



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

*SECRETARÍA DE CULTURA.*



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 de la Secretaria de Cultura.....	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 Secretaría de Cultura.....	28
Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la Cultura Institucional de la Secretaría de Cultura .....	41
Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Cultura.....	43
Seguimiento y evaluación de acciones .....	64
Glosario de términos.....	66
Bibliografía .....	67

## **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.

5

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 Secretaría 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 de la Secretaria de Cultura**

La Secretaría de Cultura tiene como misión, contribuir en el fortalecimiento de las manifestaciones y expresiones culturales en Quintana Roo, a través de su promoción y difusión, sustentada en los valores y la diversidad que caracteriza a la población, para la conservación y desarrollo del patrimonio cultural y natural. Asimismo cabe destacar que nuestra visión es ser una dependencia reconocida y consolidada en nuestro Estado con una política propositiva e incluyente, que contribuye en la recuperación, conservación y fortalecimiento de la cultura y la identidad dentro de la diversidad que representa Quintana Roo, mediante la integración de los actores sociales, impulsando el desarrollo de nuestros habitantes y generando una estructura de niveles internacionales.

*Para cumplir con nuestra misión y alcanzar nuestra visión, es necesario que nos comprometamos a fomentar un clima de igualdad y respeto entre todo el personal, sin discriminación laboral y sin hostigamiento sexual, garantizando la equidad de género y el desarrollo profesional con acciones afirmativas a favor de todos los que laboren en nuestra institución, consolidando una política propositiva e incluyente, que contribuya en la recuperación, conservación y fortalecimiento de la cultura e identidad dentro de la diversidad que representa nuestro Estado.*

Siendo de gran importancia el cumplimiento de nuestra Política de Equidad de Género, se han tomado acciones en el año 2011, en coordinación con la Oficialía Mayor del Estado de Quintana Roo y el Instituto Quintanarroense de la Mujer, se levantó una encuesta, entre el personal para conocer las condiciones en las que se encuentra el clima laboral; la comunicación incluyente; la selección de personal; los salarios y prestaciones; la promoción vertical y horizontal; la capacitación de personal, así como la corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional.

De esta manera reafirmaremos los 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.

Para alcanzar este fin implementaremos el Programa de Cultura Institucional, que se ha integrado de un diagnóstico acerca de la percepción que tiene el personal de distintas áreas de la Secretaría en cuanto a las condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la identificación de factores que pueden atenderse para lograr una mayor equidad y prevenir disparidades y la falta de oportunidades por razones de sexo o cualquier otro tipo de discriminación.

**LILIAN VILLANUEVA CHAN**  
SECRETARIA DE CULTURA

## Resumen ejecutivo del programa

La Secretaría de Cultura, 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 Secretaría 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 Secretaría de Cultura. 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 Secretaría 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 Secretaría de Cultura ha decidido establecer un total de 31 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 Secretaría de Cultura 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 Secretaría. 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 Secretaría de Cultura, 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 y 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 Secretaría 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 Secretaría de Cultura, 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 inscrito 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 Secretaría de Cultura, 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 Secretaría de Cultura, 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 Secretaría, 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.

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 de cultura y las artes del Estado de Quintana Roo.
- Ley de protección, conservación y restauración del patrimonio cultural y artístico 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 dependencia, 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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Fracción XII, del Artículo 5 de la Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer.

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

Esta dependencia tiene a su cargo las siguientes materias y atribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 - Bis, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, a saber:

- Formular, conducir y evaluar las políticas y el Programa Estatal de Cultura, así como los programas anuales de inversión, y coordinar su ejecución, con base en la Legislación Federal y Estatal aplicable y las normas y lineamientos que determine el Titular del Ejecutivo del Estado;
- Regular, promover, vigilar y, en su caso, sancionar, en coordinación con las entidades sectorizadas, la prestación de los servicios culturales y artísticos en la entidad, a cargo de los sectores público, social y privado, conforme a la legislación en las materias;
- Proponer, elaborar, suscribir y ejecutar los acuerdos o convenios de coordinación en materia de cultura en los que participe el Estado, con los Gobiernos Federal y Municipales; así como promover las relaciones de orden cultural y artístico con dichos órdenes de gobierno;
- Procurar, directamente o por conducto de los organismos del sector y en coordinación con las autoridades competentes, que el acervo cultural estatal, las artes populares y los monumentos arqueológicos, artísticos e históricos, contribuya a consolidar la identidad del Estado;
- En coordinación con las entidades del sector, organizar, administrar, enriquecer y fomentar el establecimiento y uso de casas de cultura, museos, centros de investigación y divulgación, y bibliotecas, orientando sus actividades; asimismo, incrementar y mantener actualizado el acervo en estos propios lugares cuando la naturaleza de sus funciones así lo requiera;
- Crear y mantener centros de cultura, y fomentar la creación de espacios destinados a la expresión de las habilidades artísticas, así como promover y participar en la protección y mantenimiento de la infraestructura cultural del Estado;
- Promover y, en su caso, otorgar becas culturales y artísticas para los estudiantes del Estado en sus estudios de nivel básico, medio superior y superior, así como para la realización de investigaciones y proyectos culturales, o para realizar estudios en el extranjero;
- Representar al Gobernador del Estado ante los organismos artísticos y culturales, nacionales o extranjeros; así como promover acuerdos de

colaboración con los mismos orientados hacia el desarrollo integral del Estado;

- Promover y coordinar la participación del Estado en eventos artísticos y culturales, regionales, nacionales o internacionales, en los niveles institucional, individual, familiar y social;
- Instrumentar los programas de cultura vinculados al desarrollo socioeconómico de las comunidades indígenas y grupos marginados del Estado, en coordinación con las entidades del sector y con la participación de las etnias y de los núcleos involucrados;
- Establecer en consulta con las autoridades indígenas reconocidas las instituciones y mecanismos que permitan la preservación, protección y defensa de su cultura, idioma, usos, costumbres y tradiciones;
- Ejecutar, evaluar y dar seguimiento a las políticas culturales para el Estado, coordinando la participación de las Instituciones que tienen atribuciones concurrentes en la preservación, conservación, difusión, rescate y acrecentamiento de los valores culturales de la Entidad;
- Establecer programas de estímulo y financiamiento a las actividades culturales y artísticas, priorizando la creación de fondos financieros para los artistas y creadores intelectuales del Estado, cuyas obras contribuyan al desarrollo cultural y artístico del Estado;
- Obtener el reconocimiento de validez oficial de los estudios que imparta a través de las escuelas de su adscripción, de conformidad a lo dispuesto en la Ley General de Educación y en la Ley de Educación del Estado de Quintana Roo;
- Establecer una política editorial que coordine y defina los criterios de su propia labor editorial; proponer, diseñar y ejecutar programas que promuevan, desarrollen, fomenten y difundan la cultura en general, así como las expresiones artísticas, a través de los medios masivos de comunicación;
- Promover y llevar a cabo acciones para la capacitación del personal especializado a su servicio;
- Integrar un acervo de información y documentación que facilite a las autoridades competentes y a la comunidad quintanarroense, la investigación, estudio y análisis de ramas y aspectos específicos de la cultura y las artes;
- Establecer y vigilar el funcionamiento de escuelas de arte que fomenten la capacitación y profesionalización de los creadores artísticos quintanarroenses, promoviendo la formación de nuevos valores;

- Establecer y procurar, dentro del ámbito de su competencia y de acuerdo a las leyes aplicables, las políticas, normas técnicas y procedimientos constructivos, la conservación, rescate o restauración del patrimonio histórico, cultural y artístico del Estado;
- Formular y proponer las declaratorias de bienes que conformen el patrimonio histórico, cultural y artístico del Estado en términos de la Legislación aplicable;
- Organizar, administrar y controlar el Registro Público del Patrimonio Histórico, Cultural y Artístico del Estado de Quintana Roo;
- Integrar el registro y control de los bienes culturales de carácter nacional declarados conforme a las leyes, que se encuentran radicados en el Estado;
- Las demás que le encomienden expresamente las leyes y reglamentos.

## **b) Referentes programáticos del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Cultura**

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 Nacional de Cultura 2007 - 2012.

21

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 Secretaría de Cultura***

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 Secretaría de Cultura, 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:

## **I.6.- Cultura e Identidad**

### **I.6.1.- Estrategia 1**

#### **Mayor aprovechamiento de la infraestructura cultural y de los sitios patrimoniales.**

Propiciar la expresión de la cultura y las artes en las mejores condiciones, a través de la ampliación en infraestructura y actualización de servicios, así como reforzar acciones de resguardo de los sitios patrimoniales.

22

### **I.6.2.- Estrategia 2**

#### **Fomentar la formación artística, cultural y la lectura.**

Desarrollar las capacidades, el talento creativo e impulsar el fomento a la lectura.

### **I.6.3.- Estrategia 3**

#### **Promover los valores artísticos y la formación de públicos.**

Difundir las manifestaciones artísticas y promover a los actores culturales en el Estado.

### **I.6.4.- Estrategia 4**

#### **Registrar, promocionar, difundir y preservar el patrimonio cultural.**

Diseñar e implementar procesos, proyectos y acciones enfocados a la investigación, promoción, difusión y preservación del patrimonio cultural del Estado.

### **I.6.5.- Estrategia 5**

#### **Fomento de la normatividad cultural.**

Emitir ante las instancias correspondientes, reformas a las normas que regulen acciones relacionadas con la cultura en el Estado y vigilar su cumplimiento.

### **c) Alineamiento del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Cultura, 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
¿En qué consiste?	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>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>
Rubros de la gestión organizacional en los que inciden	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generar ambientes laborales sanos</li> <li>2. Trato digno y de respeto</li> <li>3. Mejora de condiciones físicas o espacios de trabajo</li> <li>4. Eliminar la discriminación laboral</li> <li>5. Igualdad de oportunidades</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política y deberes institucionales</li> <li>2. Clima Laboral (1)</li> <li>3. Comunicación incluyente</li> <li>4. Selección de personal (4)</li> <li>5. Igualdad de salarios y prestaciones (7)</li> </ol>

	<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.
<b>Costo</b>	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 Secretaría de Cultura.

## Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Cultura

### 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 del 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 dependencia, 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, 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 dependencia. Parte de estas tendencias pueden constituir la base de propuestas específicas para generar los contenidos del Plan de Acción de este programa.

**Tamaño de la muestra**

El perfil de la participación de la Secretaría de Cultura en la encuesta que fundamenta el presente análisis para cada uno de los Factores enunciados al inicio del presente apartado, corresponde a la misma proporción de hombres y mujeres, de un total de setenta y dos persona, las cuales representan el 13% del total de la plantilla vigente de la dependencia.

Participantes	Personas	%
Mujer	36	50
Hombre	36	50
Total	72	100

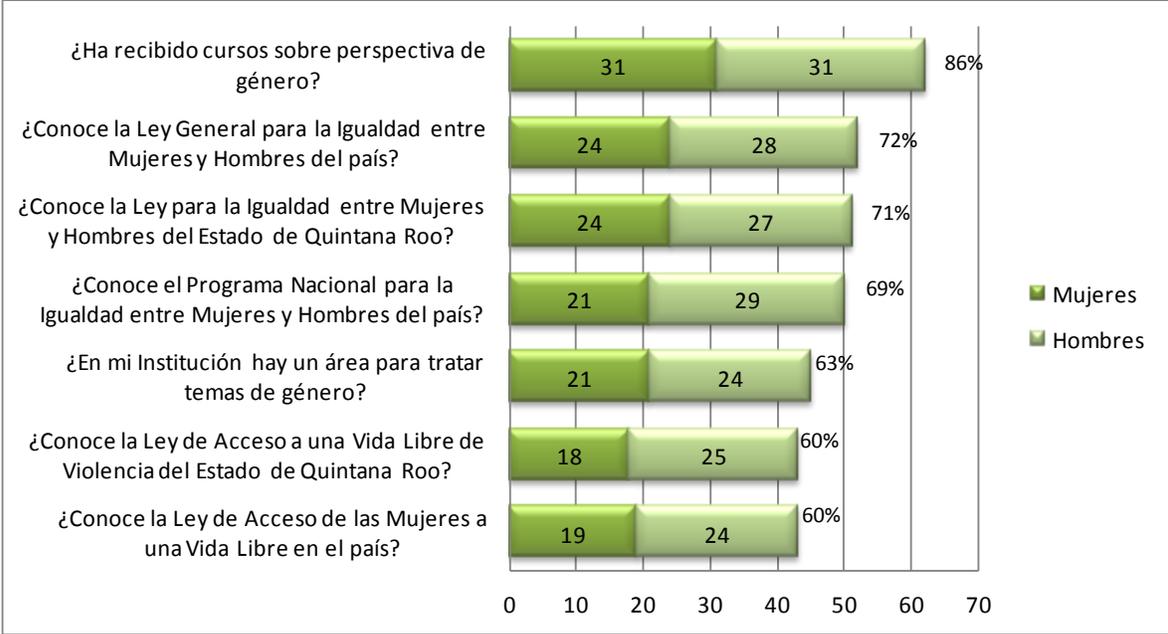
A continuación se presentan los resultados generados por la población participante en la muestra.

**Política y deberes institucionales**

El perfil de este factor está constituido por la valoración del grado de conocimiento que tiene el personal de la dependencia en materia del marco jurídico y normas institucionales y programáticas, aplicables a las políticas y acciones que las tres instancias del gobierno mexicano promueven a favor de la igualdad del hombre y la mujer, para erradicar todo tipo de violencia de género y para difundir y adoptar la cultura de género en la práctica institucional de todos los sectores de la actividad pública, social y privada y de sus organizaciones.

En general, el análisis se lleva a cabo sobre las tendencias que se expusieron en los cuestionarios de la encuesta y las respuestas que se agrupan en la gráfica 1.

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



La proporción del personal que afirma haber recibido cursos con contenidos afines a la perspectiva de género llega al 86% de las personas encuestadas, de lo cual se infiere que es una materia prioritaria en los temas de capacitación de la dependencia.

El conocimiento de la legislación referida para este factor ronda entre el 60% y el 70% del personal participante en la encuesta, con la aseveración de conocer las leyes que rigen en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como las que se destinan a erradicar la violencia de género.

La información que se refiere al Programa Nacional para la Igualdad entre Hombres y Mujeres es un tema que reconoce 69% del personal encuestado, registrándolo con respuestas afirmativas.

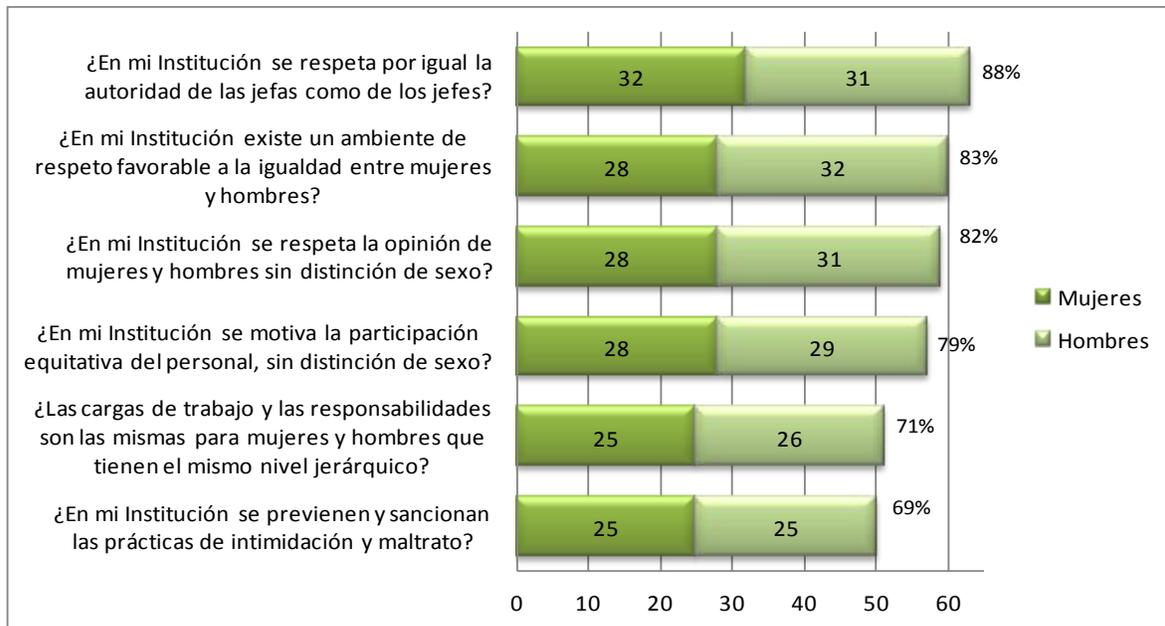
El 63% de las personas consultadas, refiere la existencia o el conocimiento de un área encargada de las políticas y programas de género de la Secretaría.

**Clima laboral**

El clima laboral puede apreciarse como un determinado nivel de armonización de las relaciones laborales e institucionales que ocurren al interior de una organización. Como resultado de la interacción de personas, normas, sistemas, procedimientos y el ejercicio de la autoridad directiva, el clima laboral adquiere el carácter de un medio ambiente, más o menos propicio, para un desempeño libre de situaciones de tensión o presiones derivadas por la ocurrencia de diferencias no conciliadas que pueden derivar en diversos tipos de conflicto organizacional.

En el caso de la encuesta de cultura institucional aplicada en la Secretaría de Cultural, el perfil del clima laboral se sintetiza en la gráfica 2.

**Gráfica 2.** Clima laboral (respuestas afirmativas)



Se percibe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres en un 83% de las personas que aportaron información en la encuesta.

En una proporción equivalente, se afirma que en el medio laboral se respeta la opinión de las mujeres y hombres sin distinción, lo cual se asevera en el 82% de los casos.

El 71% de las personas consultadas considera que las cargas de trabajo y responsabilidades son las mismas para hombres y mujeres que ocupan los mismos puestos de trabajo, entre las cuales el 69% corresponde a mujeres que tienen dicha opinión.

La autoridad de hombres y mujeres que ocupan puestos de mando es reconocida por igual y sin reservas por razones de género, de conformidad con la opinión afirmativa, vertida en el 88% de los cuestionarios.

El personal que refiere que no existe intimidación o prácticas de maltrato, representa al 69% del total de la muestra; situación que denota una escasa ocurrencia de este tipo de presión laboral.

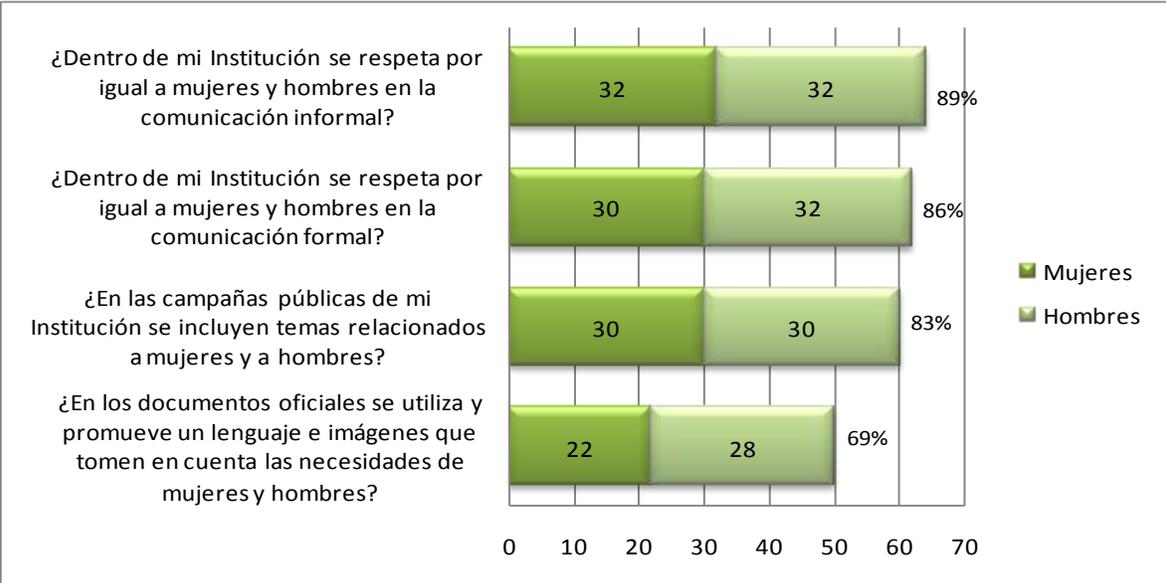
**Comunicación incluyente**

En este rubro, se busca verificar el énfasis que la comunicación institucional pone en sus mensajes, dirigidos a mujeres y hombres, a cada uno por separado y a ambos mediante un lenguaje de tipo neutro. En este caso se valora como positivo el uso de mensajes que incluyen como destinatarios a hombres y

mujeres, pero expresados de manera tal que atiendan a las necesidades específicas de su sexo.

El perfil de este factor en la cultura organizacional de la Secretaría, presenta los resultados siguientes (gráfica 3).

**Gráfica 3.** Comunicación incluyente (respuestas afirmativas)



El respeto para las personas y las mujeres es una constante en el contenido de la comunicación formal, ya que así lo refiere el 89% de participantes de la encuesta. Lo mismo ocurre en la comunicación informal que se practica en las áreas de trabajo, con lo cual se percibe que la comunicación tiende a ser neutra al género.

En cuanto a los contenidos de la información, se reporta que, con regularidad, se refieren a destinatarios por sexo, con lo cual se alcanza a comprender el grado de involucramiento que puede esperarse de hombres o mujeres a partir de una comunicación oficial. Esto se afirma en apego a la evidencia que registra un 69% de las personas consultadas, que coinciden en que la comunicación oficial considera las necesidades de los hombres y las mujeres.

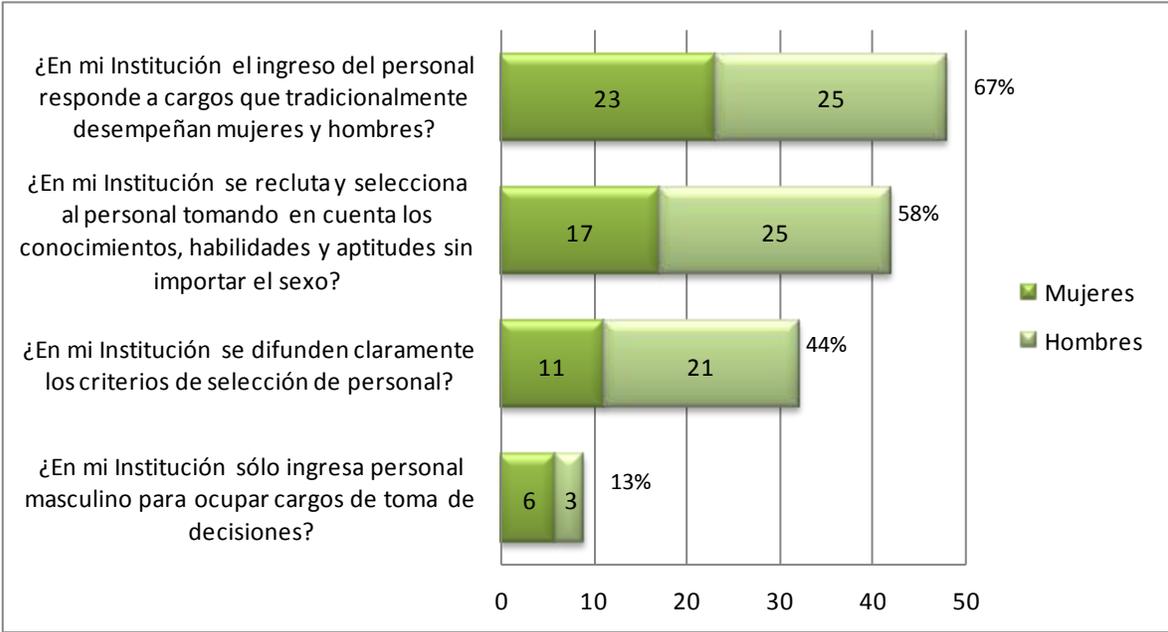
Lo anterior se constata con las respuestas de tipo afirmativo que se da a la pregunta: ¿En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres?, mismas que ascienden al 83% de los casos reportados.

**Selección de personal**

El análisis de la selección de personal se enfoca a la apreciación de las políticas de incorporación de personal de nuevo ingreso, bajo los supuestos de que ocupe el nivel y tipo de posición que sea programada para cubrirse mediante este procedimiento.

El punto de vista de las personas participantes en la encuesta fue referido al grado de publicidad, equidad y objetividad con el que se selecciona a quienes se incorporan al organismo, con los siguientes resultados (gráfica 4).

**Gráfica 4.** Selección de personal (respuestas afirmativas)



En la gráfica se aprecia una coincidencia del 67% de respuestas para referir que diversos puestos han sido destinados tradicionalmente a varones o a mujeres, lo cual refleja que existe una percepción general de una visión típica de roles tradicionales referidos al género.

El 58% del personal consultado cree que se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar el sexo, con lo cual se infiere que existen dudas acerca de la imparcialidad de los procesos de selección.

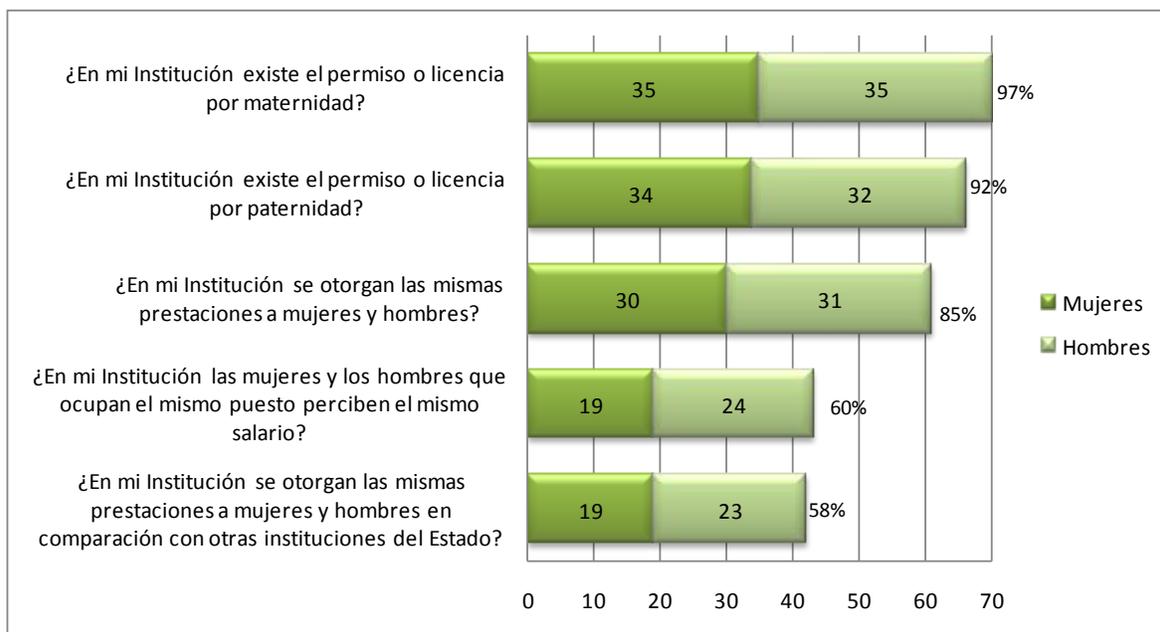
Solamente el 13% de las personas entrevistadas coincide en que el criterio aplicado al ingreso al organismo, responde a puestos que en la dependencia solamente ingresa personal masculino para ocupar puestos de toma de decisiones.

El 56% de las personas consultadas niegan que se difundan de manera clara, los criterios para la selección de personal, lo cual denota la necesidad de hacer más transparente el proceso de ingreso a la dependencia.

**Salarios y prestaciones**

El perfil de la percepción del personal de la Secretaría 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 uso de las licencias de maternidad y paternidad son reconocidas y se exponen como prácticas existentes y accesibles, en un promedio de 94% de los cuestionarios.

En igual proporción, se reconoce que existen las mismas prestaciones para hombres y para mujeres (85% de respuestas afirmativas).

No obstante la igualdad que se aprecia para las prestaciones, en el caso de la asignación de salarios para hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto, genera dudas en cuanto a la equivalencia o igualdad de las remuneraciones que cada uno recibe, presuponiendo una especie de duda o razón típica de la exclusión por sexos. En este sentido, el 60% de las personas consultadas afirman que no existe diferencia, contra el 45% de quienes sospechan lo contrario (de este segundo bloque el 19% corresponde a mujeres).

Con relación a la percepción que se tiene de los sueldos y prestaciones de esta dependencia con respecto a otras áreas del sector público 58% del personal afirma que se encuentran en el mismo nivel.

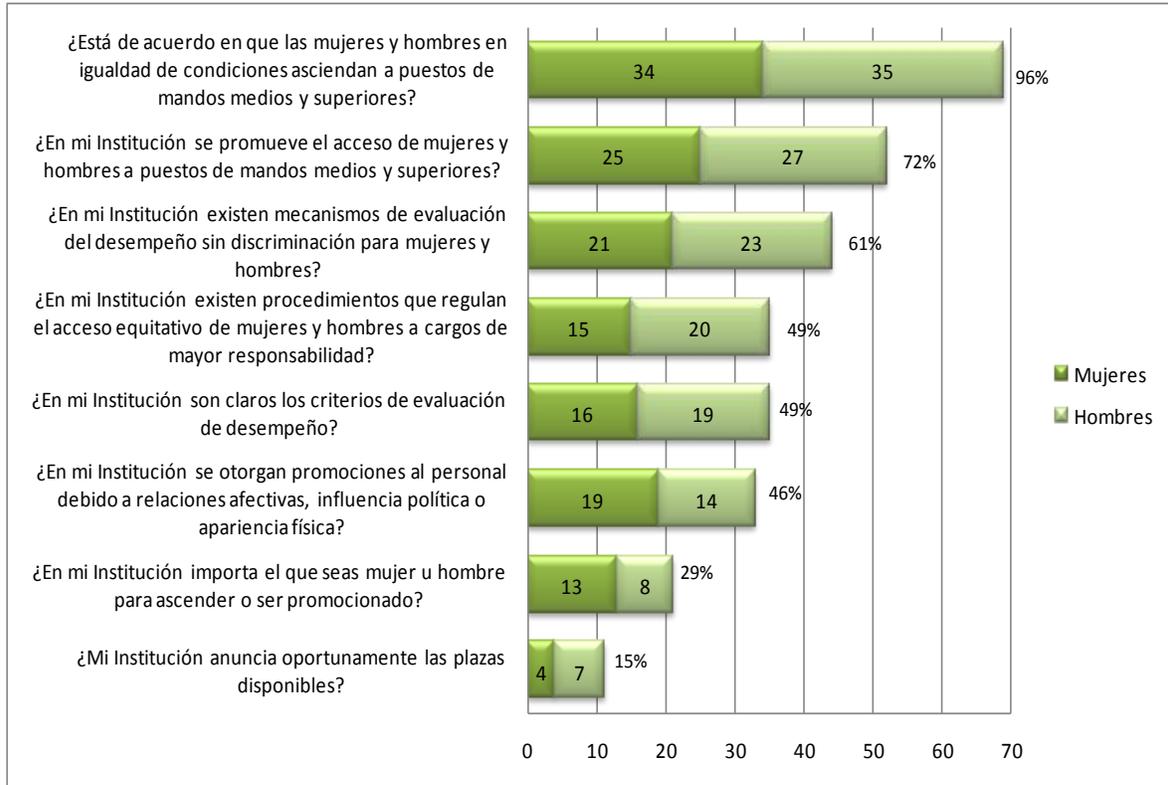
### **Promoción vertical y horizontal**

En la Secretaría de Cultura la valoración de este factor se encamina a constatar la existencia de procedimientos que brinden la oportunidad de que su personal sea promovido de manera equitativa y sin discriminación.

El perfil de la promoción vertical y horizontal se ha obtenido, a partir del análisis de la percepción de los criterios con los que se resuelven las promociones y ascensos; la equidad con la que se efectúan las evaluaciones del desempeño; y la transparencia y oportunidad con que se dan a conocer las plazas vacantes para puestos de mayor responsabilidad.

Los hallazgos encontrados en este rubro se concentran en la gráfica 6.

**Gráfica 6.** Promoción vertical y horizontal (respuestas afirmativas)



En la gráfica se aprecia que las personas encuestadas está de acuerdo en el 96% de los casos en que tanto los hombres como las mujeres asciendan a puestos de mando en igualdad de condiciones, y perciben en un 72% del total que en la Secretaría de Cultura se promueven hombres o mujeres a puestos de mandos medios y superiores.

Esta tendencia, sin embargo, tiende a relativizarse con las tendencias siguientes:

El 46% de las respuestas afirmativas indican que en el organismo se tiende a otorgar puestos en función de relaciones afectivas, compromisos políticos o apariencia física de las personas; en 51% de los cuestionarios se niega que existan procedimientos que regulen el acceso equitativo de hombres y mujeres a cargos de mayor responsabilidad; y un 15% afirma que las plazas disponibles son anunciadas oportunamente.

Aun y cuando se constata, en únicamente el 29% de los casos, que se opina que es importante el hecho de ser hombre o mujer para obtener una promoción, las tendencias anteriores denotan una especie de reserva para poder afirmar que el sistema de promociones provee oportunidades en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

En lo que concierne a la evaluación del desempeño, 61% de personas afirma que los procedimientos se aplican sin prácticas discriminatorias por sexo; y un 49% refiere que los factores considerados son claros.

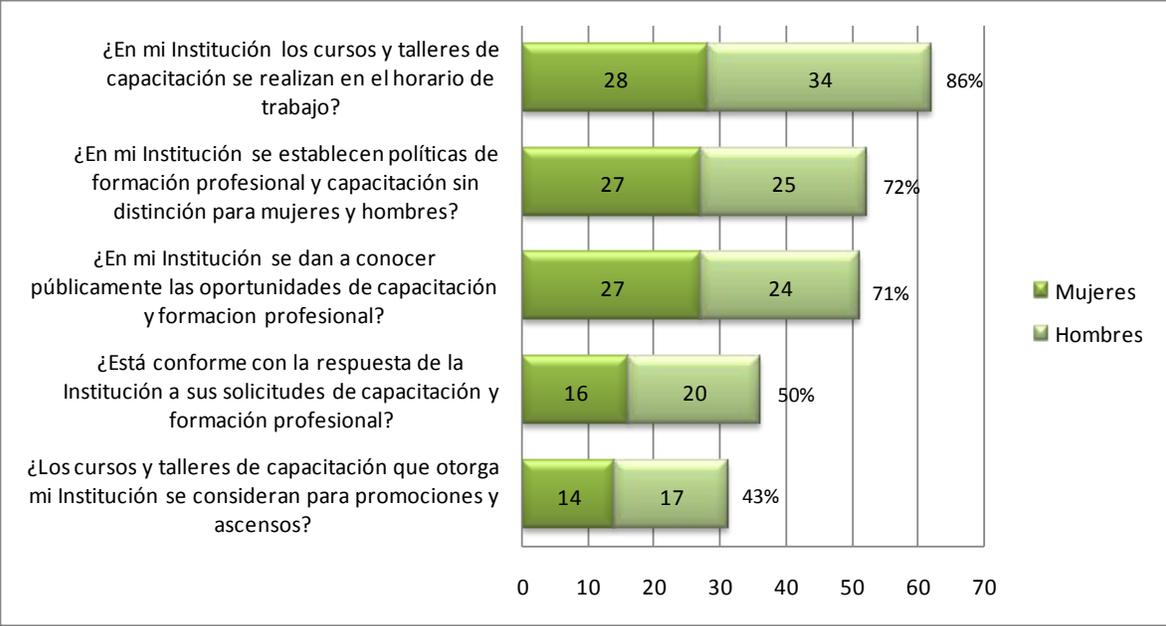
La presencia de tendencias que presentan posiciones de contraste y la falta del 51%, de respuestas afirmativas que confirmen la existencia de procedimientos claros de promociones, permite inferir que las plazas vacantes se asignan mediante criterios no esclarecidos para el conjunto del personal.

**Capacitación y formación profesional**

En materia de capacitación, en el cuestionario se plantearon preguntas relacionadas con la consistencia del actual sistema de la dependencia, con relación a la formación de hombres y mujeres, en concordancia con temas de actualidad y la captación y procesamiento de sus necesidades de profesionalización.

Los resultados de la encuesta se presentan en la gráfica siguiente.

**Gráfica 7.** Capacitación de personal (respuestas afirmativas)



Como elemento positivo, se observa que la capacitación se imparte en horas de trabajo, lo cual es referido en el 86% de los cuestionarios.

Se afirma la existencia de una política de capacitación sin tendencias discriminatorias para mujeres y hombres, en el 72% de los casos; lo cual indica que esta función se encuentra activa y con presencia entre el personal, tal y como se expone en la respuesta relacionada con la publicidad oportuna de la oferta de capacitación, misma que obtuvo el 71% de opiniones positivas.

Esta tendencia contrasta con el promedio de 50%, de las respuestas que reconocen la manera en que la dependencia recoge las necesidades del personal en materia de capacitación.

La mayor proporción de respuestas negativas con relación a la oferta de capacitación, se concentra en las que se emitieron para señalar que la formación no tiene ninguna relación con el sistema de promociones y ascensos de la Secretaría (con 57% del total de cuestionarios).

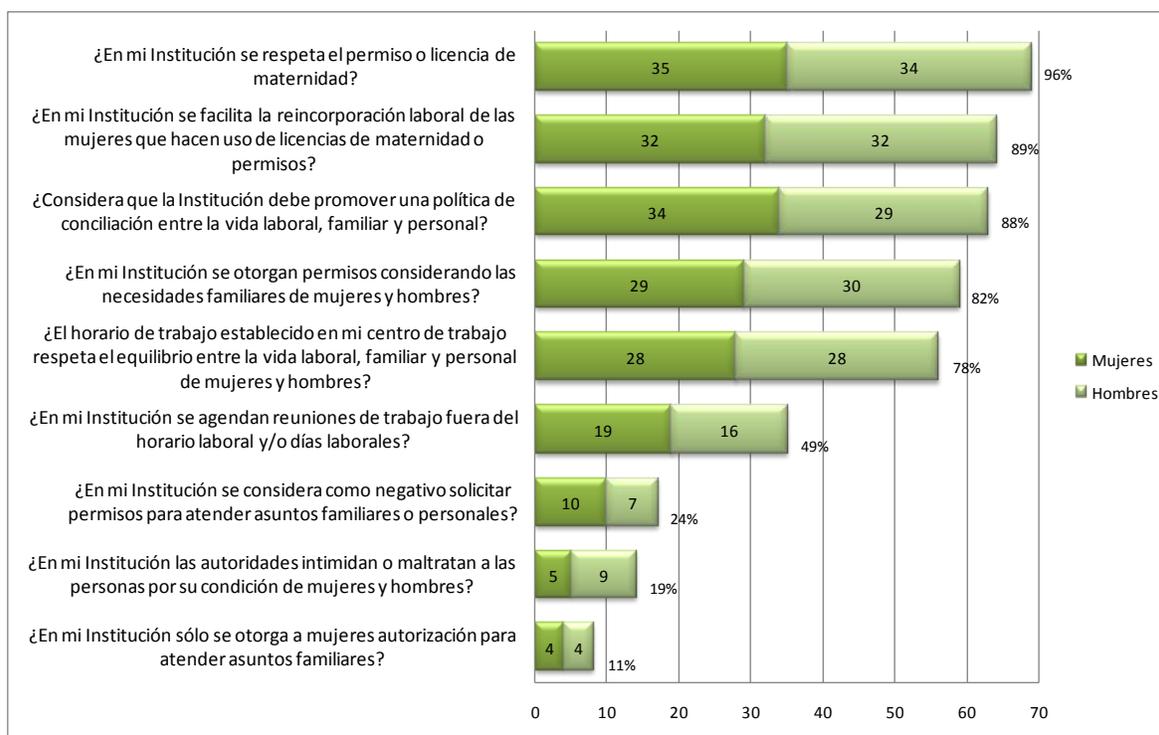
### Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

Los aspectos que se valoran en este factor corresponden a las facilidades que se brinda al personal de la dependencia para que atienda y concilie necesidades individuales y familiares con sus responsabilidades laborales, sin afectar a ninguna de las dos esferas en que se desenvuelve.

Se verifica también la facilidad con las que se accede a licencias establecidas en la normatividad laboral y el grado de compatibilidad de los horarios y jornadas laborales con los requerimientos de la vida privada y familiar del personal de la dependencia.

Los resultados reportados en la encuesta se expresan en la gráfica 8.

**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 por más del 82 % de las personas entrevistadas, negándose el hecho de que los permisos sean exclusivos para las mujeres por parte del 89% 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.

La percepción de un horario equilibrado, entre la vida institucional y personal de quienes de desempeñan en la institución, se juzga positiva por parte del 78% del personal.

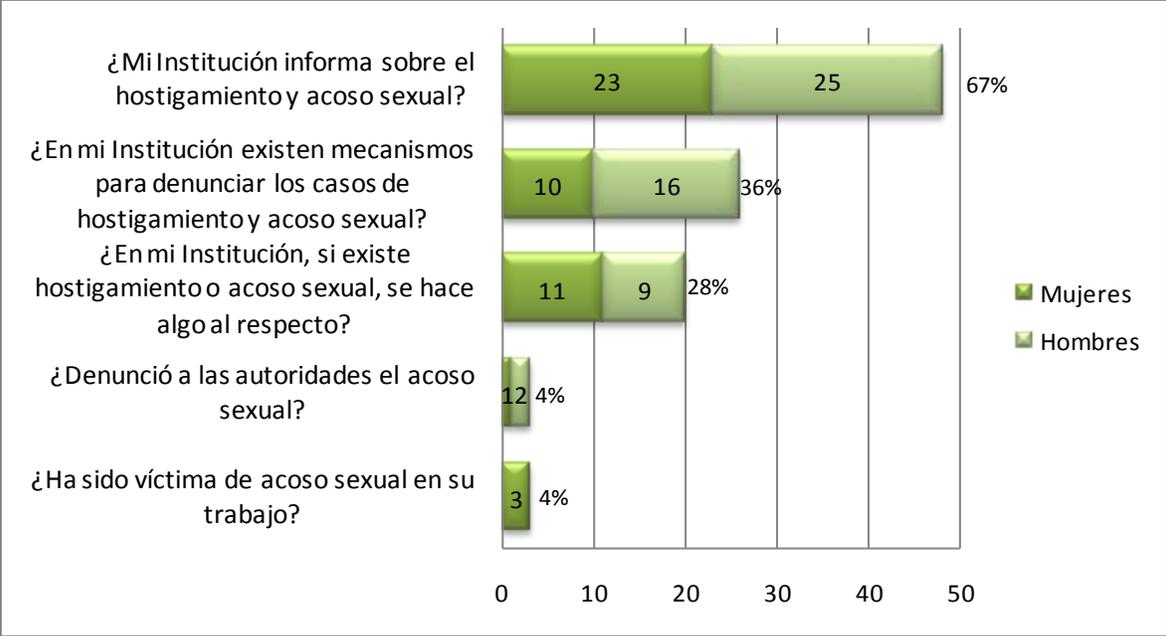
El 49 % de cuestionarios registrados señalan que en la institución se programan reuniones de trabajo fuera de la jornada y días laborales, con lo cual se confirma que existen presiones significativas para atender las cargas de trabajo de la dependencia.

En 19% de los casos, se reporta la incidencia de maltrato o intimidación laboral.

**Acoso sexual y laboral**

En este factor, se presenta el siguiente perfil de la dependencia.

**Gráfica 9.** Acoso sexual y laboral (respuestas afirmativas)



El 67% de las personas que emitió sus respuestas afirma que en la dependencia se informa sobre el hostigamiento y acoso sexual, con lo cual se observa que 6 de cada diez personas tiene elementos para saber cómo se procesan estos incidentes en la institución.

El 36% del personal conoce la existencia de mecanismos institucionales para denunciar los casos que se presenten relacionados con esta práctica, y 28% coincide en que, de ocurrir o presentarse una situación semejante, las autoridades harían algo al respecto.

Se reportan 3 casos de acoso sexual y el mismo número de denuncias ante las autoridades correspondientes.

## **Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la Cultura Institucional de la Secretaría de Cultura**

### **Política y Deberes Institucionales**

#### *Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Consolidar y difundir la función del Comité de Equidad de Género y la relevancia y grado de obligatoriedad que reviste el Programa de Cultura Institucional y su Plan de acción.
- Incluir en el Comité una representación permanente de las áreas jurídica y de capacitación de la dependencia.
- Difusión permanente de las leyes de igualdad entre hombres y mujeres y las relativas a la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género.
- Adoptar el Modelo de Equidad de Género en la dependencia, de conformidad con la modalidad que promueva el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

### **Clima Laboral**

#### *Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Difundir el uso de los buzones de quejas y sugerencias sobre problemas ocurridos en la gestión organizacional, tales como: actos de maltrato, intimidación, y acoso sexual y laboral, entre otros.

### **Comunicación Incluyente**

#### *Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Proveer a la sustentabilidad del perfil vigente de la comunicación institucional, reforzándolo mediante la adopción de los esquemas propagandísticos del Modelo de Equidad de Género.

### **Selección de Personal**

#### *Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Difundir el procedimiento de reclutamiento y selección del personal.

### **Salarios y Prestaciones**

#### *Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Difundir las prestaciones que benefician a hombres y mujeres

## **Promoción Vertical y Horizontal**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Difundir el procedimiento de ascensos y promociones.
- Difundir las estadísticas de hombres y mujeres que trabajan para la secretaria
- Difundir el procedimiento de evaluación al desempeño que realiza el área de recursos humanos para que se note la igualdad en las calificaciones, mencionando los criterios aplicables.

42

## **Capacitación y Formación Profesional**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Detectar necesidades de capacitación en materia de equidad de género
- Impartir cursos de capacitación sobre equidad de género.

## **Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Impartir pláticas sobre las quejas y denuncias de acoso y hostigamiento laboral y sexual.
- Establecer y difundir el procedimiento para canalizar quejas sobre acoso y hostigamiento sexual y laboral.

## **Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Difusión del procedimiento para atención de quejas y acoso sexual.

## Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Cultura

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 Secretaría de Cultura, son los siguientes:

Factor	<b>1. Política y deberes institucionales</b>
Objetivo	Actualizar al personal de la Secretaría en materia del marco normativo y programas nacional y estatal para la gestión de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y para el fortalecimiento de la cultura Institucional con perspectiva de género.
Estrategia	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Secretaría y ejecutar el Programa de Cultura Institucional promoviendo al mismo tiempo la implantación del Modelo de Equidad de Género en la modalidad promovida por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
Línea de Acción	1.1.1 Organizar y poner en marcha la operación del Comité de Equidad de Género con base en el Programa de Cultura Institucional y su Plan de Acción.
Acciones específicas	1.1.1.1 Incorporación de todas las acciones específicas del Plan de Acción de la Secretaría, en la agenda de reuniones de su Comité de Equidad de Género, mediante una adecuada jerarquización de las mismas y de conformidad con sus fechas de inicio y calendario de ejecución.  1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría 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 secretaría.
Estrategia	1.2 Intensificar la capacitación institucional con perspectiva de género y en temas clave de la cultura institucional a efecto de reforzar la identidad institucional y el sentido de pertenencia de los grupos de trabajo.

Línea de Acción	1.2.1 Actualización del personal de la dependencia en materia del conocimiento del marco jurídico, programático e institucional relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres y la equidades de género.
Acciones específicas	1.2.1.1 Capacitar al personal de la Secretaría sobre perspectiva de género, Ley para la igualdad entre mujeres y hombres, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo.  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 Secretaría.
Estrategia	1.3 Consolidar la política institucional de equidad de género a partir de los principios, estrategias y acciones programadas por el Instituto Quintanarroense de la Mujer y el esquema de certificación única para el Gobierno del Estado y todas sus dependencias, sustentada en el Modelo de Equidad de Género (MEG).
Línea de Acción	1.3.1 Adaptación y consolidación de la gestión organizacional de la Secretaría, con base en el MEG.
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	<b>2. Clima laboral</b>
Objetivo	Mantener la sustentabilidad del clima laboral, perfeccionando los mecanismos de captación de las opiniones y necesidades del personal de la dependencia.
Estrategia	2.1 Fortalecer la visión institucional de los equipos de trabajo.

Línea de Acción	2.1.1 Fortalecer las relaciones institucionales y personales en la dependencia.
Acciones específicas	2.1.1.1 Actualización del procedimiento de recepción de sugerencias, opiniones, quejas y denuncias para el mejoramiento de las relaciones institucionales y personales en la dependencia.  2.1.1.2 Capacitación de mandos medios y superiores en materia de gestión de equipos de trabajo y coordinación institucional.
Estrategia	2.2 Identificar procesos de trabajo que requieren mejoras en su gestión y procedimientos para efectos de una mejor operatividad y economía de esfuerzo.
Línea de Acción	2.2.1 Simplificación de procesos para equilibrar cargas de trabajo y horarios de áreas con saturación de tareas.
Acciones específicas	2.2.1.1 Desarrollo de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la dependencia.  2.2.1.2 Análisis y simplificación de procedimientos de las áreas que reporten sobrecarga de trabajo.
Factor	<b>3. Comunicación incluyente</b>
Objetivo	Fortalecer los procesos comunicacionales de la Secretaría, incorporando elementos informativos de la perspectiva de género.
Estrategia	3.1 Fortalecer las prácticas de comunicación y vinculación institucional y de uso del lenguaje incluyente con perspectiva de género.
Línea de Acción	3.1.1 Integrar protocolos de comunicación institucional que procure el uso de lenguaje incluyente y el cuidado de contenidos para evitar términos que reproduzcan anti valores de la equidad de género.
Acción específica	3.1.1.1 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.
Factor	<b>4. Selección de personal</b>
Objetivo	Difundir el procedimiento de selección de personal vigente para los puestos de base y confianza de la dependencia.

Estrategia	4.1 Promover el conocimiento informado de los procedimientos aplicables al reclutamiento y selección de personal de base y confianza de la dependencia.
Línea de Acción	4.1.1 Difundir con amplitud los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de confianza de la Secretaría.
Acciones específicas	4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la Secretaría, 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 Secretaría.  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	<b>5. Salarios y prestaciones</b>
Objetivo	Difundir los criterios institucionales para asignar sueldos y compensaciones a las plazas autorizadas para la Secretaría.
Estrategia	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración y prestaciones para los puestos propios de la Secretaría, 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 Secretaría, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.
Acciones específicas	5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la dependencia.  5.1.1.2 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.

Factor	<b>6. Promoción vertical y horizontal</b>
Objetivo	Difundir el procedimiento de promociones y ascensos para los puestos de base y confianza de la Secretaría.
Estrategia	6.1 Operar el Sistema de Evaluación del Desempeño en la Secretaría de manera informada y con la aplicación de los valores de trato igualitario entre mujeres y hombres.
Línea de Acción	6.1.1 Establecer políticas propias de la Secretaría 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	6.1.1.1 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.  6.1.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.
Factor	<b>7. Capacitación y Formación Profesional</b>
Objetivo	Integrar el Programa Institucional de la Secretaría, con apertura a temas de cultura institucional y género.
Estrategia	7.1 Sistematizar los requerimientos de capacitación en un programa Institucional propio de la Secretaría, atendiendo los elementos formativos de la cultura institucional y la perspectiva de género.
Línea de Acción	7.1.1 Integrar de manera sistemática y en forma anual el programa Institucional de capacitación de la Dependencia, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.
Acciones específicas	7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la Secretaría 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 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento a los cursos impartidos bajo los criterios del programa anual de capacitación.

Estrategia	7.2 Desarrollar los programas de capacitación institucional mediante un sistema permanente de captación de necesidades de capacitación y requerimientos de la cultura institucional y la perspectiva de género.
Línea de Acción	7.2.1 Actualizar los procedimientos internos de la dependencia para integrar el programa institucional de capacitación, a partir de diagnósticos de los requerimientos del personal y de la cultura institucional.
Acciones específicas	7.2.1.1 Desarrollar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia, con la colaboración de la Coordinación de Profesionalización de la Oficialía Mayor y el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
	7.2.1.2 Aplicación anual del inventario de necesidades de capacitación de la Secretaría, 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	<b>8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional</b>
Objetivo	Armonizar las relaciones institucionales para la responsabilidad compartida entre la institución y su personal, a efecto de generar los equilibrios necesarios entre las necesidades de la dependencia y las de la esfera familiar del personal.
Estrategia	8.1 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	8.1.1 Instituir políticas de atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales.

Acciones específicas	8.1.1.1 Realización y difusión de resultados de un estudio en materia de reuniones y juntas, agenda de compromisos con usuarios y beneficiarios de programas, distribución y programación de cargas de trabajo y uso cotidiano del tiempo laboral (estudio de usos del tiempo laboral en la Secretaría).
	8.1.1.2 Implantación de protocolos de optimización de tiempos de reuniones y atención de áreas de oportunidad derivadas del estudio de usos del tiempo laboral en la Secretaría.
	8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al Protocolo para atender y resolver problemas de optimización de tiempos y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.
Factor	<b>9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral</b>
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 Desarrollar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría.
Línea de Acción	9.1.1 Generar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades de la Secretaría, para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, ante las instancias disciplinarias y jurisdiccionales competentes.
Acciones específicas	9.1.1.1 Operar el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual vinculantes a todas las dependencias del Gobierno del Estado.
	9.1.1.2 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.
Estrategia	9.2 Contribuir a la prevención el hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro del personal de la Secretaría a través de mecanismos de capacitación.
Línea de Acción	9.2.1 Otorgar herramientas al personal de la dependencia para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
Acción específica	9.2.1.1 Impartir un curso de 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 Secretaría de Cultura.

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
1. Política y deberes institucionales	Actualizar al personal de la Secretaría en materia del marco normativo y programas nacional y estatal para la gestión de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y para el fortalecimiento de la cultura Institucional con perspectiva de género.	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Secretaría y ejecutar el Programa de Cultura Institucional promoviendo al mismo tiempo la implantación del Modelo de Equidad de Género en la modalidad promovida por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.					1.1.1 Organizar y poner en marcha la operación del Comité de Equidad de Género con base en el Programa de Cultura Institucional y su Plan de Acción.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
1.1.1.1 Incorporación de todas las acciones específicas del Plan de Acción de la Secretaría, en la agenda de reuniones de su Comité de Equidad de Género, mediante una adecuada jerarquización de las mismas y de conformidad con sus fechas de inicio y calendario de ejecución.	Operación del 100% de las acciones establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría.	Documento emitido por el Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un programa de ejecución de las actividades establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría bajo los criterios de jerarquización, de las mas relevantes o urgentes, y en relación directa con las fechas previstas para su inicio y conclusión.	Programa de ejecución de las actividades establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría elaborado y aprobado. Documento que indique las atribuciones que le corresponde a cada integrante del comité así como las fechas de arranque y ejecución de las actividades.	Programa de ejecución implementado. Reportado a través de la minuta de las reuniones del Comité de Equidad de Género que indique las actividades que han realizado conforme al Plan de Acción, responsable, su inicio y la conclusión de la misma.	3a. semana de enero de 2013	Acción periódica y permanente.	Titular de la Secretaría de Cultura y miembros del Comité de Equidad de Género.	Gasto corriente de la Secretaría para apoyo a reuniones de funcionarios.
1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría 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 Secretaría.	Documento del Comité de Equidad de Género que indique la elaboración de una nota de presentación del Programa de Cultura Institucional y Plan de Acción de la Secretaría, así como del programa de ejecución de sus actividades específicas, para publicarse como guía de consulta.	Publicación completa del PCI, Plan de Acción y programa de ejecución de actividades específicas del plan y nota introductoria en la página electrónica de la Secretaría.	% de funcionarios que manifiestan conocer y comprender las actividades específicas del Plan de Acción y que están enterados de su programa de ejecución y los que, en su caso les corresponde hacer para su cumplimiento.	3a. semana de enero de 2013	Difusión permanente	Comité de Equidad de Género	Partidas de gasto corriente y de capacitación de la dependencia
1.1.1.3 Elaboración de un mecanismo que permita darle seguimiento a las acciones previstas en el Programa de Cultura Institucional de la secretaria.	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.	Comité de Equidad de Género	Partidas de gasto corriente y de capacitación de la dependencia
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Lograr la operación plena del Comité de Equidad de Género de la Secretaría de Cultura a partir de la gestión del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Actualizar al personal de la Secretaría en materia del marco normativo y programas nacional y estatal para la gestión de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y para el fortalecimiento de la cultura Institucional con perspectiva de género.	1.2 Intensificar la capacitación institucional con perspectiva de género y en temas clave de la cultura institucional a efecto de reforzar la identidad institucional y el sentido de pertenencia de los grupos de trabajo.					1.2.1 Actualización del personal de la dependencia en materia del conocimiento del marco jurídico, programático e institucional relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres y la equidades de género.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
1.2.1.1 Capacitar al personal de la Secretaría sobre perspectiva de género, Ley para la igualdad entre mujeres y hombres, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo.		Un curso sobre el marco jurídico y programático para políticas y programas de igualdad entre mujeres y hombres en México y en Quintana Roo, dirigido al 100% de mandos medios y superiores de la dependencia.	Diseño del temario de un curso: Marco jurídico y programático para las políticas y programas de igualdad de género en México y en Quintana Roo, aplicando la metodología del enfoque jurídico y de las políticas públicas.	Diseño del curso que indique los temas que abarcará, a quiénes está dirigido y las etapas en las que se ejecutará.	Un curso impartido, sobre el marco jurídico y programático para las políticas y programas de igualdad de género en México y en Quintana Roo. Reporte que indique el nivel de dominio de los funcionarios de la dependencia sobre temas jurídicos y del marco programático para las políticas y programas de igualdad de género, medido por la calificación obtenida en el examen del curso.	2a. semana de febrero de 2013	2a. semana de abril de 2013	Dirección de Administración y Finanzas.	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 Secretaría.		Cápsula informativa elaborada y difundida semanalmente en la página electrónica de la Secretaría (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 que deben formar parte del conocimiento del personal de la Secretaría	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.	2a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Dirección de Administración y Finanzas.	Partida del programa institucional de capacitación.
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Actualización del personal de la Secretaría 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 leer, escuchar o comentar mensajes y notas relacionadas con la igualdad de género								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Actualizar al personal de la Secretaría en materia del marco normativo y programas nacional y estatal para la gestión de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y para el fortalecimiento de la cultura Institucional con perspectiva de género.	1.3 Consolidar la política institucional de equidad de género a partir de los principios, estrategias y acciones programadas por el Instituto Quintanarroense de la Mujer y el esquema de certificación única para el Gobierno del Estado y todas sus dependencias, sustentada en el Modelo de Equidad de Género (MEG).					1.3.1 Adaptación y consolidación de la gestión organizacional de la Secretaría, con base en el MEG.		
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 Secretaría.	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 de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida de gasto corriente de la Secretaría.
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. (Oficio, comunicado, minuta firmada, etc.)	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.	1a. semana de febrero de 2013	Acción periódica y permanente.	Comité de Equidad de Género	Partida de gasto corriente de la Secretaría.
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.	1a. semana de febrero de 2013	Acción periódica y permanente.	Comité de Equidad de Género	Partida de gasto corriente de la Secretaría.
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	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 SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
2. Clima laboral	Mantener la sustentabilidad del clima laboral, perfeccionando los mecanismos de captación de las opiniones y necesidades del personal de la dependencia.	2.1 Fortalecer la visión institucional de los equipos de trabajo.					2.1.1 Fortalecer las relaciones institucionales y personales en la dependencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
2.1.1.1 Actualización del procedimiento de recepción de sugerencias, opiniones, quejas y denuncias para el mejoramiento de las relaciones institucionales y personales en la dependencia.		Actualización y reimplantación del procedimiento con sus nuevos mecanismos y medios de recepción al 100% en la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la revisión del sistema vigente de sugerencias y quejas, identificando áreas de mejoramiento.	Procedimiento de recepción de sugerencias, opiniones, quejas y denuncias elaborado, revisado y aprobado.	Procedimiento de recepción de sugerencias, opiniones, quejas y denuncias implementado y operando en la Secretaría. Reporte que indique el número de personas que fueron atendidas bajo este procedimiento.	1a. semana de febrero de 2013	Operación permanente.	Comité de Equidad de Género y órgano interno de control y evaluación	Partida de gasto corriente de la Secretaría.
2.1.1.2 Capacitación de mandos medios y superiores en materia de gestión de equipos de trabajo y coordinación institucional.		Curso para la gestión de equipos de trabajo y coordinación institucional para capacitar al 100% de los mandos medios y superiores de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño de un curso en materia de gestión de equipos de trabajo y coordinación institucional.	Diseño del curso elaborado y aprobado para su impartición y sus respectivas réplicas para lograr la cobertura del personal destinatario.	Nivel de dominio del personal de la Secretaría sobre gestión de equipos de trabajo y coordinación institucional, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	3a. semana de febrero de 2013	Última semana de marzo de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Fortalecer la identidad, coordinación y comunicación de los equipos de trabajo de la Secretaría.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
2. Clima laboral	Mantener la sustentabilidad del clima laboral mediante la perfección de los mecanismos de captación de las opiniones y necesidades del personal de la dependencia.	2.2 Identificar procesos de trabajo que requieren mejoras en su gestión y procedimientos para efectos de una mejor operatividad y economía de esfuerzo.					2.2.1 Simplificación de procesos para equilibrar cargas de trabajo y horarios de áreas con saturación de tareas.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
2.2.1.1 Desarrollo de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la dependencia.	Disminuir al 100% las tensiones laborales dentro de la Secretaría.	Acuerdo institucional 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 marzo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización de la dependencia
2.2.1.2 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 Secretaría, 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 marzo de 2013.	Última semana de noviembre de 2013.	Dirección de Administración y Finanzas	Partida de acciones de modernización administrativa.
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Simplificación de procesos y liberación de presiones de actividades rutinarias y de sobrecarga de trabajo en procesos sustantivos de la Secretaría.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
3. Comunicación incluyente	Fortalecer los procesos comunicacionales de la Secretaría, incorporando elementos informativos de la perspectiva de género.	3.1 Fortalecer las prácticas de comunicación y vinculación institucional y de uso del lenguaje incluyente con perspectiva de género.					3.1.1 Integrar protocolos de comunicación institucional que procure el uso de lenguaje incluyente y el cuidado de contenidos para evitar términos que reproduzcan anti valores de la equidad de género.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
3.1.1.1 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.	2a. semana de enero de 2013	Mantenimiento permanente		
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Actualizar el sistema de comunicación e imagen de la dependencia, incorporando los elementos formativos y relacionales del Programa de Cultura Institucional y del Modelo de Equidad de Género.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA						LINEA DE ACCIÓN	
4. Selección de personal	Difundir el procedimiento de selección de personal vigente para los puestos de base y confianza de la dependencia.	4.1 Promover el conocimiento informado de los procedimientos aplicables al reclutamiento y selección de personal de base y confianza de la dependencia.						4.1.1 Difundir con amplitud los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de confianza de la Secretaría.	
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 Secretaría, 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 secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género aprobado por el o la titular de la Secretaría 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	Operación permanente de difusión y aplicación de procedimientos de reclutamiento y selección	Dirección Administrativa y Departamento de Recursos Humanos	Partida de gasto corriente de la dependencia	
4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior de la Secretaría.	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal difundido al 100% en los medios de información de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género aprobado por el o la titular de la Secretaría que ordene la publicación del procedimiento de reclutamiento y selección de personal en todos los medios de información de la Secretaría.	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 Secretaría.	1a. semana de febrero de 2013	Operación permanente de difusión	Dirección Administrativa y Departamento de Recursos Humanos	Partida de gasto corriente de la dependencia	
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 y	Partida de acciones de modernización administrativa	
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Clarificar las políticas, lineamientos y procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal en la Secretaría, de conformidad con los requerimientos de sus puestos y en términos de igualdad entre mujeres y hombres, publicidad y reconocimiento del mérito y las capacidades de las personas.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
5. Salarios y prestaciones	Difundir los criterios institucionales para asignar sueldos y compensaciones a las plazas autorizadas para la Secretaría.	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración y prestaciones para los puestos propios de la Secretaría, 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 Secretaría, 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 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la dependencia.		Procedimientos de atención al personal en materia de salarios y prestaciones actualizados al 100%	Acuerdo del Comité para que el o la titular de la dependencia instruya a la Dirección Administrativa para que determine y actualice los requerimientos y/o procedimientos de información y respaldo a trámites de salarios y prestaciones y rubros que puedan mejorarse.	Procedimientos actualizados y aprobados de conformidad con el acuerdo emitido para tal efecto. Documento que indique las modificaciones realizadas a los procedimientos.	Procedimiento de trámites de prestaciones implementado. Informe que indique el grado de simplificación y agilidad en la atención y resolución de trámites así como el número de personas que fueron atendidas bajo este procedimiento en comparación con el año anterior.	1o. de febrero de 2013	1o. de abril de 2013	Dirección de Administración y Finanzas.	Gasto de operación de la Dirección de Administración y Finanzas.
5.1.1.2 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.		Difusión del 100% de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal en los medios de información disponibles.	Documento emitido por el Comité de Equidad y Género con el visto bueno del titular de la dependencia que ordene la difusión de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal en los medios de información disponibles.	Informe que indique los periodos de publicidad, lugar y medios de difusión del procedimiento.	Procedimientos de trámites de prestaciones para el personal, difundido en los medios de información disponibles. Porcentaje del personal que conoce los procedimientos, medido a través de la aplicación de una encuesta.	1o. de abril de 2013	Acción periódica y permanente	Dirección de Administración y Finanzas.	Gasto de operación de la Dirección de Administración y Finanzas.
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Dar a conocer de manera pública la estructura de la remuneración de los puestos de la Secretaría. 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 SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
6. Promoción vertical y horizontal	Difundir el procedimiento de promociones y ascensos para los puestos de base y confianza de la Secretaría.	6.1 Operar el Sistema de Evaluación del Desempeño en la Secretaría de manera informada y con la aplicación de los valores de trato igualitario entre mujeres y hombres.					6.1.1 Establecer políticas propias de la Secretaría 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			
6.1.1.1 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 actualizado, operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo entre la Secretaría y la Oficialía Mayor que indique la implementación del procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración en la Secretaría.	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 Secretaría. Informe que describa el número de personas atendidas y número de personas que tenga conocimiento del procedimiento.	1a. semana de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección de Administración y Finanzas y despacho de la o el titular de la Secretaría	Partida del gasto de operación de la Dirección de Administración y Finanzas
6.1.1.2 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 PEG.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de los factores del sistema de evaluación del desempeño con PEG.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño con PEG.	1a. semana de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección de Administración y Finanzas y despacho de la o el titular de la Secretaría	Partida del gasto de operación de la Dirección de Administración y Finanzas
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Publicación completa de los procedimientos para asignar promociones y ascensos del propio personal de la Secretaría.								

## PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
7. Capacitación y formación profesional	Integrar el Programa Institucional de la Secretaría, con apertura a temas de cultura institucional y género.	7.1 Sistematizar los requerimientos de capacitación en un programa Institucional propio de la Secretaría, atendiendo los elementos formativos de la cultura institucional y la perspectiva de género.					7.1.1 Integrar de manera sistemática y en forma anual el programa Institucional de capacitación de la Dependencia, 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		
7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la Secretaría 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 Secretaría 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.	1a. semana de febrero de 2013	30 de diciembre de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
7.1.1.2 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento a los cursos impartidos bajo los criterios del programa anual de capacitación.	Un mecanismo de evaluación 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 febrero de 2013	Acción periódica y permanente	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Integrar de manera sistemática y anual el programa institucional de capacitación de la dependencia.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
7. Capacitación y formación profesional	Integrar el Programa Institucional de la Secretaría, con apertura a temas de cultura institucional y género.	7.2 Desarrollar los programas de capacitación institucional mediante un sistema permanente de captación de necesidades de capacitación y requerimientos de la cultura institucional y la perspectiva de género.					7.2.1 Actualizar los procedimientos internos de la dependencia para integrar el programa institucional de capacitación, a partir de diagnósticos de los requerimientos del personal y de la cultura institucional.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
7.2.1.1 Desarrollar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia, con la colaboración de la Coordinación de Profesionalización de la Oficialía Mayor y el Instituto Quintanarroense de la Mujer.	Metodología para captar requerimientos de formación en materia de la perspectiva de género integradas al 100% 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	2a. semana de febrero de 2013	Dirección de Administración y Finanzas y Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
7.2.1.2 Aplicación anual del inventario de necesidades de capacitación de la Secretaría, 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 Secretaría.	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.	3a. semana de febrero de 2013	4a. semana de marzo de 2013	Dirección de Administración y Finanzas y Comité de Equidad de Género	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.	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.	3a. semana de febrero de 2013	Acción periódica y permanente	Dirección de Administración y Finanzas y Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Sistematizar el levantamiento de necesidades de capacitación y generar la información clave para integrar el programa institucional de capacitación.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA						LINEA DE ACCIÓN	
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional	Armonizar las relaciones institucionales para la responsabilidad compartida entre la institución y su personal, a efecto de generar los equilibrios necesarios entre las necesidades de la dependencia y las de la esfera familiar del personal.	8.1 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.						8.1.1 Instituir políticas de atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS	
					INICIO	CONCLUSIÓN			
8.1.1.1 Realización y difusión de resultados de un estudio en materia de reuniones y juntas, agenda de compromisos con usuarios y beneficiarios de programas, distribución y programación de cargas de trabajo y uso cotidiano del tiempo laboral (estudio de usos del tiempo laboral en la Secretaría).	Estudio de distribución de tiempos en las áreas de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género de la dependencia para realizar un estudio que permita identificar casos que deben armonizarse para lograr el óptimo uso del tiempo laboral.	Identificar, a partir de los resultados del estudio correspondiente, áreas de oportunidad para la optimización del uso del tiempo laboral, estableciendo las políticas y lineamientos que sean necesarios para optimizar tiempos y cargas de trabajo.	Reporte del estudio-diagnóstico que muestre los resultados y posibles áreas de oportunidad en pro de la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral.	1a. semana de febrero de 2013	2a. semana de marzo de 2013	Dirección Administrativa, Direcciones de la Secretaría y Órgano interno de control	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Secretaría	
8.1.1.2 Implantación de protocolos de optimización de tiempos de reuniones y atención de áreas de oportunidad derivadas del estudio de usos del tiempo laboral en la Secretaría.	Protocolos de optimización de tiempos a favor de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral operando al 100%.	Acuerdo emitido por el o la titular de la dependencia que autorice la realización de un protocolo para atender y resolver problemas con base al estudio-diagnóstico ya mencionado.	Protocolo elaborado y aprobado para atender y resolver problemas de optimización de tiempos a favor de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Protocolo para atender y resolver problemas de optimización de tiempos y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral implementado. Documento que informe el nivel o grado de implementación del protocolo y su impacto desagregado por sexo.	2a. semana de marzo de 2013	Acción periódica y permanente	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género y todas las Direcciones, Asuntos Jurídicos y órgano interno de control y evaluación	Partida de gasto corriente de la Secretaría	
8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al Protocolo para atender y resolver problemas de optimización de tiempos y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Un mecanismo de evaluación de resultados.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género con el visto bueno del o la titular de la Secretaría que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados del Protocolo para atender y resolver problemas de optimización de tiempos y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	2a. semana de marzo de 2013	Acción periódica y permanente	Dirección Administrativa, Direcciones de la Secretaría y Órgano interno de control	Partida de gasto corriente de la Secretaría	
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Atención a conflictos en las relaciones institucionales y personales mediante protocolos de conciliación y mediación de las autoridades de la Secretaría.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

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 Desarrollar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría.					9.1.1 Generar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades de la Secretaría, para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, ante las instancias disciplinarias y jurisdiccionales competentes.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
9.1.1.1 Operar el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual vinculantes a todas las dependencias del Gobierno del Estado.		Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo del Comité General de Cultura Institucional que ordene la operación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual aprobado para implementarse. Documento que describa los pasos a seguir para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual implantado. Reporte que indique el número de personas atendidas, problemáticas y resultados del mismo.	3a. semana de enero de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y órgano interno de control de la Secretaría	Partida del gasto corriente de la Secretaría
9.1.1.2 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.		Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual difundido en el 100% de las áreas de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la difusión del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual a través de los medios de información disponibles.	Integrar el Protocolo en los medios informativos de la Secretaría y en folletos explicativos y difundirlo entre el personal de la misma.	Informe que describa el % de personal que están enterados y manifiestan la comprensión de la finalidad y utilidad del Protocolo medido mediante encuesta.	3a. semana de enero de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y órgano interno de control de la Secretaría	Partida del gasto corriente de la Secretaría
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Efectos persuasivos del procedimiento para prevenir, reducir y contener la práctica del hostigamiento y acoso sexual y laboral, por efecto de su divulgación extensa y por las medidas sancionatorias que se prescriben en el mismo.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE CULTURA**

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.	9.2 Contribuir a la prevención el hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro del personal de la Secretaría a través de mecanismos de capacitación.					9.2.1 Otorgar herramientas al personal de la dependencia para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
9.2.1.1 Impartir un curso de 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 dependencia.	Curso impartido y medido por el nivel de conocimiento de los funcionarios de la dependencia 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.	10. de junio de 2013	30 de diciembre de 2013		
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Sensibilizar al personal de la dependencia sobre el hostigamiento y acoso sexual y laboral.								

## Seguimiento y evaluación de acciones

El Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Cultura, debe difundirse de manera suficiente en los medios de información de la propia dependencia.

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.

64

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 dependencia, 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 Secretaría.<sup>2</sup>

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 dependencia, ya sea en forma mensual o bimestral, lo cual se comunicará con toda oportunidad a las áreas responsables.

---

<sup>2</sup> 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 términos<sup>3</sup>

**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.

---

<sup>3</sup> 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.



Gobierno del Estado de  
Quintana Roo  
2011 - 2016

