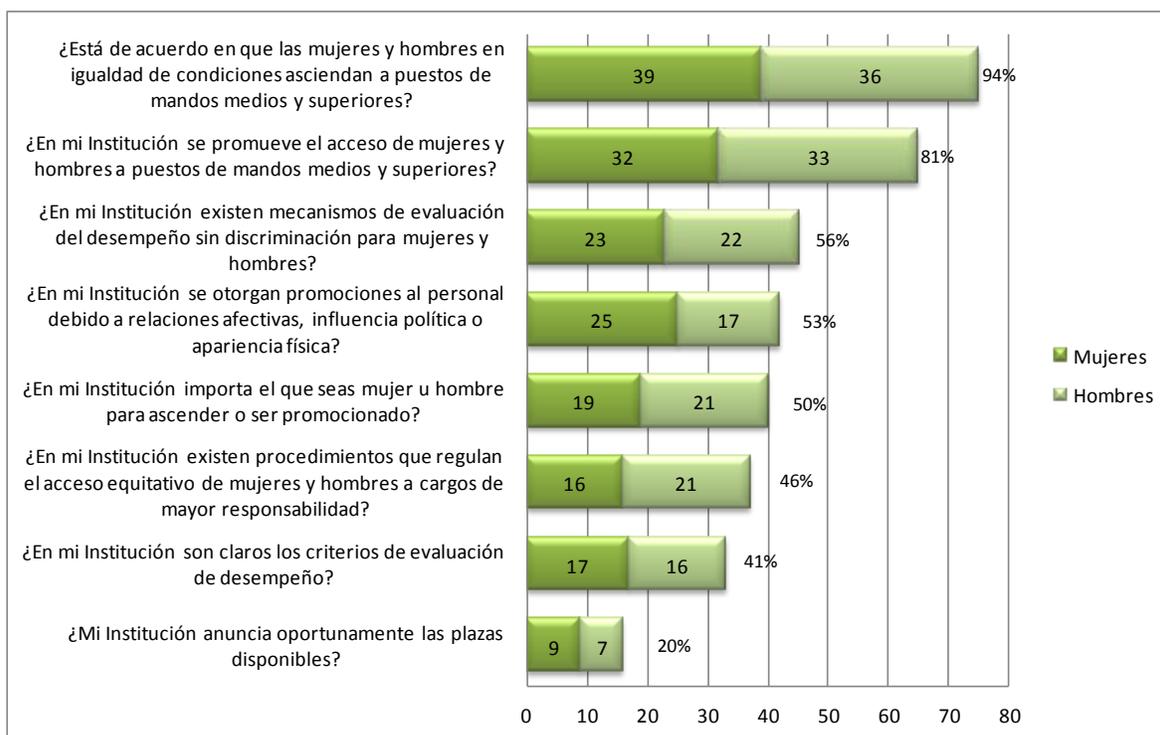
Promoción Vertical y Horizontal

Al igual que en el factor de la cultura institucional relacionado con los salarios, en el rubro de promociones verticales (hacia puestos de mayor responsabilidad) y horizontales (incrementos de la retribución y prestaciones en el mismo puesto que se ocupa), es indispensable que existan mecanismos que permitan la movilidad y superación de las personas, logrando con ello que puedan desarrollarse en trayectorias de superación institucional y profesional.

En materia de promociones en la cultura institucional que caracteriza a la Procuraduría General de Justicia del Estado, la encuesta se orientó a verificar la manera en que el personal percibe la existencia de condiciones propicias para acceder a cargos de mayor responsabilidad y mejores retribuciones, sin que existan favoritismos o restricciones por motivo de prácticas no incluyentes o discriminatorias por sexo o género.

La apreciación del factor Promociones verticales y horizontales se verifica en la siguiente gráfica.

Gráfica 6. Promoción vertical y horizontal (respuestas afirmativas)



Como se puede apreciar, por una parte las y los encuestados están de acuerdo en el principio de la igualdad de condiciones para que tanto las mujeres, como los hombres, asciendan a puestos de mayor responsabilidad (94% de los casos). Sin embargo, el 80% de las respuestas niegan que se anuncien o publiquen de manera oportuna las plazas disponibles.

A partir de este perfil, la aseveración de la igualdad como principio va teniendo diversos matices. Por ejemplo, el acceso a puestos de mando tanto para hombres y mujeres no parece tener restricciones, ya que el 81% de las respuestas generadas, afirman que es viable dicha alternativa; lo cual únicamente es cuestionado por el 11% de las mujeres que opinaron lo contrario.

En contraste con esta apreciación, un promedio de 51% de las personas participantes en la encuesta se inclinan a reconocer que sí existen mecanismos de promoción con base en relaciones afectivas, influencia política y apariencia física, al igual que sí importa el hecho de ser hombre o mujer para lograr una promoción.

En una proporción semejante a la percepción anterior (54%), más de la mitad del personal no identifica o desconoce la existencia de procedimientos que favorezcan el acceso equitativo de hombres y mujeres a cargos de mayor responsabilidad.

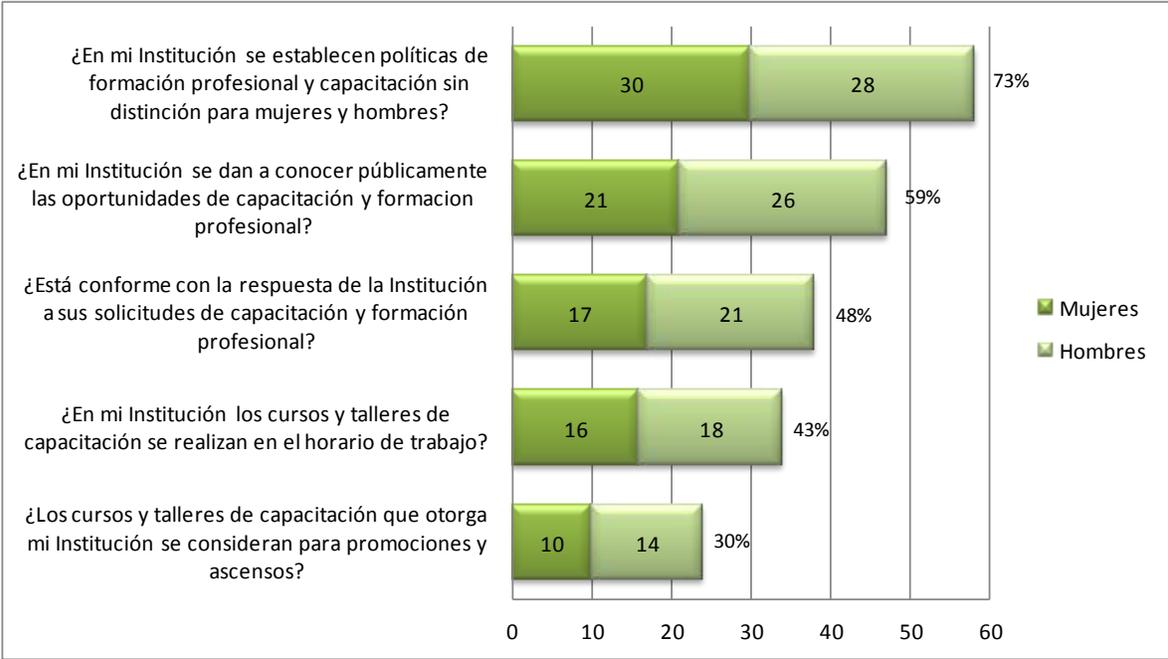
En lo que concierne a la evaluación del desempeño, las respuestas proporcionadas denotan que en la evaluación del desempeño que se practica en la dependencia existen indicios de inequidades para valorar el trabajo de

hombres y mujeres (59% de las mujeres se manifestaron en este sentido). Y, en general, únicamente para el 41% de las personas consultadas, los factores de valoración en que se basa la evaluación del desempeño son claros.

Capacitación y formación profesional

El perfil de la capacitación que se ofrece en la Procuraduría es un elemento fundamental para el desarrollo de la Cultura Institucional en todos sus aspectos. En este rubro los resultados denotan respuestas afirmativas en una proporción limitada, ya que el acceso a oportunidades de capacitación no es reconocido en más de la tercera parte de la plantilla del personal de la Procuraduría. Este perfil se detalla a partir de la gráfica 7.

Gráfica 7. Capacitación de personal (respuestas afirmativas)



El 73 % del personal consultado afirma que en la Procuraduría se establecen políticas de profesionalización sin distinción de mujeres y hombres. Lo cual es acreditable, en la medida que muchos cursos de la institución se encaminan a temas de naturaleza técnica o en el marco de sus especialidades.

Las calificaciones afirmativas inician una tendencia hacia la baja, en el rubro de la difusión de las oportunidades de capacitación, mismo que se manifiesta inconsistente o con una publicidad acotada, según se aprecia en el 41% de los cuestionarios respondidos.

Solamente el 48% del personal participante en la encuesta manifiesta estar satisfecho de la manera en que se procesan y atienden sus requerimientos de

capacitación. Aunque el 57 % de las personas coinciden en que los horarios de la capacitación no siempre coinciden con el horario laboral.

Se identifica la menor incidencia de respuestas positivas en el elemento que indaga acerca de la vinculación de la capacitación con las promociones y ascensos, en lo cual, únicamente el 30% de las respuestas refieren que la capacitación sí se considera como elemento de las promociones.

Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

La armonización de los ámbitos institucional y el de las relaciones familiares del personal, presenta requerimientos de una adecuada planeación y distribución del trabajo que permita que, en las jornadas laborales, se atiendan los compromisos de gestión de los bienes y servicios a cargo de una organización

La excepción debe constituir la regla para emplear el tiempo particular de las personas en asuntos laborales, así la interrupción de necesario recogimiento en sus espacios privados, para atender sus propios asuntos, fuera de los compromisos contraídos con su centro de trabajo.

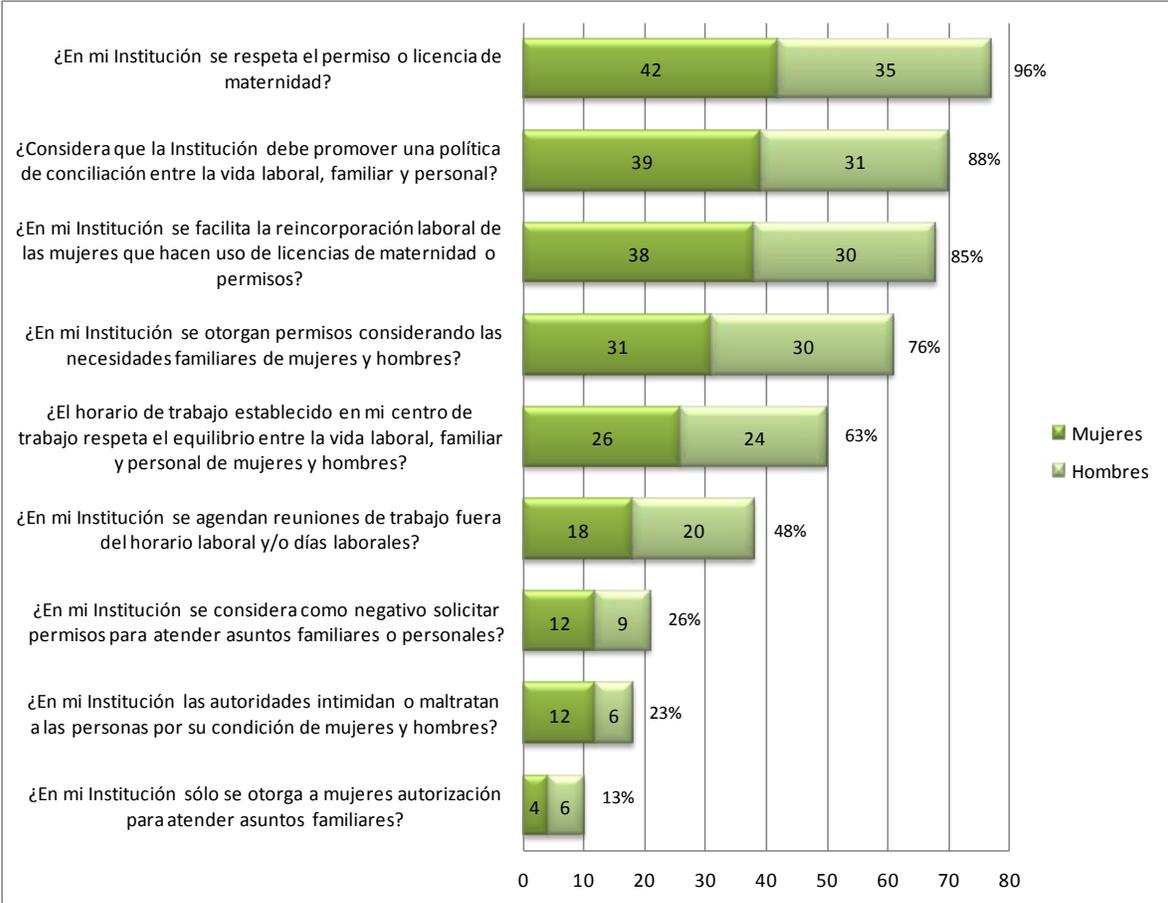
Esta condición es indispensable para lograr la armonía de pertenencia a una organización y la vida familiar y privada, donde las demandas de uno y otro lado no coloquen a las personas en disyuntivas o sentimientos de afectación a la institución o a su propia familia. El sentido de sacrificio necesario debe transformarse en una adecuada planificación de tiempos y de su máximo aprovechamiento.

Se trata de alentar principios de economía en el manejo y administración de los recursos institucionales intangibles como son: la intensidad de las labores cotidianas y su calidad para generar productividad, la proporción manejable de los compromisos contraídos, en correspondencia con la capacidad real de respuesta, la disponibilidad medida de las horas reales de la jornada de trabajo sin afectar el tiempo libre que se requiere para reponer las capacidades físicas y mentales de las personas y la motivación para colaborar con empeño y dirección a resultados.

En este factor, la encuesta se dirige a reconocer el parecer de las personas que forman parte de la Procuraduría, acerca del manejo de situaciones extraordinarias donde se requiera la autorización de permisos para atender contingencias y asuntos familiares o personales, el respeto a prestaciones que implican la licencia de las y los trabajadores para ausentarse temporalmente de sus labores, y la manera en que estas situaciones se procesan y resuelven por parte de las autoridades, de manera complementaria, se indaga también sobre las prácticas de uso del tiempo de los funcionarios y personal fuera de la jornada y días laborales.

Los resultados de esta revisión, aportan las siguientes tendencias.

Gráfica 8. Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional (respuestas afirmativas)



Se observa que las prestaciones correspondientes a maternidad se llevan a la práctica y son reconocidas por el 96% del personal consultado.

La aceptación para que la autoridad promueva medidas de conciliación entre las responsabilidades laborales e institucionales y los requerimientos del ámbito familiar y personal se juzga necesaria en el 88% de los casos.

Las facilidades para el otorgamiento de permisos personales para atender asuntos familiares se consideran vigentes y relativamente accesibles para el 76% de las personas entrevistadas, negándose el hecho de que los permisos sean exclusivos para las mujeres por parte del 77% de las persona, con lo que se confirma que es viable y conocida la posibilidad de requerir permisos extraordinarios.

No se considera que exista un cerramiento o negatividad de las autoridades que reciben solicitudes para atender asuntos familiares, por lo cual se confirma una flexibilidad aceptable en este rubro de la gestión institucional.

En contraste con esta tendencia, aceptada probablemente como un elemento estabilizador de la intensidad de la jornada laboral, se juzga por parte del 37% que la jornada laboral no considera un adecuado equilibrio entre la vida institucional y personal de quienes desempeñan en la institución, pronunciándose en este sentido el 38% de mujeres y el 33% de los hombres que participaron en la encuesta.

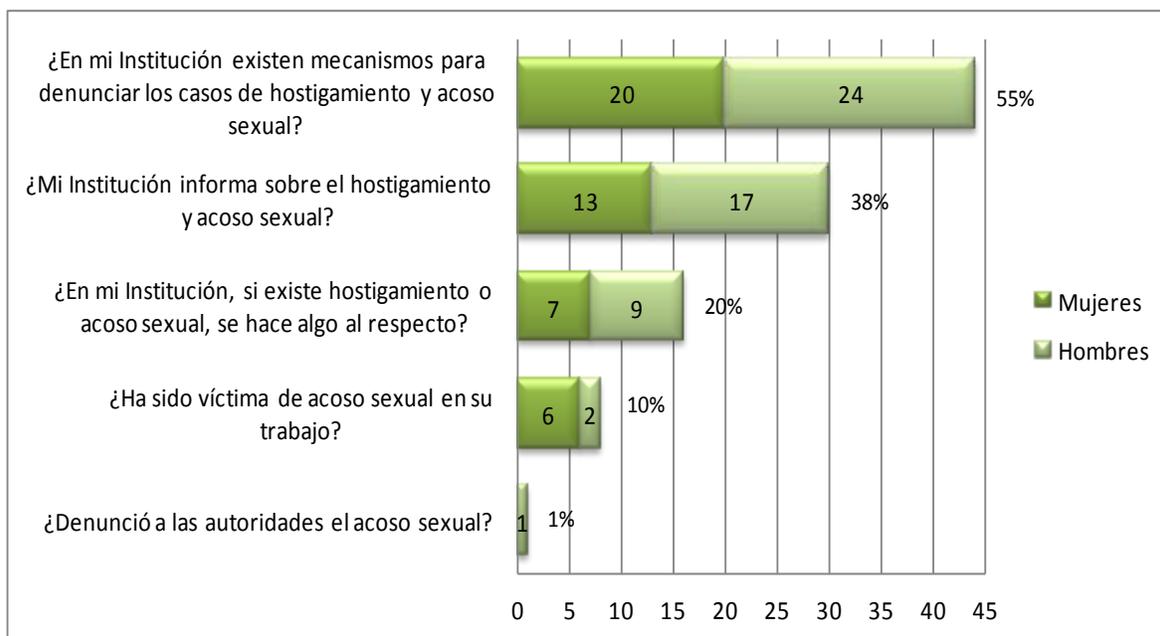
El 48% de cuestionarios registrados señalan que en la institución se programan reuniones de trabajo fuera de la jornada y días laborales, con lo cual se presupone que en algunas áreas podrían existir presiones para atender las cargas de trabajo de la Procuraduría.

Acoso sexual y laboral

La incidencia de esta práctica debería reducirse a casos atendibles con medidas de transformación de la cultura institucional, sin embargo es indispensable que se oriente de manera precisa al personal, con respecto a sus derechos para que, en su caso, procedan a denunciar las posibles afectaciones que padezcan.

El perfil de este factor y su incidencia en la Procuraduría se expresa en las tendencias de la gráfica 9.

Gráfica 9. Acoso sexual y laboral (respuestas afirmativas)



El 55% de las personas consultadas reconocen o dicen saber que existe un procedimiento para denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior de la institución.

La información institucional que se genera para orientar sobre esta práctica y las medidas para su sanción es reconocida por únicamente 38% de las personas consultadas.

Se reconoce que en caso de presentarse hostigamiento o acoso sexual en la institución, las autoridades intervienen en y hacen algo al respecto en un 20% de opiniones aportadas en la encuesta. En contraste, el 83% de las respuestas emitidas por mujeres desconocen o niegan que la autoridad intervenga y atiendan tales situaciones.

Se manifestaron 8 reportes de hostigamiento o acoso sexual, con una incidencia del 10% en el total de la encuesta y únicamente un caso denunciado.

Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Procuraduría General de Justicia del Estado

Política y deberes institucionales

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Consolidar la organización, funcionamiento y gestión del Comité de Equidad de Género y de su Unidad técnica de servicios y difundir ampliamente el Programa de Cultura Institucional y su Plan de Acción.
- Trabajar desde el Comité de Equidad de Género y de la Unidad de Género de la institución en un esquema permanente de capacitación para la sensibilidad y cultura de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Dirigir temas de capacitación de sensibilización al género para funcionarios y funcionarias de la institución, especialmente de quienes tengan a su cargo áreas de atención a personas tanto del interior como de los servicios de la Procuraduría
- Integrar los programas de capacitación de la Procuraduría a partir de un sistema de captación y valoración de evidencias de requerimientos de formación y profesionalización con apertura a temas de cultura institucional y perspectiva de género.

Clima laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Desarrollar estudios y análisis del empleo del tiempo laboral y sistematización de rutinas procedimentales que no estén comprometidas, en estricto sentido, con términos y formulas establecidas en la legislación reguladora de la organización y servicios de la Procuraduría.
- Desarrollar estudios de cargas de trabajo y disponibilidad de capacidad institucional para su proceso y atención, en términos de los estándares exigidos a la institución. Identificar las tendencias que presentan las cargas de trabajo para hombres y mujeres, por tipo de puestos.
- Desarrollar y operar un programa de formación de habilidades directivas para la gestión de las relaciones institucionales y personales que motiven la participación equitativa de hombres y mujeres, especialmente para quienes se desempeñen en áreas de servicios y atención al público.
- Corregir, mediante procedimientos de denuncia y conciliación, cualquier manifestación de maltrato o intimidación laboral, previniendo que no existan presiones excesivas por la carga de trabajo o complejidad de los compromisos asumidos por autoridades y equipos de trabajo.

Comunicación incluyente

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Normalizar el uso del lenguaje institucional en arreglo a la perspectiva de equidad e inclusión de necesidades específicas de hombres y mujeres.
- Generar en la comunicación institucional mensajes dirigidos a hombres y mujeres, en razón de los términos de la Política y el Modelo de Equidad de Género auspiciado por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
- Orientar las campañas y mensajes de la institución hacia la atención de hombres y mujeres en los temas que respectivamente correspondan a sus necesidades.

Selección de personal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Alinear las políticas institucionales de selección a los principios de equidad, igualdad de oportunidades y reconocimiento del mérito de quienes aspiran a ingresar a la institución.
- Difundir con amplitud institucional la existencia de vacantes y los requisitos establecidos para concursar por las mismas.
- Difundir de manera suficiente, transparente y en todos los medios institucionales disponibles, las convocatorias de reclutamiento y selección y el tipo de evaluación que deba aplicarse para determinar el ingreso de aspirantes.

Salarios y prestaciones

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Publicar el tabulador de sueldos de la Procuraduría en los términos de la Ley de acceso a la información y transparencia pública vigente en el Estado.

Promoción vertical y horizontal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Transformar la percepción de favoritismos en la asignación de promociones y ascensos del personal, mediante la adopción gradual de prácticas de concurso, en alineamiento a normas del Servicio Público de Carrera.
- Determinar las políticas para asignar promociones y ascensos en función del tipo de puestos, nivel de gestión o rango de autoridad, nivel de preparación del personal del área que presente las vacantes, y existencia

documentada de antecedentes de formación y profesionalización, entre otros elementos.

- Clarificar de manera suficiente y consistente los factores de la evaluación del desempeño y los criterios para valorar la gestión y resultados de las personas obligadas a este procedimiento, así como las garantías para evitar sesgos por condición de sexo o género.

Capacitación y formación profesional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Generar un sistema integral de profesionalización de la Procuraduría, desarrollando un modelo propio para atender las necesidades de los bienes y servicios que provee a la sociedad y en correspondencia directa al Programa de Cultura Institucional y su respectivo Plan de Acción.
- Vincular los resultados de la capacitación al expediente del personal y promover su aplicación gradual como factor de evaluación para el sistema de promociones y ascensos.

Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Desarrollar políticas de gestión para trabajos extraordinarios, estableciendo mecanismos que alivien las presiones de áreas de servicios y sobrecarga de asuntos determinados por ordenamientos legales.
- Incluir en los programas de capacitación de directivos, temas relacionados con la gestión de programas de trabajo y administración del tiempo laboral.

Hostigamiento y acoso sexual y laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Difundir y operar con diligencia y resultados los procedimientos de denuncia y sanción de prácticas de hostigamiento y acoso sexual, de conformidad con los lineamientos avalados por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
- Promover campañas de orientación e información para la prevención de esta práctica y para enfrentar situaciones que comprometan la integridad física y moral de las personas en cualquiera de sus ámbitos en que se desenvuelvan.

Plan de acción del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Quintana Roo

A partir de las tendencias identificadas en el Diagnóstico de Cultura Institucional de la dependencia, así como de las áreas de oportunidad detectadas; los compromisos del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría general de Justicia del Estado de Quintana Roo, son los siguientes:

Factor	1. Política y deberes institucionales
Objetivo	Difundir de manera activa el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia y el marco normativo e institucional que determinan sus compromisos institucionales para la igualdad entre mujeres hombres.
Estrategia	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Procuraduría en los términos de su Acuerdo de Creación y con el respaldo de su Unidad Técnica y Ejecutiva de gestión y servicios.
Línea de Acción	1.1.1 Gestión del Comité de Equidad de Género, teniendo como eje rector el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia.
Acciones específicas	1.1.1.1 Operación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría. 1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría entre el personal de la institución. 1.1.1.3 Elaboración de un mecanismo que permita darle seguimiento a las acciones previstas en el Programa de Cultura Institucional de la PGJE.
Estrategia	1.2 Sensibilizar a todos los funcionarias y funcionarios de la institución acerca de la obligatoriedad de las políticas institucionales y transversales para la igualdad de género e involucrar a todo el personal de la institución en el conocimiento de su marco normativo, legal e institucional.

Línea de Acción	1.2.1 Consolidación del sistema de capacitación y profesionalización de la Procuraduría con apertura a programas y contenidos de género, sistematizando los compromisos de capacitación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la misma institución.
Acciones específicas	1.2.1.1 Capacitar a funcionarias y funcionarios de la Procuraduría sobre perspectiva de género y las bases normativas, institucionales y programáticas que la convierten en uno de los compromisos institucionales del estado mexicano y de sus instancias de gobierno federal, estatal y municipal. 1.2.1.2 Elaborar cápsulas informativas y difundirlas en los medios institucionales de información y comunicación en temas prioritarios que determine el Comité de Equidad de Género de la Procuraduría.
Estrategia	1.3 Consolidar la política institucional de equidad de género sustentada en el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría y el Modelo de Equidad de Género (MEG) auspiciado por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
Línea de Acción	1.3.1 Adaptación y consolidación de la gestión organizacional con perspectiva de género de la Procuraduría, con base en el Programa de Cultura Institucional.
Acciones específicas	1.3.1.1 Actualizar los ordenamientos institucionales, manuales, normas y procedimientos administrativos con PEG. 1.3.1.2 Implementar al interior de la dependencia los lineamientos que son requeridos para la adopción del Modelo de Equidad de Género y el proceso de acreditación previsto por el Instituto Quintanarroense de la Mujer. 1.3.1.3 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.
Factor	2. Clima laboral
Objetivo	Mantener el clima laboral de la Procuraduría en condiciones de equilibrio y armonización de sus relaciones institucionales, solventando las cargas y presiones que caracterizan a un área de atención a población abierta.

Estrategia	2.1 Revisión y simplificación de procesos y mecanismos de armonización de las relaciones laborales e institucionales de la dependencia.
Línea de Acción	2.1.1 Mejorar los marcos procedimentales y de políticas para la gestión de las relaciones institucionales y laborales.
Acciones específicas	2.1.1.1 Análisis y simplificación de procedimientos de las áreas que reporten sobrecarga de trabajo.
	2.1.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.
Estrategia	2.2 Perfeccionar las habilidades directivas para armonizar las relaciones institucionales y personales mediante el fomento del diálogo, la conciliación de conflictos y la intervención oportuna de las autoridades para mediar y resolver diferencias.
Línea de Acción	2.2.1 Instituir programas de desarrollo de habilidades directivas para el análisis de problemas de gestión organizacional, negociación y resolución de conflictos.
Acciones específicas	2.2.1.1 Elaboración y difusión de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la Procuraduría.
	2.2.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas en áreas con presiones laborales múltiples.
Factor	3. Comunicación incluyente
Objetivo	Incorporar en la comunicación institucional el enfoque del lenguaje con apertura al género e inclusión de mensajes propios para mujeres y hombres en atención a sus necesidades diferenciadas.

Estrategia	3.1 Normalizar el contenido de los mensajes y comunicación institucional en arreglo a la perspectiva de equidad e inclusión de necesidades específicas de mujeres hombres al interior de la institución y en sus comunicados a población abierta y hacia otras instancias y sectores.
Línea de Acción	3.1.1 Definir los lineamientos que deben observarse en la comunicación institucional para referir bienes, servicios, trámites y demás gestiones de la institución, en términos de un lenguaje incluyente de las necesidades de hombres y mujeres, con adecuación y equidad.
Acciones específicas	3.1.1.1 Incluir en los mensajes institucionales, campañas y elementos propagandísticos de la comunicación formal contenidos diferenciados para mujeres y hombres en razón de las necesidades propias de su sexo. 3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.
Factor	4. Selección de personal
Objetivo	Lograr la máxima equidad y accesibilidad de los procedimientos y medios de evaluación para la selección de personal e ingreso a la Procuraduría.
Estrategia	4.1 Implementación de los procedimientos de selección de la Procuraduría en atención a los principios de equidad, accesibilidad, transparencia y publicidad de oportunidades de ingreso a la institución.
Línea de Acción	4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de la Procuraduría.
Acciones específicas	4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la Procuraduría, de conformidad con los principios establecidos en la Ley del Servicio Público de Carrera y sus principios de igualdad de género. 4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior de la PGJE.

4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.

Factor	5. Salarios y prestaciones
Objetivo	Dar publicidad al tabulador de sueldos de la Procuraduría de conformidad con los términos de la legislación en materia de acceso a la información pública y protección de datos personales.
Estrategia	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios de la Procuraduría, para su publicación, en términos de la Ley de acceso a la Información pública vigente en el Estado.
Línea de Acción	5.1.1 Determinar las políticas de información de datos sobre sueldos y prestaciones de los puestos de la Procuraduría, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.
Acciones específicas	5.1.1.1 Elaboración y difusión de un diagnóstico que mida la segregación salarial al interior de la PGJE. 5.1.1.2 Actualización y divulgación del Catálogo Institucional de Puestos de la Procuraduría de acuerdo al Catálogo General de Puestos de la administración pública del Estado.
Factor	6. Promoción vertical y horizontal
Objetivo	Establecer políticas para que el personal de la Procuraduría acceda a trayectorias de desarrollo en puestos de mayor responsabilidad.
Estrategia	6.1 Establecer políticas institucionales para implantar de manera gradual sistemas de promoción y ascenso en los términos del Servicio Profesional de Carrera.
Línea de Acción	6.1.1 Diseño de políticas y procedimientos para la implantación gradual de sistemas de promociones y ascensos por concurso y evaluación del perfil de capacidad, conocimiento y experiencia de participantes.

Acciones específicas	6.1.1.1 Elaboración del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.
	6.1.1.2 Establecer mecanismos de difusión del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.
Estrategia	6.2 Operar el Sistema de Evaluación del Desempeño en la Procuraduría de manera informada y con la aplicación de los valores de trato igualitario entre hombres y mujeres.
Línea de Acción	6.2.1 Establecer políticas propias de la Procuraduría para que el personal sujeto a evaluación del desempeño reciba información suficiente del procedimiento y sea evaluado en sus resultados con objetividad y transparencia.
Acciones específicas	6.2.1.1 Implementar el procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado por la Oficialía Mayor, a efecto de que el personal sepa con claridad los supuestos sobre los que será calificado su trabajo y resultados.
	6.2.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.
Factor	7. Capacitación y formación profesional
Objetivo	Generar la sensibilización a la cultura de género en los diferentes cursos que integran el programa institucional de capacitación de la Procuraduría.
Estrategia	7.1 Establecer lineamientos técnicos y metodológicos para que en los contenidos de programas de profesionalización de la Procuraduría se incluyan temas que favorezcan la sensibilización al género del personal de la Institución, de conformidad con sus puestos, funciones y responsabilidades de gestión.

Línea de Acción	7.1.1 Definir con precisión los temas que constituyan una constante en los contenidos de cursos propios de las especialidades de la dependencia.
Acciones específicas	7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la Procuraduría de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar, en el mismo, la perspectiva de género. 7.1.1.2 Establecer los acuerdos promovidos desde el Comité de Equidad de Género, para que las funcionarias y funcionarios de la institución den las facilidades necesarias para que el personal a su cargo acuda a los programas de capacitación a los que sea convocado.
Estrategia	7.2 Adicionar en el levantamiento de requerimientos de profesionalización las necesidades relacionadas con temas con perspectiva de género, considerando las prioridades del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría.
Línea de Acción	7.2.1 Actualizar los procedimientos de captación de necesidades de profesionalización, a efecto de localizar evidencias de requerimientos de la cultura institucional que deban reforzarse mediante la formación del personal en la perspectiva de género.
Acciones específicas	7.2.1.1 Actualizar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la Procuraduría para captar temas relacionados con la perspectiva de género. 7.2.1.2 Aplicación anual del Inventario de necesidades de capacitación de la Procuraduría, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación. 7.2.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al DNC, al Inventario anual de capacitación y al Programan anual de capacitación.

Factor	8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional
Objetivo	Optimizar el uso de horarios laborales y la programación de agendas de los servicios de la Procuraduría.
Estrategia	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos para optimizar los tiempos laborales ocupados en reuniones de trabajo y atención de asuntos correlativos a la gestión de las funciones sustantivas de las áreas de la Procuraduría.
Línea de Acción	8.1.1 Generar las directrices para optimizar la utilización de los tiempos propios de la jornada laboral en todas las áreas de la Procuraduría.
Acciones específicas	8.1.1.1 Elaborar y difundir un diagnóstico que detecte las problemáticas y las necesidades de la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal, laboral e institucional. 8.1.1.2 Elaboración y difusión de un procedimiento para reportar, atender, conciliar y resolver casos de maltrato y abusos de autoridad al interior de la PGJE. 8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al procedimiento para reportar, atender, conciliar y resolver casos de maltrato y abusos de autoridad al interior de la PGJE.
Estrategia	8.2 Desarrollo de habilidades personales para la planeación, organización y administración del tiempo de una jornada laboral.
Línea de Acción	8.2.1 Formar competencias para todo el personal de la institución, relacionadas a la planeación, organización y administración de tiempos de la jornada laboral.
Acción específica	8.2.1.1 Impartir un curso general con enfoque en competencias para el desarrollo de habilidades propias de una adecuada gestión de la jornada laboral.

Factor	9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral
Objetivo	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.
Estrategia	9.1 Informar acerca de los derechos de las personas ante casos de hostigamiento y acoso sexual en la Procuraduría.
Línea de Acción	9.1.1 Orientar jurídicamente a las personas de la Procuraduría que presenten, ante el Comité o ante las autoridades de la dependencia, reportes o quejas de hostigamiento y acoso sexual.
Acciones específicas	9.1.1.1 Difundir y orientar a las personas acerca de sus derechos de denuncia penal ante situaciones de hostigamiento o acoso sexual. 9.1.1.2 Impartir un curso sobre sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.

A continuación se detalla cada una de las acciones específicas establecidas para el Plan de Acción de la Procuraduría General de Justicia.

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Difundir de manera activa el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia y el marco normativo e institucional que determinan sus compromisos institucionales para la igualdad entre mujeres hombres	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Procuraduría en los términos de su Acuerdo de Creación y con el respaldo de su Unidad Técnica y Ejecutiva de gestión y servicios					1.1.1 Gestión del Comité de Equidad de Género, teniendo como eje rector el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
1.1.1.1 Operación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría.		Puesta en marcha y seguimiento del 100% de los compromisos derivados del Plan de Acción del PCI de la Procuraduría.	Acuerdo emitido por el Comité de Equidad y Género con el visto bueno del o la titular de la dependencia que ordene la elaboración de un programa de ejecución de las actividades específicas establecidas en el Plan de Acción de la Procuraduría, con criterios de jerarquización de las más relevantes y/o urgentes y en relación directa con las fechas previstas para su inicio y conclusión.	Programa de ejecución de las actividades del Plan de Acción elaborado y aprobado por el Comité de Equidad de Género que instruyan su arranque y responsable de ejecución	Informe que indique el porcentaje de las actividades programadas implementadas conforme al programa de ejecución autorizado.	2a. semana de octubre de 2012	Acción periódica y permanente	Procuraduría técnica del Comité de Equidad de Género de la Procuraduría	Gasto corriente de la Procuraduría para apoyo a reuniones de funcionarios
1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría entre el personal de la institución.		Programa y resumen ejecutivo del Plan de Acción de Cultura Institucional difundido al 100% en los medios de información de la Procuraduría.	Acuerdo del Comité de Equidad y Género que indique la elaboración del resumen ejecutivo del Plan de acción del PCI, en el formato autorizado por el Comité de Equidad de Género y su difusión en los medios de información de la dependencia.	Resumen elaborado y preparado para su inserción en la página electrónica de la dependencia. Documento que describe el objetivo y alcances del PCI así como las principales	% de servidores que manifiestan conocer y comprender las actividades específicas del Plan de Acción y los que, en su caso les corresponde hacer para su cumplimiento.	1a. semana de febrero de 2013	Acción periódica y permanente	Procuraduría Técnica del Comité de Equidad de Género de la Procuraduría	Partida de operación de la página electrónica de la Procuraduría
1.1.1.3 Elaboración de un mecanismo que permita darle seguimiento a las acciones previstas en el Programa de Cultura Institucional de la PGJE.		Un mecanismo de seguimiento y verificación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de las acciones previstas en el Plan de Acción.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de las acciones.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de cada una de las acciones del Plan de Acción.	3a. semana de febrero de 2013	Acción periódica y permanente	Procuraduría Técnica del Comité de Equidad de Género de la Procuraduría	Partida de operación de la página electrónica de la Procuraduría
RESULTADO ESPERADO	Difusión de la imagen institucional del Comité de Equidad de Género de la dependencia y promoción y publicidad del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Difundir de manera activa el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia y el marco normativo e institucional que determinan sus compromisos institucionales para la igualdad entre mujeres hombres	1.2 Sensibilizar a todos los funcionarios y funcionarias de la institución acerca de la obligatoriedad de las políticas institucionales y transversales para la igualdad de género e involucrar a todo el personal de la institución en el conocimiento de su marco normativo, legal e institucional					1.2.1 Consolidación del sistema de capacitación y profesionalización de la Procuraduría con apertura a programas y contenidos de género, sistematizando los compromisos de capacitación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la misma institución		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
1.2.1.1 Capacitar a funcionarias y funcionarios de la Procuraduría sobre perspectiva de género y las bases normativas, institucionales y programáticas que la convierten en uno de los compromisos institucionales del estado mexicano y de sus instancias de gobierno federal, estatal y municipal		Un curso sobre perspectiva de género y sus bases institucionales y programáticas para capacitar el 100% de funcionarias y funcionarios de la Procuraduría	Diseño del curso sobre marco normativo, institucional y programático de las políticas del estado mexicano para la igualdad de género	Impartición del curso y lograr la cobertura de todos los funcionarios y funcionarias de la Procuraduría	Nivel de dominio de los funcionarios de la dependencia del marco normativo, institucional y programático para la igualdad de género, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de enero de 2013	Última semana de febrero de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación
1.2.1.2 Elaborar cápsulas informativas y difundirlas en los medios institucionales de información y comunicación en temas prioritarios que determine el Comité de Equidad de Género de la Procuraduría		Cápsula informativa elaborada y difundida semanalmente en la página electrónica de la Procuraduría (48 cápsulas informativas anuales).	Definición de 48 temas para elaborar las cápsulas informativas relativas a las principales regulaciones legales y programáticas en materia de igualdad de género	Cápsulas informativas relativas a las principales regulaciones legales y programáticas en materia de igualdad de género elaboradas y aprobadas para su difusión	Encuesta del personal que consulta las cápsulas y que manifiesta una opinión o calificación acerca de su contenido	1a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Actualización de funcionarios y funcionarias de la Procuraduría en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático de la igualdad de género y temas relacionados con el libre acceso a oportunidades de desarrollo, en términos de igualdad, para mujeres y hombres. Instituir la práctica institucional de difundir mensajes institucionales y notas relacionadas con la igualdad de género.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Difundir de manera activa el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia y el marco normativo e institucional que determinan sus compromisos institucionales para la igualdad entre mujeres hombres	1.3 Consolidar la política institucional de equidad de género sustentada en el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría y el Modelo de Equidad de Género (MEG) auspiciado por el Instituto Quintanarroense de la Mujer					1.3.1 Adaptación y consolidación de la gestión organizacional con perspectiva de género de la Procuraduría, con base en el Programa de Cultura Institucional		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
1.3.1.1 Actualizar los ordenamientos institucionales, manuales, normas y procedimientos administrativos con PEG		Ordenamientos institucionales, manuales, normas y procedimientos administrativos actualizados y operando al 100% en la Procuraduría	Acuerdo institucional que instruye la actualización de los ordenamientos institucionales, manuales, normas y procedimientos administrativos con PEG (Oficio, comunicado, minuta firmada, etc.).	Ordenamientos institucionales, manuales, normas y procedimientos administrativos revisados, actualizados y aprobados	Ordenamientos institucionales, manuales, normas y procedimientos administrativos implementados. Reporte que indique el número de manuales, normas y procedimientos que fueron actualizados.	2a. semana de enero de 2013	Última semana del mes de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida de acciones de modernización administrativa
1.3.1.2 Implementar al interior de la dependencia los lineamientos que son requeridos para la adopción del Modelo de Equidad de Género y el proceso de acreditación previsto por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.		Lineamientos del MEG implementados en todas las áreas al 100%	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la implementación de los lineamientos que son requeridos en el MEG	Lineamientos requeridos por el MEG (procedimientos, formatería) autorizados por el Instituto Quintanarroense de la Mujer	Lineamientos implementados al interior de la dependencia. Documento o reporte que describa las áreas en los que se están implementando los lineamientos.	1o. de enero de 2013	Última semana del mes de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida de acciones de modernización administrativa
1.3.1.3 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG		Mecanismo de verificación de los procedimientos	Elaboración del mecanismo de verificación del grado de cumplimiento de los procedimientos conforme al manual de operación vigente	Mecanismo de verificación y evaluación elaborado y aprobado por el comité y el o la titular de la dependencia.	Mecanismo de verificación y evaluación que describe los avances de los procedimientos implementados en la dependencia	3a. semana de febrero de 2013	Última semana del mes de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Partida de acciones de modernización administrativa
RESULTADO ESPERADO	Adecuación de la gestión organizacional al Modelo de Equidad de Género, de conformidad con los lineamientos para la acreditación o certificación única para el Gobierno del Estado y sus dependencias, promovida y normada por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
2. Clima laboral	Mantener el clima laboral de la Procuraduría en condiciones de equilibrio y armonización de sus relaciones institucionales, solventando las cargas y presiones que caracterizan a un área de atención a población abierta	2.1 Revisión y simplificación de procesos y mecanismos de armonización de las relaciones laborales e institucionales de la dependencia.					2.1.1 Mejorar los marcos procedimentales y de políticas para la gestión de las relaciones institucionales y laborales.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
2.1.1.1 Análisis y simplificación de procedimientos de las áreas que reporten sobrecarga de trabajo	Revisión del 100% de los procedimientos de áreas con sobrecarga de trabajo	Acuerdo del Comité de Equidad de Género aprobado por el o la titular de la PGJE para que se autorice la simplificación de procedimientos que reporten sobrecargas de trabajo.	Procedimientos revisados, actualizados y simplificados para llevar a cabo las adecuaciones a los sistemas de trabajo.	Valoración del equilibrio de cargas de trabajo, medido por encuesta practicada, con posterioridad a la aplicación de los procedimientos	1a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Dirección Administrativa, Titulares de las Direcciones sustantivas de la Procuraduría	Partida de acciones de modernización administrativa
2.1.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.	Un curso sobre análisis de problemas de gestión y solución de conflictos para capacitar el 100% del personal directivo y de mandos medios de la institución	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño de un curso básico en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos	Impartición del curso y sus respectivas réplicas para lograr la cobertura de personal destinatario	Nivel de dominio de los funcionarios de la dependencia, sobre análisis de problemas, negociación y solución de conflictos, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de junio de 2013	1a. semana de julio de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Simplificación de procesos y liberación de presiones de actividades rutinarias y de sobrecarga de tensión en las relaciones laborales.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
2. Clima laboral	Mantener el clima laboral de la Procuraduría en condiciones de equilibrio y armonización de sus relaciones institucionales, solventando las cargas y presiones que caracterizan a un área de atención a población abierta.	2.2 Perfeccionar las habilidades directivas para armonizar las relaciones institucionales y personales mediante el fomento del diálogo, la conciliación de conflictos y la intervención oportuna de las autoridades para mediar y resolver diferencias.					2.2.1 Instituir programas de desarrollo de habilidades directivas para el análisis de problemas de gestión organizacional, negociación y resolución de conflictos.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
2.2.1.1 Elaboración y difusión de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la Procuraduría.	Estudio sobre clima laboral elaborado y analizado al 100% de todas las áreas de la Procuraduría.	Acuerdo de la Dirección General de la PGJE que ordene la elaboración y difusión de un estudio que permita identificar áreas críticas de gestión, propicias para la generación de tensiones laborales.	Esquema de trabajo aprobado que indique los criterios y la metodología para la elaboración y difusión del diagnóstico.	Reporte difundido que indique los resultados del estudio realizado y que presente las áreas de oportunidad sobre clima laboral.	1a. semana de febrero de 2013	1a. semana de mayo de 2013	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género	Partida del gasto corriente
2.2.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas en áreas con presiones laborales múltiples.	Un curso sobre análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas, para capacitar el 100% del personal directivo y de mandos medios de la institución.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño de un curso básico sobre análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas, conforme al perfil del marco jurídico y programático vigente en materia de igualdad de género.	Un curso impartido con sus repeticiones necesarias para lograr la cobertura total del personal.	Nivel de dominio de los funcionarios de la Secretaría, sobre análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de junio de 2013	1a. semana de julio de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Mejoramiento de los procedimientos de conciliación de problemas y atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales al interior de las áreas de la Procuraduría.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
3. Comunicación incluyente	Incorporar en la comunicación institucional el enfoque del lenguaje con apertura al género e inclusión de mensajes propios para mujeres y hombres en atención a sus necesidades diferenciadas.	3.1 Normalizar el contenido de los mensajes y comunicación institucional en arreglo a la perspectiva de equidad e inclusión de necesidades específicas de mujeres hombres al interior de la institución y en sus comunicados a población abierta y hacia otras instancias y sectores.					3.1.1 Definir los lineamientos que deben observarse en la comunicación institucional para referir bienes, servicios, trámites y demás gestiones de la institución, en términos de un lenguaje incluyente de las necesidades de hombres y mujeres, con adecuación y equidad.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
3.1.1.1 Incluir en los mensajes institucionales, campañas y elementos propagandísticos de la comunicación formal contenidos diferenciados para mujeres y hombres en razón de las necesidades propias de su sexo.		Cien por ciento de los mensajes propagandísticos de la institución con lenguaje incluyente.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género con el visto bueno del o la titular de la Procuraduría, para definir criterios para emitir información e integrar sus contenidos con un lenguaje incluyente y con enfoque al género.	Revisión y conversión de los mensajes institucionales con lenguaje incluyente para publicarlos con las adecuaciones pertinentes.	Formulación de propaganda y mensajes de la Procuraduría, según el protocolo institucional establecido al 100%. Reporte del monitoreo de una muestra de la información institucional emitida con base a los criterios de comunicación incluyente.	1a. semana de diciembre de 2012	Operación permanente de los lineamientos para elaboración de mensajes institucionales	Dirección de Administración y Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización de la Procuraduría
3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.		Cumplimiento del 100% de procedimientos de manejo de imagen de equidad de género del MEG.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para la localización de espacios y medios de difusión de imágenes de la equidad de género.	Diseño editorial, carteles, folletería y formatos rotulados elaborados y aprobados. Informe que indique las bases y normas, conforme a normas del MEG, que utilizarán para la elaboración de contenidos y medios de difusión.	Cumplimiento del estándar de cobertura de espacios con mensajes del MEG. Documento que reporte las acciones realizadas sobre difusión que indique el lugar, tiempos de promoción, contenidos con lenguaje incluyente, etc.	1a. semana de diciembre de 2012	Mantenimiento permanente	Dirección de Administración y Comité de Equidad de Género	Partida de Servicios Generales de la Procuraduría
RESULTADO ESPERADO	Normalizar los contenidos, lenguaje y mensajes de la comunicación institucional con el enfoque de comunicación incluyente de las necesidades de mujeres hombres y la perspectiva de género.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
4. Selección de personal	Lograr la máxima equidad y accesibilidad de los procedimientos y medios de evaluación para la selección de personal e ingreso a la Procuraduría	4.1 Implementación de los procedimientos de selección de la Procuraduría en atención a los principios de equidad, accesibilidad, transparencia y publicidad de oportunidades de ingreso a la institución.					4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de la Procuraduría		
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS	
					INICIO	CONCLUSIÓN			
4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la Procuraduría, de conformidad con los principios establecidos en la Ley del Servicio Público de Carrera y sus principios de igualdad de género	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal implementado al 100% en la Procuraduría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género aprobado por el o la titular de la PGJE que ordene la implementación del procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal, aplicando los principios de igualdad de género y los que operan en el Servicio Público de Carrera.	Procedimiento aprobado de conformidad con el Acuerdo emitido para tal efecto.	Reporte del número de usuarios/ias que fueron evaluados y o reclutados bajo el Procedimiento de reclutamiento y selección de personal.	1a. semana de febrero de 2013	Última semana de noviembre de 2013	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa	
4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior de la PGJE	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal difundido al 100% en los medios de información de la PGJE	Acuerdo del Comité de Equidad de Género aprobado por el o la titular de la PGJE que ordene la publicación del procedimiento de reclutamiento y selección de personal en todos los medios de información de la PGJE	Mecanismos de difusión aprobados para dar a conocer el procedimiento de reclutamiento y selección de personal	Número de personas que tienen conocimiento sobre el Procedimiento de reclutamiento y selección de personal difundido en los medios de información de la Procuraduría.	1a. semana de febrero de 2013	Última semana de diciembre de 2016	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa	
4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.	Mecanismo de verificación	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal	Mecanismo de evaluación y medición de resultados elaborado y aprobado por el comité de equidad de género	Reporte de los resultados del mecanismo de evaluación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal	1a. semana de marzo de 2013	Última semana de diciembre de 2016	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa	
RESULTADO ESPERADO	Clarificar las políticas, lineamientos y procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal en la Procuraduría, de conformidad con los requerimientos de sus puestos y en términos de igualdad entre mujeres hombres, publicidad y reconocimiento del mérito y las capacidades de las personas								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
5. Salarios y prestaciones	Dar publicidad al tabulador de sueldos de la Procuraduría de conformidad con los términos de la legislación en materia de acceso a la información pública y protección de datos personales.	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios de la Procuraduría, para su publicación, en términos de la Ley de acceso a la Información pública vigente en el Estado.					5.1.1 Determinar las políticas de información de datos sobre sueldos y prestaciones de los puestos de la Procuraduría, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
5.1.1.1 Elaboración y difusión de un diagnóstico que mida la segregación salarial al interior de la PGJE.	Diagnóstico de segregación salarial y ocupacional en la PGJE y difusión de los resultados obtenidos.	Acuerdo del o la titular de la PGJE que ordene la elaboración y difusión de un diagnóstico que permita medir la segregación ocupacional y salarial al interior de la dependencia.	Esquema de trabajo aprobado que indique los criterios y la metodología para la elaboración y difusión del diagnóstico de la segregación salarial y ocupacional en la PGJE.	Diagnóstico difundido que presenta los resultados de la segregación salarial y ocupacional en la PGJE.	1o. de febrero de 2013	1o. de abril de 2013	Dirección Administrativa	Gastos de operación de la Dirección Administrativa
5.1.1.2 Actualización y divulgación del Catálogo Institucional de Puestos de la Procuraduría de acuerdo al Catálogo General de Puestos de la administración pública del Estado.	Catálogo institucional de puestos actualizado y del conocimiento del 100% del personal de la PGJE.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género, aprobado por el o la titular de la PGJE para la actualización y publicación del Catálogo y perfiles de puestos de la PGJE, con base en los requisitos y perfiles requeridos en el Instituto.	Catálogo de puestos revisado, actualizado y aprobado, de conformidad con el acuerdo emitido por el o la titular de la PGJE. Documento que describe los perfiles y características de los puestos administrativos sin rasgos discriminatorios.	Catálogo institucional de puestos de la PGJE actualizado, difundido e implementado, en todas las áreas de la Procuraduría. Número de personas que conocen el catálogo.	1o. de febrero de 2013	1o. de abril de 2013	Dirección Administrativa	Gastos de operación de la Dirección Administrativa
RESULTADO ESPERADO	Publicar la estructura de la remuneración de los puestos de la Procuraduría. Mejorar la atención del personal en la gestión de los trámites que requiera efectuar en materia de sueldos y prestaciones.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
6. Promoción vertical y horizontal	Establecer políticas para que el personal de la Procuraduría acceda a trayectorias de desarrollo en puestos de mayor responsabilidad.	6.1 Establecer políticas institucionales para implantar de manera gradual sistemas de promoción y ascenso en los términos del Servicio Profesional de Carrera.					6.1.1 Diseño de políticas y procedimientos para la implantación gradual de sistemas de promociones y ascensos por concurso y evaluación del perfil de capacidad, conocimiento y experiencia de participantes.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
6.1.1.1 Elaboración del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.	Operación al 100% del procedimiento de promociones y ascensos.	Acuerdo del o la titular de la Procuraduría que ordene la elaboración y publicación del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.	Formulación de los procedimientos de convocatorias y concursos de promociones y ascensos. Documento que describe los criterios para ser promovido o ascendido a un puesto de mayor responsabilidad.	Manual de procedimientos de convocatorias y concursos de promociones y ascensos con perspectiva de género implementado. Reporte que indique el número de personas que han sido promovidas en los términos del procedimiento.	1o. de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección Administrativa, Despacho del titular de la Procuraduría	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
6.1.1.2 Establecer mecanismos de difusión del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.	Publicidad oportuna del procedimiento de promociones y ascensos a través de los mecanismos de difusión establecidos.	Acuerdo del o la titular de la dependencia que ordene la elaboración de mecanismos de difusión (folletería, trípticos, páginas electrónicas, etc) para la difusión del procedimiento de promociones y ascensos.	Mecanismos de difusión elaborados y aprobados listos para incorporarse en los medios de información de la PGJE.	Grado de conocimiento que manifieste el personal del procedimiento de promociones y ascensos, valorado mediante encuesta.	1a. semana de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección Administrativa y Direcciones que presenten plazas sujetas a promociones y ascensos	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
RESULTADO ESPERADO	Adopción gradual del sistema de concursos para asignar promociones y ascensos del propio personal de la Procuraduría, en alineamiento con los principios de la Ley del Servicio Público de Carrera.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
6. Promoción vertical y horizontal	Establecer políticas para que el personal de la Procuraduría acceda a trayectorias de desarrollo en puestos de mayor responsabilidad.	6.2 Operar el Sistema de Evaluación del Desempeño en la Procuraduría de manera informada y con la aplicación de los valores de trato igualitario entre hombres y mujeres.					6.2.1 Establecer políticas propias de la Procuraduría para que el personal sujeto a evaluación del desempeño reciba información suficiente del procedimiento y sea evaluado en sus resultados con objetividad y transparencia.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
6.2.1.1 Implementar el procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado por la Oficialía Mayor, a efecto de que el personal sepa con claridad los supuestos sobre los que será calificado su trabajo y resultados.	Procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración operando al 100% en la PGJE.	Acuerdo entre la Procuraduría y la Oficialía Mayor que indique la implementación del procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración en la PGJE.	Procedimiento y sus factores de valoración aprobados de conformidad con el acuerdo emitido para tal efecto. Documento, oficio, comunicado, firmado por el titular de la dependencia donde se indique la aprobación del procedimiento.	Procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración implementado en la PGJE. Informe que describa el número de personas atendidas y número de personas que tenga conocimiento del procedimiento.	1o. de junio de 2013	Acción permanente	Dirección Administrativa, Órgano interno de control	Partida de operación de la Dirección Administrativa
6.2.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.	Un mecanismo de seguimiento y verificación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de los factores del sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de los factores del sistema de evaluación de desempeño con perspectiva de género.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.	3a. semana de julio de 2013	Acción permanente	Dirección Administrativa, Órgano interno de control	Partida de operación de la Dirección Administrativa
RESULTADO ESPERADO	Operación del procedimiento de evaluación del desempeño de manera informada, transparente y equitativa, entre el personal destinatario.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
7. Capacitación y formación profesional	Generar la sensibilización a la cultura de género en los diferentes cursos que integran el programa institucional de capacitación de la Procuraduría.	7.1 Establecer lineamientos técnicos y metodológicos para que en los contenidos de programas de profesionalización de la Procuraduría se incluyan temas que favorezcan la sensibilización al género del personal de la Institución, de conformidad con sus puestos, funciones y responsabilidades de gestión.					7.1.1 Definir con precisión los temas que constituyan una constante en los contenidos de cursos propios de las especialidades de la dependencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la Procuraduría de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar, en el mismo, la perspectiva de género.		100% de los cursos sugeridos por el IQM incluidos en el programa anual de capacitación.	Acuerdo de la Procuraduría con el IQM para ponderar y determinar los cursos requeridos en la dependencia.	Integración del programa anual de capacitación con los temas propuestos por el IQM.	Cursos implementados que se han previsto en el Programa anual de capacitación de acuerdo a los sugeridos por el IQM.	10. de febrero de 2013	30 de diciembre de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación
7.1.1.2 Establecer los acuerdos promovidos desde el Comité de Equidad de Género, para que las funcionarias y funcionarios de la institución den las facilidades necesarias para que el personal a su cargo acuda a los programas de capacitación a los que sea convocado.		100% de asistencia del personal convocado a los cursos de capacitación.	Acuerdo del o la titular de la Procuraduría que establece los compromisos específicos y medidas para que se brinden las facilidades necesarias al personal que sea convocado a cursos de capacitación.	Compromisos y medidas que brinden las facilidades necesarias al personal que sea convocado a cursos de capacitación elaborados y aprobados por el Comité de Equidad de Género y el o la titular de la PGJE.	Reporte que indique el % de reducción de la deserción del personal en los cursos por motivo de presiones de su área de trabajo o falta de apoyo de su jefatura.	10. de febrero de 2013	2a. semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Asegurar la sensibilización del personal hacia su propia profesionalización y su apertura a los temas de género y a los establecidos en el Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
7. Capacitación y formación profesional	Generar la sensibilización a la cultura de género en los diferentes cursos que integran el programa institucional de capacitación de la Procuraduría.	7.2 Adicionar en el levantamiento de requerimientos de profesionalización las necesidades relacionadas con temas con perspectiva de género, considerando las prioridades del Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría.					7.2.1 Actualizar los procedimientos de captación de necesidades de profesionalización, a efecto de localizar evidencias de requerimientos de la cultura institucional que deban reforzarse mediante la formación del personal en la perspectiva de género.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
7.2.1.1 Actualizar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la Procuraduría para captar temas relacionados con la perspectiva de género.	Herramientas para captar requerimientos de formación en materia de la perspectiva de género integradas en el método de DNC.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la actualización de la metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género actualizada y aprobada.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género implementada. Informe que indique la cobertura y calidad de la adecuación del método aprobado, con relación a los factores previstos en el Plan de Cultura Institucional de la dependencia.	2a. semana de enero de 2013	Última semana de febrero de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación
7.2.1.2 Aplicación anual del Inventario de necesidades de capacitación de la Procuraduría, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación.	Programa integral de capacitación formulado a partir del DNC y compromisos del Programa de Cultura Institucional.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el levantamiento del inventario de necesidades de capacitación, entre todo el personal de la Procuraduría.	Validación del inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados que deban impartirse en los programas institucionales de capacitación.	Inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados implantados. Informe que indique los cursos que se impartirán en la dependencia.	1a. semana de marzo de 2013	2a. semana de abril de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación
7.2.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al DNC, al Inventario anual de capacitación y al Programan anual de capacitación.	Elaborar un mecanismo de evaluación y seguimiento de resultados.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados, bajo los criterios establecidos por el Comité de Equidad de Género.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados de los cursos impartidos al interior de la dependencia, elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	1a. semana de marzo de 2013	2a. semana de abril de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Sistematizar la integración del Programa Anual de Capacitación de la Procuraduría, con base en los requerimientos reales del personal e incluyendo los temas relacionados con el Programa de Cultura Institucional							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional	Optimizar el uso de horarios laborales y la programación de agendas de los servicios de la Procuraduría.	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos para optimizar los tiempos laborales ocupados en reuniones de trabajo y atención de asuntos correlativos a la gestión de las funciones sustantivas de las áreas de la Procuraduría.					8.1.1 Generar las directrices para optimizar la utilización de los tiempos propios de la jornada laboral en todas las áreas de la Procuraduría.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
8.1.1.1 Elaborar y difundir un diagnóstico que detecte las problemáticas y las necesidades de la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal, laboral e institucional.	Diagnóstico de necesidad de corresponsabilidad entre la vida familiar, personal, laboral e institucional y difusión de los resultados obtenidos.	Acuerdo del Comité, aprobado por el o la titular de la PGJE, para instruir a todas las áreas la realización y difusión de un estudio de los casos que deben armonizarse para lograr la corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional.	Esquema de trabajo aprobado que indique los criterios y la metodología para la elaboración y difusión del diagnóstico sobre la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal, laboral e institucional.	Reporte que indica los resultados del diagnóstico sobre corresponsabilidad entre la vida familiar, personal, laboral e institucional y difundido en los medios de información de la PGJE.	1a. semana de mayo de 2013	1a. semana de junio de 2013	Titular de la dependencia	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Procuraduría
8.1.1.2 Elaboración y difusión de un procedimiento para reportar, atender, conciliar y resolver casos de maltrato y abusos de autoridad al interior de la PGJE.	Procedimiento para reportar, atender, conciliar y resolver casos de maltrato o abusos de autoridad operando al 100% en la Procuraduría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género aprobado por el o la titular de la PGJE, para la realización del procedimiento para reportar, atender, conciliar y resolver casos de maltrato y abusos de autoridad.	Procedimiento para reportar, atender, conciliar y resolver casos de maltrato y abusos de autoridad aprobado por parte del Comité de Equidad de Género y autorizado por el o la titular de la PGJE para su aplicación.	Procedimiento implantado y difundido al interior del Instituto. Documento que informe el nivel o grado de implementación del procedimiento y su impacto desagregado por sexo.	1a. semana de junio de 2013	1a. semana de julio de 2013	Titular de la dependencia	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Procuraduría
8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al procedimiento para reportar, atender, conciliar y resolver casos de maltrato y abusos de autoridad al interior de la PGJE.	Mecanismo de evaluación de resultados.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género con el visto bueno del o la titular de la PGJE que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados del procedimiento para reportar, atender, conciliar y resolver casos de maltrato y abusos de autoridad al interior de la PGJE, elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	1a. semana de julio de 2013	Acción permanente	Titular de la dependencia	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Procuraduría
RESULTADO ESPERADO	Identificación de áreas de oportunidad, planeación óptima de los tiempos laborales en áreas críticas. Minimizar consumo de tiempos adicionales a la jornada y días laborales.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA						LINEA DE ACCIÓN	
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional	Optimizar el uso de horarios laborales y la programación de agendas de los servicios de la Procuraduría.	8.2 Desarrollo de habilidades personales para la planeación, organización y administración del tiempo de una jornada laboral.						8.2.1 Formar competencias para todo el personal de la institución, relacionadas a la planeación, organización y administración de tiempos de la jornada laboral.	
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
8.2.1.1 Impartir un curso general con enfoque en competencias para el desarrollo de habilidades propias de una adecuada gestión de la jornada laboral.		Impartición de un curso para capacitar al 100% del personal, profesional, técnico y administrativo en el rubro de planeación y organización de tiempos laborales.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño curricular de un curso para el desarrollo de habilidades propias de una adecuada gestión de la jornada laboral.	Un curso impartido y las réplicas necesarias para lograr la cobertura de personal destinatario.	Nivel de dominio de los integrantes de la Procuraduría sobre temas de habilidades propias de una adecuada gestión de la jornada laboral, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	INICIO	CONCLUSIÓN		
RESULTADO ESPERADO	Fortalecer la capacidad de gestión de funcionarias y funcionarios de la Procuraduría para el manejo de casos y procesos relacionados con la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal, laboral e institucional de los hombres y mujeres.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.	9.1 Informar acerca de los derechos de las personas ante casos de hostigamiento y acoso sexual en la Procuraduría.					9.1.1 Orientar jurídicamente a las personas de la Procuraduría que presenten, ante el Comité o ante las autoridades de la dependencia, reportes o quejas de hostigamiento y acoso sexual.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
9.1.1.1 Difundir un documento informativo para orientar a las personas acerca de sus derechos de denuncia penal ante situaciones de hostigamiento o acoso sexual.	Difusión del 100% de la información relativa a derechos de denuncia penal ante situaciones de hostigamiento o acoso sexual en la PGJE.	Integrar documento informativo sobre procedimiento de denuncia penal de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en el medio laboral.	Documento informativo (folletos, trípticos, cápsulas informativas) elaborado y aprobado para difundir en los medios institucionales.	% del personal de la Procuraduría que están enterados y manifiestan la comprensión de la finalidad y utilidad del documento informativo.	1o. de febrero de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y Órgano Interno de Control de la Procuraduría	Partida del gasto corriente de la Procuraduría
9.1.1.2 Impartir un curso sobre sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Diseño del temario de un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Un curso impartido de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral e incluido en el programa anual de capacitación de la PGJE.	Curso impartido y medido por el nivel de conocimiento de los funcionarios de la PGJE sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral de acuerdo a la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1o. de junio de 2013	30 de diciembre de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Efectos persuasivos por el conocimiento y comprensión de las sanciones establecidas en el Código Penal del Estado de Quintana Roo.							

Seguimiento y evaluación de acciones

El Programa de Cultura Institucional de la Procuraduría General de Justicia, debe difundirse de manera suficiente en los medios de información de la propia institución.

Es obligatoria la publicación del Plan de Acción para dar a conocer los compromisos que la institución contrae para la transformación de su cultura institucional, hacia una apertura y sustentabilidad de la igualdad de género.

72

La unidad administrativa responsable prevista en el Plan de Acción, a través de su titular dará seguimiento al cumplimiento de las acciones y compromisos establecidos y programados, elaborando los informes correspondientes.

El seguimiento y la evaluación, son fundamentales para el logro de los resultados previstos y permiten la actualización de medidas de orden técnico, programático, presupuestal y administrativo para su consecución.

El Comité de Equidad de Género de la Procuraduría, fungirá como instancia de seguimiento y evaluación permanente de los avances y conclusión de acciones establecidas en el plan. La medición de lo programado, se llevará a cabo mediante la aplicación de los indicadores de proceso y de resultados, conforme se vayan articulando las etapas previstas para cada acción.

Los informes de avances y resultados del plan deberán reportarse ante el mismo Comité.

Una vez cumplidos los plazos programados en el plan, se debe realizar una revisión sobre los resultados alcanzados con base en las acciones cumplidas, es decir, identificar el impacto de los resultados obtenidos. Lo anterior, implica constatar, mediante diversos medios: entrevistas, encuestas, reuniones de trabajo, captación de propuestas, etcétera, el impacto o efectos de los compromisos contraídos en el plan, en el ambiente laboral y en los indicios de transformación de la cultura institucional.

Los elementos básicos para el seguimiento y evaluación de los compromisos del Plan de Acción, se integrarán en los formatos que el Comité apruebe para tal efecto, mismo que contendrá como mínimo lo siguiente:

Ubicación de la acción de conformidad al factor, objetivo, estrategia y línea de acción establecida en el Plan de Acción.

Resultados parciales y finales: Especificar de forma cuantitativa el resultado, número y tipo de productos o servicios alcanzados para todas aquellas acciones específicas en proceso de ejecución y/o concluidas.

Avances de los indicadores: Incluir de forma cuantitativa o cualitativa el avance específico de los indicadores establecidos, los cuales pueden expresarse en porcentajes, números absolutos o mediante la descripción de los efectos o impacto que se evidencia como resultado de las acciones emprendidas.

Para las acciones que se encuentran en proceso de ejecución deberá especificarse que el indicador mide los avances parciales de la acción.

Avances (cualitativo): Descripción de los resultados que se obtuvieron con la ejecución de la acción específica; se deberá indicar el número de personas beneficiadas con la acción, descripción de los productos obtenidos, mecanismos mediante los cuales se realizó la acción, materiales utilizados, así como el beneficio que se obtuvo con las acciones realizadas.

Para las acciones en proceso de ejecución deberá indicarse que los avances son parciales con respecto a lo programado en la acción.

Evidencia documental: En este apartado deberá incluir los siguientes datos: nombre del producto (documento, cartel, tríptico, manual, procedimiento, vínculo en internet, etc.) área responsable de su custodia, referencia de la carpeta o expediente en donde se encuentran las evidencias de los resultados de acuerdo a la normatividad archivística establecida al interior de la Procuraduría.³

Nombre y cargo de la persona responsable de la presentación del informe.

Observaciones y/o comentarios: en esta sección se deberán especificar las justificaciones de las desviaciones positivas o negativas de la meta y acción comprometida. Asimismo, esta sección es de utilidad para incluir información a situaciones extraordinarias o no contempladas en la programación del Plan de Acción.

También podrá utilizarse para especificar si la acción es concluida o se encuentra en proceso de ejecución.

Lo anterior deberá reportarse según acuerdo del Comité de Equidad de Género de la Procuraduría, ya sea en forma mensual o bimestral, lo cual se comunicará con toda oportunidad a las áreas responsables.

³ Nota: *La información proporcionada en este apartado puede ser sujeta de auditoría por parte del Órgano Interno de Control o cualquier órgano normativo.*

Glosario de términos⁴

Equidad de género. Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Artículo 5 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres).

Herramientas de género. Elementos teórico-metodológicos que proporcionan conocimientos y habilidades para incorporar la perspectiva de género en planes y programas de trabajo en una institución.

Institucionalización de la perspectiva de género.

Proceso donde las prácticas sociales asociadas al género se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en las estructuras de las instituciones y en la definición de sus objetivos y metodologías.

Este proceso implica que las instituciones deben asimilarlo y aplicarlo en los criterios rectores que regulan su quehacer y la organización interna.

Transversalidad. Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas y económicas.

Unidad de género. Espacio permanente y transversal para incorporar la perspectiva de género en cada dependencia.

Unidad responsable. Área administrativa facultada para llevar a cabo las actividades que conduzcan al cumplimiento de objetivos y metas establecidos en el Programa de Cultura Institucional y su respectivo Plan de Acción.

⁴ Para efectos de un manejo estandarizado de conceptos se transcribe el Glosario que contiene el Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal. INM, Secretaría de la Función Pública. 2008. Págs. 88 y 89.

Bibliografía

Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal. Instituto Nacional de las Mujeres y Secretaría de la Función Pública. México. 2008.

Modelo de Equidad de Género. MEG 2003. Instituto Nacional de las Mujeres. México. 2003.

Guía para elaborar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. México. 2009.

¿Cómo elaborar mi Plan de Acción? Instituto Nacional de las Mujeres. México. 2012.

Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. México. 2012.

Programa Quintanarroense de Cultura Institucional. Instituto Quintanarroense de Cultura Institucional. Quintana Roo, México. 2011.

Plan Quintana Roo 2011 - 2016

Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo

Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo

Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo.

Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Quintana Roo.

Ley de asistencia y prevención de la violencia familiar en el Estado de Quintana Roo.

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Quintana Roo.

Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Quintana Roo.

