



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 DESARROLLO AGROPECUARIO,
RURAL E INDÍGENA*



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



Gobierno del Estado de
Quintana Roo
2011 - 2016



**GOBIERNO
FEDERAL**

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

CONTENIDO

Mensaje de la Dirección General del Instituto Quintanarroense de la Mujer	3
Mensaje de la Oficial Mayor	4
Mensaje del Secretario de la Contraloría	5
Mensaje del Secretario de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena.....	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 Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena.....	31
Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena	45
Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena.....	48
Seguimiento y evaluación de acciones	65
Glosario de términos.....	67
Bibliografía	68

Mensaje de la Dirección General del Instituto Quintanarroense de la Mujer

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

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

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

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

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

Mensaje de la Oficial Mayor

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

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

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

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

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

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

ROSARIO ORTIZ YELADAQUI
OFICIAL MAYOR

Mensaje del Secretario de la Contraloría

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

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

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

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

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

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

Es por ello que invito a todo el personal de esta 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 del Secretario de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena

La Secretaría de Desarrollo Agropecuario Rural e Indígena, del Gobierno del Estado de Quintana Roo. Con el fin de garantizar el desarrollo integral de sus trabajadores y usuarios, ha privilegiado la adopción e implementación de políticas públicas transversales con perspectiva de género, que constituyen la base del actuar gubernamental establecido en Plan de Desarrollo Estatal 2011-2016.

En ese sentido, la SEDARI adoptará el **Programa de Cultura Institucional** a través de la ejecución de un Plan de Acción, mismo que se ha diseñado a partir un diagnóstico realizado en el 2011, por parte del Instituto Quintanarroense de la Mujer, en el cual se detectaron áreas de oportunidad en cada uno de los componentes siguientes: **Políticas y deberes institucionales, comunicación incluyente, salarios y prestaciones, clima laboral, capacitación y formación profesional, entre otros.**

Entre las principales responsabilidades que se adquieren, está la de promover e instituir la igualdad de oportunidades entre ambos sexos; la no discriminación en el acceso al trabajo fomentando la capacitación y garantizando un excelente ambiente laboral; así como impedir y erradicar las posibles prácticas o comportamientos de hostigamiento y acoso sexual. De igual forma, impulsar una cultura de prevención y respeto a los derechos humanos en todos los programas, proyectos y acciones que se realicen.

En la SEDARI reiteramos el compromiso para trabajar coordinadamente con el **Instituto Quintanarroense de la Mujer, la Oficialía Mayor y la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de Quintana Roo** para la implementación del programa al interior de la dependencia.

Sabemos que la integración de la cultura institucional no es tarea fácil pues representa un reto cambiar los paradigmas sociales y dar paso a la construcción de una sociedad equitativa y justa, en la que se aprovechen las potencialidades y creatividad de las mujeres como de los hombres.

Como Titular de la SEDARI reitero y asumo el quehacer e invito a todo el personal a unir esfuerzos para que de manera coordinada demos paso a una nueva cultura laboral.

GABRIEL MENDICUTI LORÍA

SECRETARIO DE DESARROLLO AGROPECUARIO,
RURAL E INDÍGENA

Resumen ejecutivo del programa

La Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena, 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. 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 Desarrollo Agropecuario Rural e Indígena ha decidido establecer un total de 25 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 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, desde una perspectiva de género. La institucionalización de los valores de igualdad y equidad es una tarea que se construye mediante la atención de áreas de oportunidad. Para ello requiere el reconocimiento de la problemática que obstaculiza la equidad, o que instituye condiciones de discriminación que reproducen estereotipos que propician inequidades de género.

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

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

El cometido principal de este programa es determinar un plan con acciones específicas para atender problemas puntuales existentes en la gestión de la 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 Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena, a partir de la legislación y disposiciones administrativas vigentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres y demás regulaciones para prevenir la discriminación o la generación de prácticas que afecten su integridad y oportunidades de desarrollo.

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

Exposición del marco programático e institucional en el que se sustenta el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría, 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, 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.
- Ley de Desarrollo Rural Sustentable
- Ley Agraria

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 Fomento Apícola del Estado de Quintana Roo.
- Ley Forestal del Estado de Quintana Roo.
- Ley de Quemas y Prevención de Incendios Forestales para el Estado de Quintana Roo.
- Ley de Derechos, Cultura y Organización Indígena 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.

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.¹

¹ 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 Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena

- Esta dependencia tiene a su cargo las siguientes materias y atribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, a saber:
- Formular, instrumentar, conducir y evaluar las políticas y programas sectoriales de desarrollo, promoción y fomento económico, en materia de agricultura, fruticultura, horticultura, apicultura, ganadería, agroindustria, desarrollo rural y de aprovechamiento forestal, con base en la Legislación Estatal y Federal aplicable y las normas y lineamientos que determine el Gobernador del Estado, en vinculación con el Sistema Estatal de Planeación de la Entidad, y tomando en cuenta la opinión del sector productor en lo conducente.
- Coordinar con la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas la formulación, instrumentación y evaluación de las políticas y programas sectoriales en materia de desarrollo indígena, promoviendo las relaciones de equidad entre las comunidades indígenas, los sectores de la sociedad y el Estado, en los términos de los artículos 3o y 4o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 13 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo;
- Consolidar y regular los servicios regionales del sector, procurando su vinculación con el modelo de organización y desarrollo regional del Estado bajo criterios de eficiencia, productividad y ahorro en el gasto público y mayor cercanía y calidad de servicios a la población;
- Ejercer, por delegación del ejecutivo del Estado y de manera coordinada con las dependencias y entidades de la administración pública estatal, las atribuciones y funciones que en materia agrícola, ganadera, forestal, aprovechamiento racional de los cuerpos de agua, acuacultura, agroindustria, de desarrollo rural e indígena y para los grupos marginados, contengan los convenios firmados entre el titular del poder ejecutivo del Estado y la Administración Pública Federal; y proponer al Gobernador del Estado la instrumentación de nuevos convenios en los rubros mencionados;
- Intervenir en la formulación y conducción, en coordinación con las dependencias competentes del Gobierno Federal y Estatal, en las políticas estatales en materia de producción agrícola, ganadera, así como de aprovechamiento forestal y desarrollo hidráulico y agroindustrial;

- Regular, promover y vigilar en coordinación con las dependencias y entidades competentes, los servicios agropecuarios, de desarrollo rural y de desarrollo indígena de la entidad, conforme a la legislación aplicable; así como, difundir técnicas, sistemas y procedimientos eficaces que permitan el mejoramiento de la producción y la productividad, en un contexto de competitividad y adecuado desarrollo agropecuario, rural e indígena; asimismo, proponer al titular del poder ejecutivo del Estado, los mecanismos de coordinación interinstitucional, que incentiven el desarrollo y la inversión productiva en los ámbitos de su competencia;
- Establecer, en coordinación con las dependencias y entidades federales, estatales y municipales competentes, programas y acciones que tiendan a fomentar la productividad y la rentabilidad de las actividades agrícolas, ganaderas, forestales, agroindustriales, de desarrollo rural e indígena; así como integrar e impulsar proyectos de inversión en esas actividades;
- Establecer, en coordinación con las dependencias y entidades de la administración pública estatal, los programas prioritarios de desarrollo agrícola, ganadero, aprovechamiento de los mantos acuíferos, acuícola, agroindustrial, forestal, y de desarrollo rural, indígena, y para los grupos marginados hacia los cuales se canalicen los apoyos presupuestales, financieros y las brigadas de apoyo técnico necesarios para el cumplimiento de esos programas;
- Planear la expansión, mejoramiento y tecnificación de las actividades relacionadas con la producción e industrialización agrícola, ganadera, agroindustrial y forestal, así como aquellas que permitan clasificar y evaluar los suelos para lograr su aprovechamiento racional, y su conservación y mejoramiento, en una perspectiva de desarrollo económico sustentable;
- Elaborar y ejecutar, en coordinación con las autoridades competentes, estudios para aprovechar racionalmente los recursos naturales renovables del Estado, integrados al sector primario, a fin de asegurar un desarrollo sustentable y sostenido para satisfacer las necesidades en el Estado;
- Instrumentar, dentro de la competencia que corresponda al Estado, los programas de desarrollo agropecuario, forestal y rural vinculados con la transformación socioeconómica de las comunidades indígenas, en coordinación con las dependencias y entidades competentes de la administración pública estatal;
- Instrumentar, ejecutar, evaluar y supervisar acciones tendientes a propiciar el desarrollo rural, de las zonas cañeras y de los grupos marginados;
- Promover, regular, asesorar y supervisar, en coordinación con las instancias correspondientes, en la integración de asociaciones

agropecuarias, forestales y rurales; asimismo, organizar y actualizar los estudios económicos del sector primario de la producción;

- Instrumentar los programas y acciones para la capacitación de los productores rurales, a efecto de propiciar la transferencia tecnológica, labores administrativas y esquemas de organización educativos adecuados para una mejor producción y su vinculación efectiva con los procesos de comercialización;
- Intervenir, con las autoridades competentes Federales y Estatales, en la emisión de lineamientos jurídicos para la ejecución de programas y proyectos de operación, conservación y construcción de obras de riego y para el mejoramiento y rehabilitación de suelos, agrícolas, suelo forestal y ganadero;
- Participar en la construcción, operación y mantenimiento, en su caso, directamente o por adjudicación a particulares, en las obras públicas destinadas al fomento, distribución, abasto y comercialización de productos agrícolas, ganaderos, agroindustriales o cualquier otro que se derive de las actividades económicas rurales; asimismo, promover con las autoridades competentes, el desarrollo de la infraestructura industrial y comercial de la producción agropecuaria, forestal y rural;
- Realizar estudios y proyectos, en coordinación con las autoridades competentes federales y locales, para la construcción y reconstrucción de la infraestructura agropecuaria e hidroagrícola, necesarias para el desarrollo de estas actividades;
- Supervisar la ejecución de los programas estatales de desarrollo agrícola, ganadero, forestal, hidráulico y agroindustrial, para el desarrollo y difundir técnicas, sistemas y procedimientos eficaces, que permitan el mejoramiento de la producción y la productividad ascendiendo a niveles de calidad total, apoyando los programas de investigación y de enseñanza agropecuaria;
- Coordinar, supervisar y atender la observancia obligatoria de la normatividad establecida en materia de sanidad agropecuaria, así como instrumentar y evaluar en coordinación con el Gobierno Federal, las campañas de prevención contra plagas, siniestros y enfermedades que ataquen a las especies vegetales y animales, y las medidas de control para la movilización de productos agropecuarios que garanticen la protección sanitaria del sector;
- Promover, fomentar y organizar sistemas de acopio, almacenamiento, transporte, envase, distribución y venta de productos de origen agrícola, ganadero y forestal; así como, instrumentar y ejecutar, en coordinación con las autoridades competentes, acciones y programas de industrialización, distribución, abastecimiento, comercialización y

consumo de dichos productos. Además proponer a la Secretaría de Hacienda y otras instancias correspondientes, el establecimiento de estímulos fiscales y facilidades administrativas para fomentar las actividades de comercialización de los productos y aprovechamiento forestal en el Estado;

- Coordinar con las dependencias y entidades de la administración pública estatal competentes, la instrumentación de esquemas de financiamiento mediante la creación de fondos de fomento y garantía, así como, otras instancias similares que permitan la participación de las instituciones bancarias en los proyectos de desarrollo agropecuario, rural, indígena y de los grupos marginados;
- Fomentar y controlar los servicios agropecuarios y de desarrollo rural que establezca el Estado, tales como distribución de semillas, mejoras, fertilizantes; árboles frutales y centrales de maquinaria entre otros;
- Coordinar acciones y programas con las autoridades Federales, Estatales y Municipales en la realización de programas de reforestación, selvicultura, acuacultura, pesca, recursos hidráulicos y preservación y restauración de recursos naturales;
- Desarrollar, ejecutar, supervisar y evaluar en coordinación con las Secretarías de Desarrollo Económico y de Ecología y Medio Ambiente, y con las Dependencias Federales correspondientes acciones que propicien el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales del Estado;
- Coordinar con las Secretarías de Desarrollo Económico y de Ecología y Medio Ambiente, la instrumentación y operación del Sistema de evaluación económica del capital de los recursos naturales y de los bienes y servicios ambientales en la Entidad; así como también en la definición, propuesta y evaluación de las políticas, programas, acciones y estrategias de desarrollo sustentable;
- Colaborar con las autoridades competentes Federales y Estatales, en el proceso de certificación de derechos ejidales y en la tramitación de asuntos agrarios para la atención y desarrollo de la población rural del Estado;
- Coordinar, supervisar y orientar a los centros de investigación agropecuaria de la entidad, así como a las empresas estratégicas adscritas al sector;
- Colaborar en la elaboración, instrumentación y evaluación de los programas de desarrollo urbano vinculados con las comunidades indígenas y grupos marginados, con la participación de las dependencias, entidades y sectores involucrados y atendiendo a criterios de desarrollo sustentable, equilibrio ecológico y potencialidad en el uso de recursos,

con la finalidad de incrementar y mejorar los niveles de bienestar de la población;

- Formular e instrumentar de manera conjunta con la Comisión para el Desarrollo de la Etnia Maya y Comunidades Indígenas el programa estatal para el desarrollo indígena y concertar con la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional los recursos presupuestales para la ejecución del mismo;
- Fungir como cuerpo consultivo de las Instituciones Oficiales y Privadas en la materia de su competencia, de conformidad con las disposiciones Jurídicas aplicables;
- Empezar acciones de mejoramiento de las comunidades indígenas en coordinación con la Comisión para el Desarrollo de la Etnia Maya y Comunidades Indígenas;
- Intervenir cuando así le compete y en coordinación con la Comisión para el Desarrollo de la Etnia Maya y Comunidades Indígenas; en la administración de fondos mixtos nacionales o internacionales para apoyar el desarrollo de las comunidades indígenas;
- Cooperar y opinar, en coordinación con la Secretaría de Educación y Cultura, en la elaboración de los convenios de coordinación que en materia de educación indígena y para los grupos marginados, celebre el Estado con el Gobierno Federal y los Municipios;
- Coadyuvar en la coordinación y ejecución de planes y proyectos de obras públicas y de construcción, ampliación, rehabilitación y mantenimiento de caminos, infraestructura de comunicaciones donde se involucren a las comunidades rurales e indígenas del Estado;
- Cooperar y apoyar, con las dependencias y autoridades federales y municipales competentes, cuando lo soliciten, en la planeación, construcción, rehabilitación, operación, conservación y mejoramiento de los sistemas de agua potable, agua desalada, alcantarillado, tratamiento y reuso de aguas residuales para el desarrollo de las comunidades rurales e indígenas y de los grupos marginados; y
- Las demás que le encomienden expresamente las leyes y reglamentos.

b) Referentes programáticos del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena

En el orden nacional

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

En el orden estatal

- Plan Quintana Roo 2011-2016.

Bases programáticas del Plan Quintana Roo 2011 - 2016, para el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena

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 Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena, 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.2.- Solidaridad social para los pueblos indígenas.

Objetivo estratégico.

Contribuir a una solidaridad social que impulse el desarrollo integral de los pueblos y comunidades indígenas, mediante programas y proyectos que generen empleos que impulsen su desarrollo económico, social, de sus derechos, cultura y organización indígena.

Estrategias y líneas de acción.

I.2.1.- Estrategia 1

Fortalecimiento de los derechos y cultura de la etnia maya y comunidades indígenas.

Actualizar la Legislación vigente para fortalecer los derechos de los indígenas e impulsar un programa de rescate y preservación de la cultura indígena basado en el reconocimiento y respeto de la diversidad étnica y cultural.

I.2.2.- Estrategia 2

Impulso a la participación de los indígenas en las actividades productivas generadoras de empleo y autoempleo.

Impulsar actividades productivas que generen el desarrollo económico en los pueblos y comunidades indígenas.

I.2.3.- Estrategia 3

Bienestar social y disminución de la desigualdad social de la etnia maya y comunidades indígenas.

Inducir programas de educación, salud que eleven las condiciones de vida de la etnia maya y comunidades indígenas.

I.1.2.- Estrategia 2

Fortalecimiento a las capacidades productivas de las comunidades.

Impulsar alternativas para elevar las oportunidades de empleo e ingreso en el medio rural y urbano para la población con alta y muy alta marginación para el desarrollo de sus capacidades productivas.

II.4.1.- Estrategia 1

Impulso a la competitividad del campo.

Fundamentar y ejecutar acciones conducentes hacia la calidad productiva bajo condiciones competitivas, con procesos de calidad con mayor valor agregado,

encadenamiento productivo, oportunidades de crecimiento, tecnificación y comercialización de los productos agrícolas y pecuarios.

II.4.2.- Estrategia 2

Desarrollo forestal.

Establecer una política de reconversión del sector forestal que genere las condiciones de para el crecimiento económico, la conservación, ampliación y mejoramiento de la reserva forestal y el desarrollo de alternativas de aprovechamiento sustentable.

II.4.3.- Estrategia 3

Impulso a la competitividad de la pesca y la acuicultura.

Establecer una política estatal de desarrollo pesquero y acuícola que estimule el ordenamiento y la sustentabilidad, la construcción y mejoramiento de infraestructura, la diversificación productiva y la protección de las especies de valor comercial.

II.4.4. Estrategia 4

Diversificación y desarrollo integral del turismo.

Impulsar una política para consolidar a Quintana Roo como un multidestino líder en competitividad con una oferta de alta calidad, diversificada y articulada, con pleno respeto a los entornos naturales, sociales y culturales con empresas altamente competitivas y con bases sólidas en infraestructura legal, física y educativa para el desarrollo turístico.

II.4.5.- Estrategia 5

Impulso a la industria para la competitividad.

Desarrollar proyectos de localización industrial que fortalezcan las determinantes competitivas de inversión para el establecimiento y la consolidación de empresas industriales.

II.4.6.- Estrategia 6

Comercio y servicios competitivos.

Fortalecer la actividad comercial y de servicios para su crecimiento, diversificación y especialización que permita aumentar la oferta y calidad del abasto y la generación de empleos.

c) Alineamiento del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena, con el Modelo de Equidad de Género del Instituto Quintanarroense de la Mujer

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena

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 Secretaría. 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

Participantes	Personas	%
Mujer	26	36
Hombre	46	64
Total	72	100

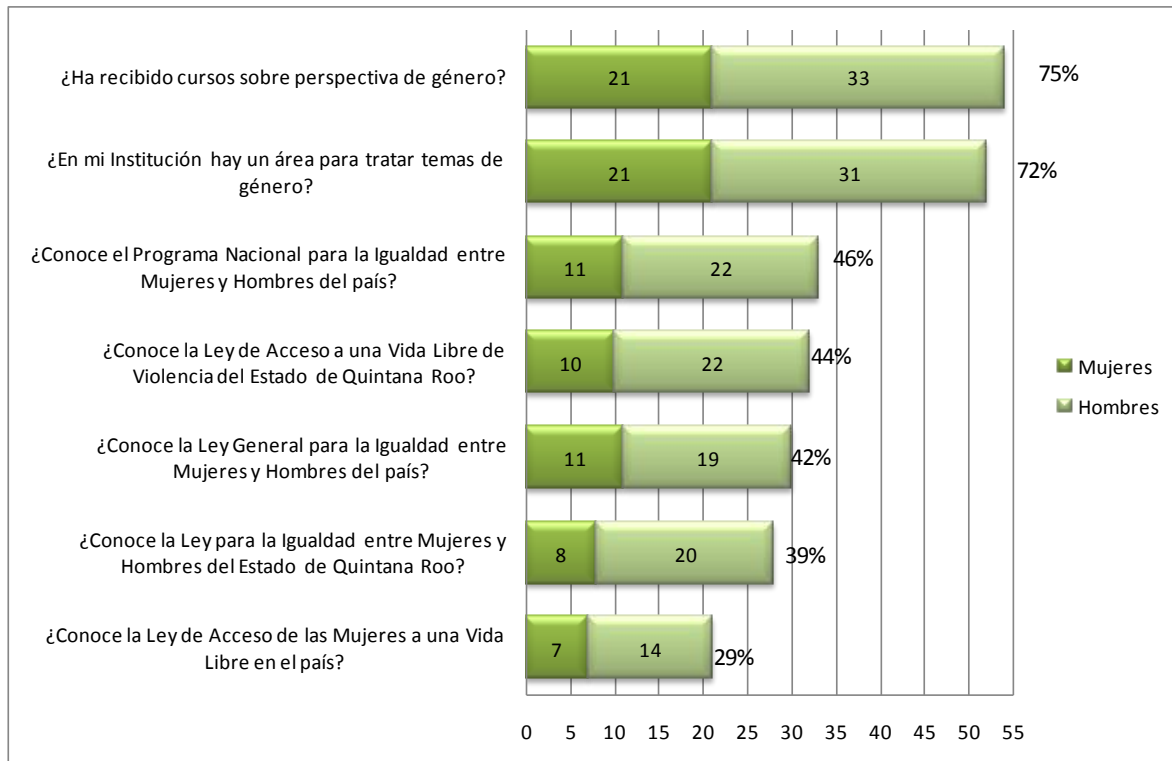
El número de participantes en la encuesta de cultura institucional representa el 24% del total de la plantilla de la Secretaría y su proporción de género se inclina a favor de dos hombres por cada mujer que respondieron el cuestionario fuente, de ahí que se ponga especial atención a las respuestas que el personal femenino aportó en diferentes preguntas denotativas de la cultura que prevalece en el ámbito organizacional de la dependencia.

Política y deberes institucionales

Este factor se refiere al grado de conocimiento del marco normativo, que asigna diversas responsabilidades a las autoridades públicas para proveer diversos derechos y garantías, a favor de la igualdad de hombres y mujeres.

Sus resultados se concentran en la gráfica 1, para el análisis correspondiente.

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



El 75% de las personas que integran la muestra manifestó que ha recibido algún tipo de curso en perspectiva de género, lo cual da indicios de una cobertura creciente de este enfoque en la dependencia, ya que, prácticamente en la misma proporción (72%) afirma que identifica el área de la Secretaría que tiene a su cargo la promoción de programas y acciones institucionales en dicha materia.

Ambos resultados son positivos, en el entendido que, por extensión de la muestra, al menos el 18% del total de personal de la dependencia ha sido informado acerca del significado e importancia que reviste la igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, el mismo factor, al referirse a preguntas vinculadas al conocimiento del marco legislativo que regula las políticas y deberes institucionales del género, menos de la mitad de participantes en la encuesta manifiestan tener conocimiento del mismo. Por ejemplo, el conocimiento de la Ley Nacional destinada a la erradicación de la violencia contra las mujeres apenas si registra 29% de respuestas afirmativas. En el caso de las mujeres, el 73% de ellas no conocen la norma referida.

El reporte relacionado al conocimiento del Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres, que es clave para entender y reflexionar los alcances de las políticas transversales del género, apenas se conoce por parte de un 46% de quienes participaron en la muestra. Las mujeres que no conocen el programa tienen una proporción del 58%.

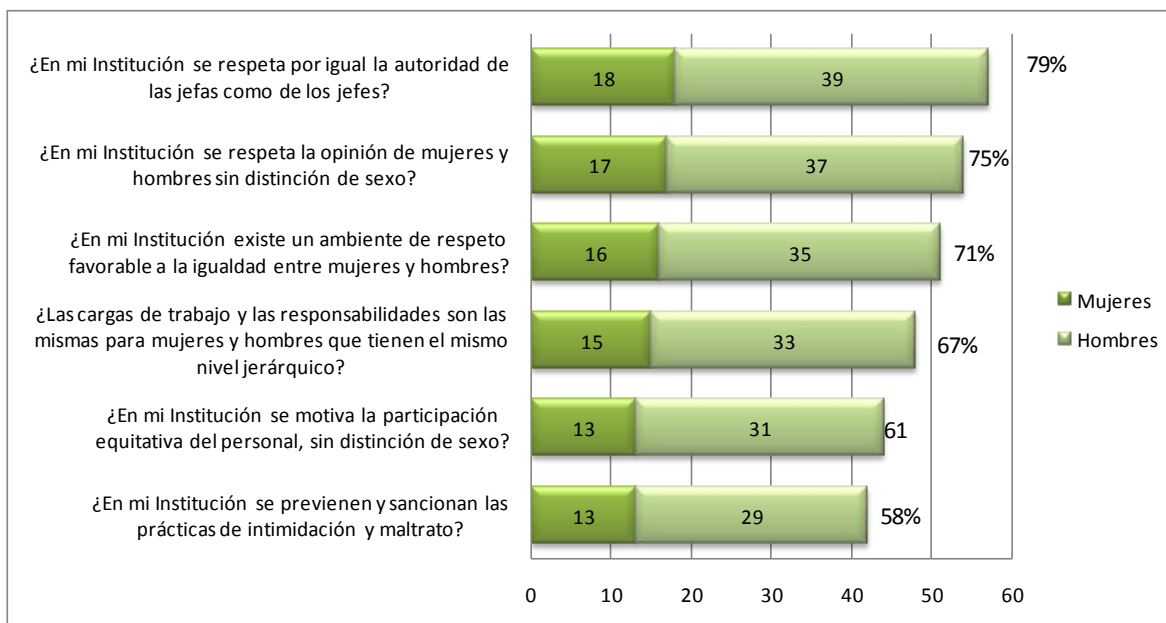
En general, los resultados registrados para este factor, indican la necesidad de fortalecer la visión del género en todos los niveles de gestión de la dependencia y la relevancia que tiene la integración y el trabajo de un Comité de Equidad de Género.

Clima laboral

Este factor se orienta a constatar el grado de armonización del ambiente de trabajo a partir de las relaciones institucionales y personales en sus respectivas condiciones y grado de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, participación y motivación, determinadas por la cultura institucional de género prevaleciente en el medio organizacional.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

Gráfica 2. Clima laboral (respuestas afirmativas)



El ambiente de género presenta indicios de prácticas generales de respeto entre mujeres y hombres en el rubro de respuestas afirmativas que reconocen tanto la autoridad de mujeres como de hombres en puestos de mando, con 79% de respuestas afirmativas, de las cuales difiere el 31% de las mujeres participantes en el ejercicio.

En este mismo rasgo de la cultura institucional se indaga acerca de las consideraciones y aceptación que se tiene de las opiniones que expresan, tanto mujeres como hombres y se acepta en el 75% de los casos que son acreditables; lo mismo que la existencia de un ambiente favorable a la igualdad entre sexos, según lo refiere el 71% de respuestas afirmativas.

Se percibe que las cargas de trabajo son equilibradas por parte del 67% de participantes en la muestra, presentándose una opinión opuesta de 42% de mujeres y 28% de varones.

La existencia de condiciones del clima laboral que motiven la participación igualitaria de mujeres y hombres, se estima como vigente por parte del 61% de personas, lo cual es cuestionado por 50% de mujeres y 32% de hombres, como contraparte de tal afirmación.

Se observa que 58% de las personas afirman que en la Secretaría se previenen y se sancionan las prácticas de intimidación y maltrato, lo cual presupone que el 42% restante tienen duda o desconocen acerca de la práctica de estas medidas.

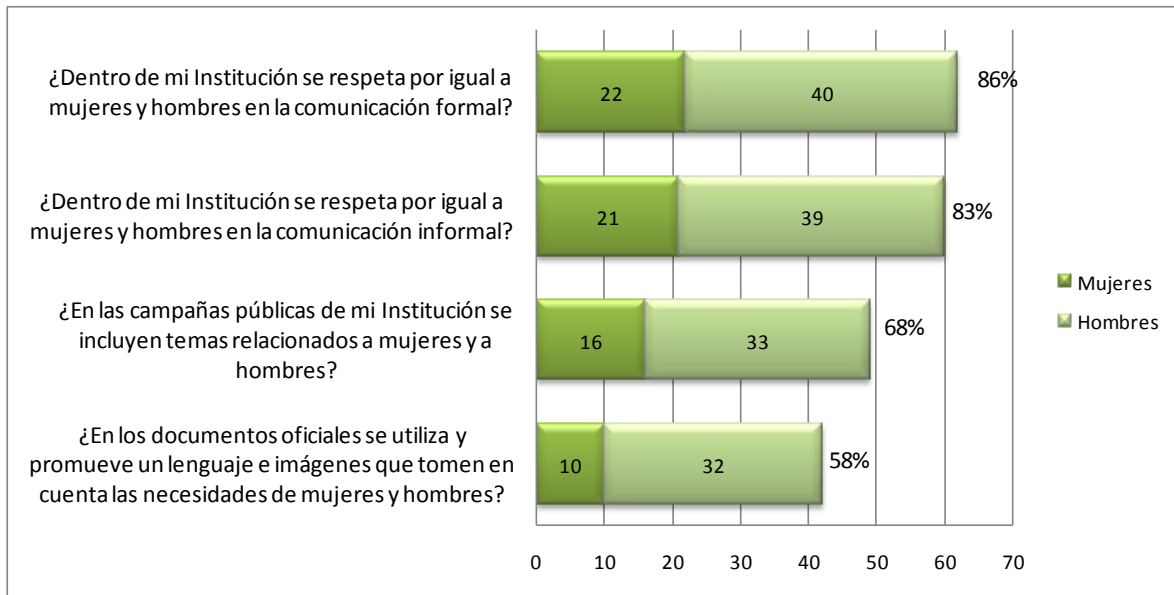
Las tendencias observadas para este factor indican que las apreciaciones tienden a polarizarse en la medida que la manifestación de las igualdades se analiza en temas más palpables en la interacción de las personas y no tanto en el manejo de conceptos y apreciaciones del deber ser de la equidad.

Comunicación incluyente

El análisis de este factor permite apreciar en qué medida la comunicación formal e informal, que se producen en la institución, es incluyente y está dirigida a temas de interés para mujeres y hombres, libre de roles determinantes del género.

La percepción del personal de la dependencia en este rubro es la siguiente Gráfica.

Gráfica 3. Comunicación Incluyente (respuestas afirmativas)



En términos generales, en la comunicación formal e informal, un promedio de 85% opinan que existe el mismo respecto tanto para mujeres que para hombres.

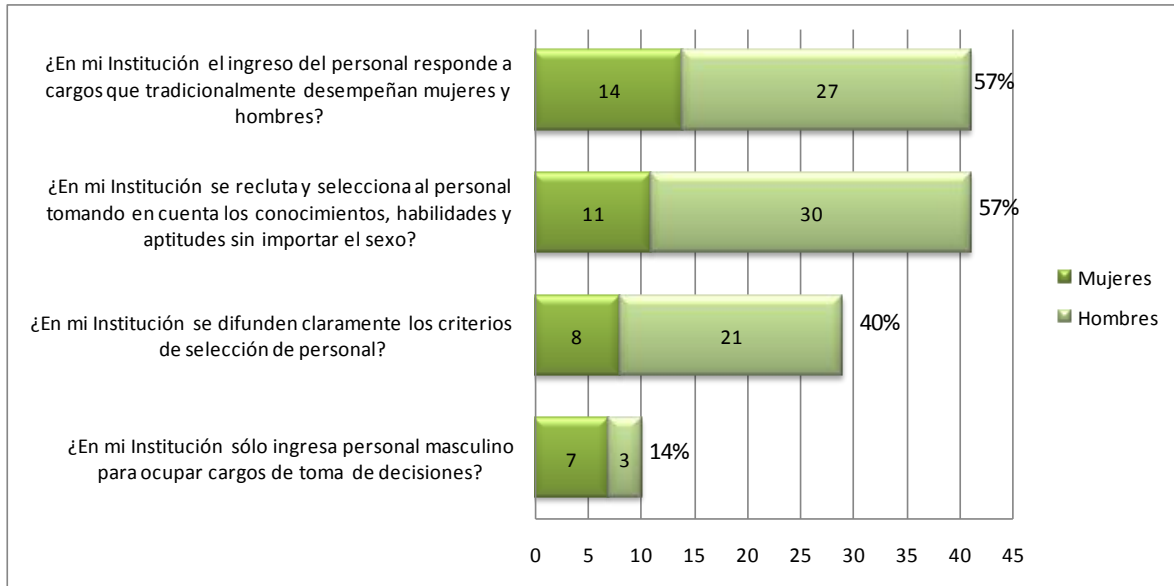
En lo que respecta a los contenidos de la información y mensajes de la comunicación institucional, se observa que el 68% de las personas consultadas, juzgan que en las campañas públicas se incluyen temas vinculados a las necesidades de mujeres y hombres; mientras que el 58% refiere que se utiliza en los mismos un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de cada sexo.

A partir de estas dos últimas tendencias se diferencian los campos, el primero con relación a un respeto, en términos generales, a las mujeres y hombres como parte de la organización y; una segunda, con relación a su exacta consideración, como personas que pertenecen a uno u otro sexo, distinguiendo o neutralizando dicha condición, en los mensajes institucionales. Con relación al segundo enfoque, se requiere fortalecer la visión de género en la comunicación oficial.

Selección de personal

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.

Gráfica 4. Selección de personal (respuestas afirmativas)



En la gráfica se aprecia que el 57% de los encuestados refieren que diversos puestos han sido destinados a cargos que tradicionalmente desempeñan varones o mujeres, lo cual refleja una percepción de una cultura de género que se mueve entre valores tradicionales y en la apertura a la práctica de la igualdad entre mujeres y hombres.

El 86% del personal consultado cree que en la selección de personal no tiene relevancia el hecho de ser hombre o mujer para ingresar a la dependencia. El 27% de las mujeres y el 6% de los hombres opinan lo contrario.

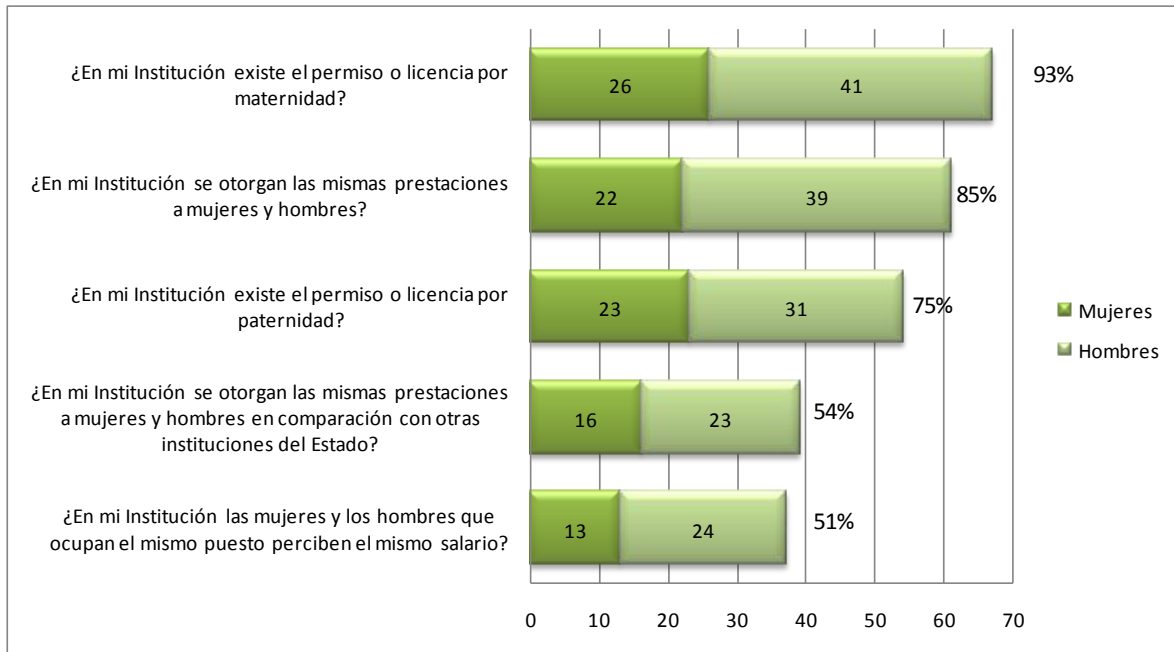
El 40% de las personas consultadas coincide en que no se difunden de manera clara cuales son los criterios para la selección de personal; identificándose con dicha postura el 30% de las mujeres participantes en la encuesta.

La percepción de la equidad en la selección de personal se presenta en posiciones divididas y de nueva cuenta se aprecia la existencia de una escala de valores tradicionales en coexistencia con una apertura hacia la visión de igualdad entre mujeres y hombres.

Salarios y prestaciones

La valoración de este factor se divide en 1) los aspectos de equidad, proporcionalidad entre trabajo y sueldo y asignación de sueldo igual a puestos iguales, sin distinción de hombres y mujeres que tengan dichas posiciones laborales; y 2) el uso o asignación de prestaciones en condiciones de igualdad entre sexos.

Gráfica 5. Salarios y prestaciones (respuestas afirmativas)



Las tendencias hacia la percepción de la vigencia y uso de las prestaciones de la dependencia son positivas, ya que se reporta un 93 % de respuestas afirmativas de las personas que así lo reconocen.

Se registra en el 85% de los cuestionarios que existen las mismas prestaciones para hombres como para mujeres, reportándose en 75% que se conoce la licencia de paternidad.

En los rubros correspondientes a los sueldos se presentan opiniones con menor número de respuestas afirmativas, ya que solamente el 51% de las personas consideran que existen los mismos sueldos para hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto, por lo que tienen duda acerca de la equidad en el trato salarial para cada sexo.

En cuanto a la percepción de la homogeneidad de las prestaciones en relación con otras dependencias, el personal consultado considera en un 54% de los casos que se encuentran en el mismo nivel.

Se aprecia que el personal no cuenta con los referentes necesarios para conocer, de manera comparativa, la competitividad real de los sueldos que se perciben entre distintas personas, distintos puestos y distinto sexo.

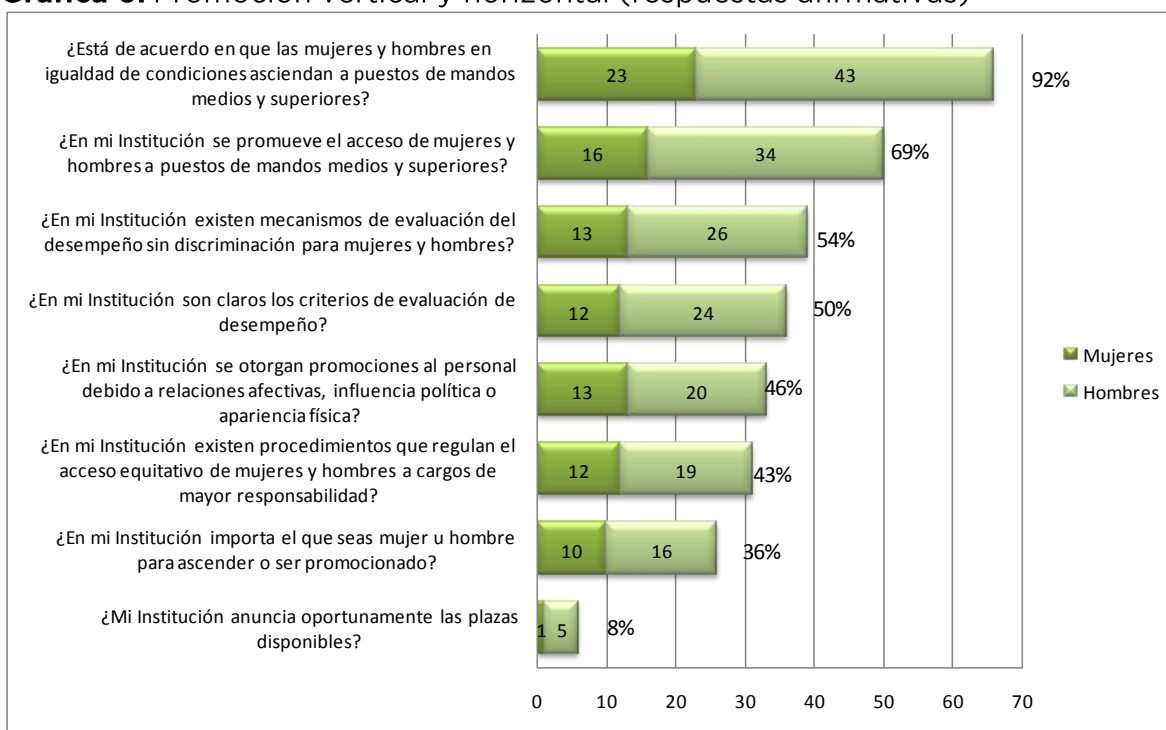
Promoción vertical y horizontal

En este factor se verifica el grado de equidad, transparencia e igualdad de oportunidades, con que se otorgan promociones al personal, sin distinción para mujeres y hombres. La percepción que tiene el personal en esta materia es de vital importancia para calificar el grado de equidad con que se puede desarrollar un hombre o una mujer dentro de una organización.

Por lo general, cualquier persona espera tener alternativas de crecimiento en su empleo, motivo por el cual es indispensable que existan reglas claras en el otorgamiento de ascensos.

En este sentido, los resultados del perfil de las promociones en la Secretaría se agrupan en las siguientes tendencias (Gráfica 6).

Gráfica 6. Promoción vertical y horizontal (respuestas afirmativas)



La gráfica demuestra una marcada coincidencia del personal consultado con respecto a que tanto hombres como mujeres puedan ascender a puestos de mando en igualdad de condiciones (92%), con lo que se confirma que, a nivel de conceptos y supuestos hipotéticos, no se presentan diferencias de opinión.

La promoción de hombres y mujeres a puestos de mando se juzga como real y vigente en el 69% de los casos, lo cual ya marca un contraste con la apreciación anterior.

En una tendencia hacia un reducido número de respuestas afirmativas, se encuentra la pregunta relativa a que existen mecanismos y procedimientos que regulan el acceso equitativo de hombres y mujeres a puestos de mayor

responsabilidad, lo cual se relativiza por parte del 57% de participantes, que niegan que esa afirmación opere en la realidad.

Para el 36% de las personas consultadas si importa que un aspirante a un puesto de mayor responsabilidad sea hombre o sea mujer para obtener una promoción.

En cuanto a la publicidad de las plazas disponibles para ascensos, se reporta únicamente por el 8% de los casos, que esto ocurre con oportunidad y transparencia.

A partir de la combinación de estas tendencias, se infiere que no se tiene una claridad ni certidumbre acerca de los criterios que son empleados para la asignación de promociones.

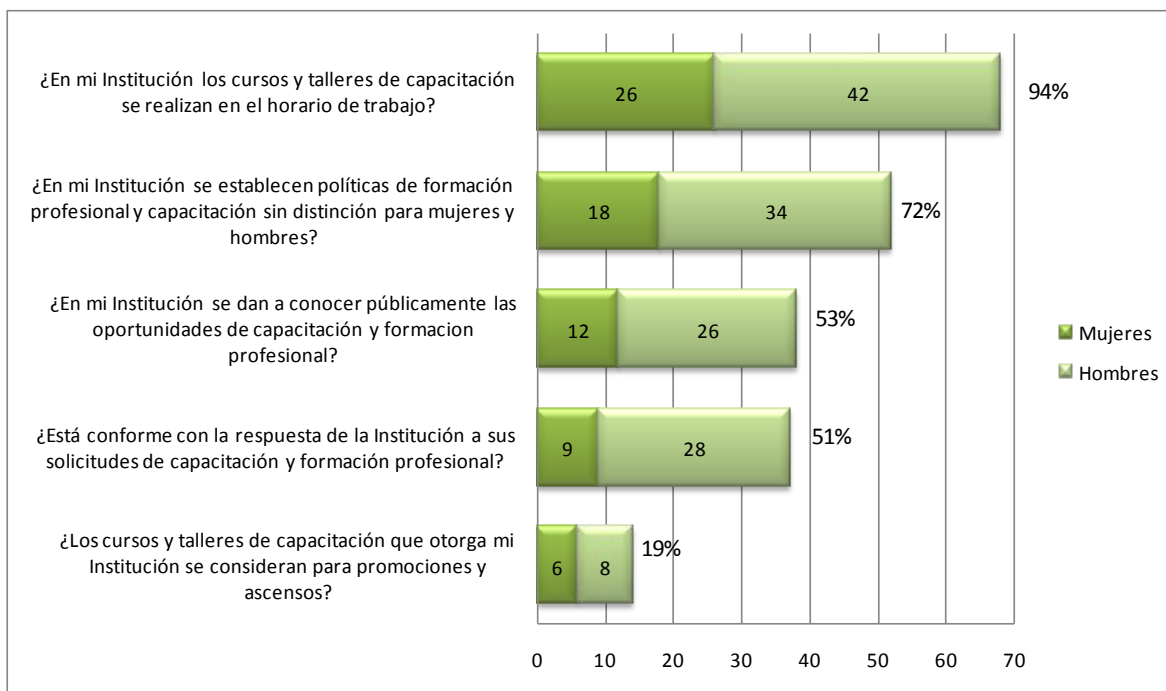
Por lo que toca al sistema de evaluación del desempeño vigente, se juzga que este no se opera con la equidad debida para valorar el trabajo de hombres y mujeres, lo cual se confirma en 46% de los casos de respuestas que reportan dudas al respecto.

Capacitación y formación profesional

En materia de capacitación, en el cuestionario se plantearon preguntas relacionadas con la consistencia del actual sistema de la dependencia, en materia de su equidad 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 y formación profesional (respuestas afirmativas)



En general, donde se presenta un acuerdo es en la confirmación que se presenta por la mayoría de participantes en cuanto a que los cursos de capacitación se ofrecen en los horarios laborales (94%) de los casos.

También se coincide, en un 72% de los cuestionarios, en que las políticas de capacitación de la dependencia no distinguen entre mujeres y hombres, con lo cual se juzga que no hay indicios de desplazamiento de oportunidades de formación.

En una posición de coincidencia, pero hacia la baja, se reporta, únicamente en el 19% de los casos, que la capacitación tiene relación con el sistema de promociones de la dependencia.

El resto de preguntas tuvieron respuestas divididas en proporciones del 50% o más. Así, se opina por parte del 53% de las personas consultadas, que la dependencia da a conocer de manera oportuna su oferta de capacitación; en tanto que el 51% mencionan estar satisfechas con la manera en que la Secretaría atiende sus requerimientos de formación.

De los resultados de este factor se observa que la percepción de las alternativas de capacitación presenta puntos de vista diferenciados, pero con tendencia hacia una polarización de percepciones.

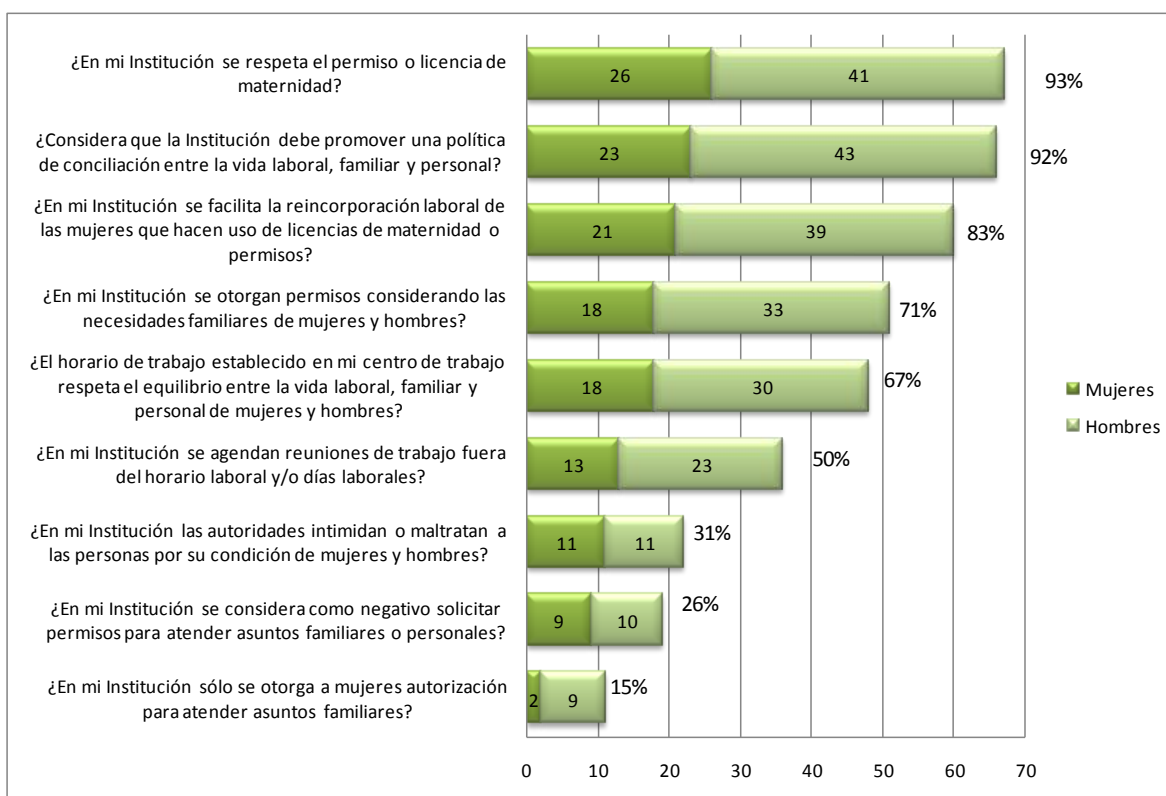
Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

En este factor se busca analizar la opinión del personal acerca de las facilidades que proveen las autoridades de la dependencia para armonizar necesidades propias del trabajo, con situaciones extraordinarias del orden familiar, que ejercen presión sobre quienes las enfrentan.

En el mismo rubro, se analiza la racionalidad que existe en el aprovechamiento del tiempo laboral y la práctica de realizar reuniones o compromisos de trabajo fuera de la jornada y días laborales.

Los resultados de esta pesquisa se presentan en la gráfica siguiente.

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



El 92% considera que la institución debe promover una política de conciliación entre la vida familiar, personal, institucional y laboral, dentro de un supuesto teórico que es fácilmente entendible.

Como parte de la atención a requerimientos de la vida familiar, se opina de manera afirmativa que existen licencias de maternidad y que las mujeres se reincorporan a sus labores al término de las mismas (con un nivel del 93% y 83% respectivamente).

El 71% de las personas confirman que se otorgan permisos para atender compromisos familiares; 26% mencionan que se considera negativo solicitar un permiso; y el 15% señala que los permisos se otorgan principalmente a mujeres.

Lo anterior demuestra que la dependencia atiende y procesa los permisos en general, a favor del personal.

El horario de trabajo se considera equilibrado por parte del 67% de las personas, mientras que el 50% reporta que se programan reuniones fuera de la jornada y días laborales, con lo cual se intuye que el equilibrio supuesto, se desestabiliza con relativa frecuencia y facilidad.

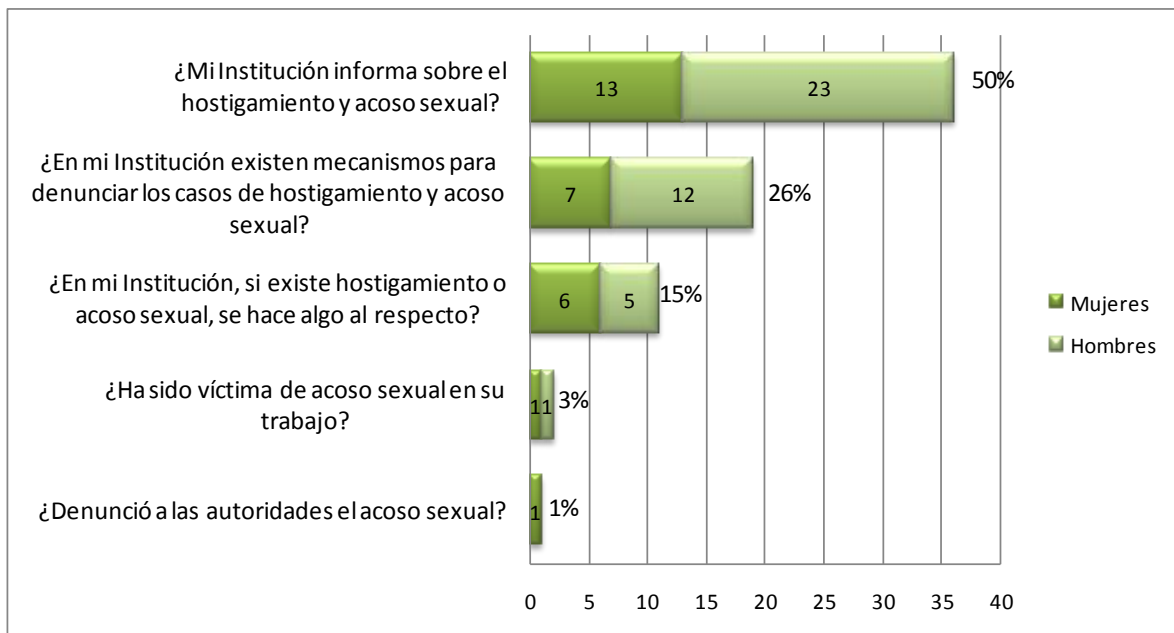
El índice de reportes de maltrato por condiciones de género en la encuesta asciende a 31% de los cuestionarios generados.

Se observa que este factor presenta distintos elementos de presión sobre el proceso de armonización de las relaciones de las esferas de la vida familiar e institucional del personal, sobre todo en lo relativo a horarios y a la probable incidencia de conflicto en las relaciones laborales.

Acoso sexual y laboral

En este rubro, se presenta el siguiente perfil de la dependencia

Gráfica 9. Acoso sexual y laboral (respuestas afirmativas)



El 50% de las personas que emitieron sus respuestas, afirma que en la dependencia se informa sobre el hostigamiento y acoso sexual, con lo cual se observa que 5 de cada diez personas tiene elementos para saber cómo se procesan estos incidentes en la institución.

El 26% del personal conoce la existencia de mecanismos institucionales para denunciar los casos que se presenten relacionados con esta práctica, y 15% coincide en que, de ocurrir o presentarse una situación semejante, las autoridades harían algo al respecto.

Se reportan 2 casos de acoso sexual y una denuncia.

Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena

Política y deberes institucionales

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

En general, los resultados registrados para este factor, indican la necesidad de fortalecer la visión del género en todos los niveles de gestión de la dependencia y la relevancia que tiene la integración y el trabajo de un Comité de Equidad de Género.

Clima laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Las tendencias observadas en los resultados de la encuesta para este factor, indican que las apreciaciones tienden a polarizarse en la medida que la manifestación de las igualdades se analiza en temas más palpables en la interacción de las personas, y no tanto en el manejo de conceptos y apreciaciones del deber ser de la equidad.
- Se aprecia la necesidad de fortalecer las medidas de atención y solución de tensiones laborales, mediante prácticas de comunicación y conciliación de problemas

Comunicación incluyente

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- A partir de las respuestas afirmativas, que coinciden en un nivel medio acerca del manejo de un lenguaje incluyente en los mensajes de la comunicación institucional, se requiere fortalecer la visión de género en la misma.
- Es recomendable adoptar los procedimientos y protocolos de información y propaganda establecidos en el Modelo de Equidad de Género.

Selección de personal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- La percepción de la equidad en la selección de personal se presenta en posiciones divididas; se aprecia la existencia de una escala de valores tradicionales en coexistencia con una apertura hacia la visión de igualdad entre hombres y mujeres.
- Se considera oportuno publicar la disponibilidad de plazas de nuevo ingreso.

Salarios y prestaciones

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Se aprecia que el personal no cuenta con los referentes necesarios para conocer, de manera comparativa, la competitividad real de los sueldos que se perciben entre distintas personas, distintos puestos y distinto sexo
- Mejorar la información solicitada por el personal, detallándola a satisfacción del mismo en los procedimientos establecidos para dicho fin.

46

Promoción vertical y horizontal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- A partir de la combinación de estas tendencias, se infiere que no se tiene una claridad ni certidumbre acerca de los criterios que son empleados para la asignación de promociones.
- Es recomendable que, de manera gradual, pero sostenida, se implante una política de concursos de promoción para efectos de reconocer el mérito y profesionalización del personal, sin distinción de sexos, ni favoritismos.

Capacitación y formación profesional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- De los resultados de este factor se observa que la percepción del personal se ubica en calificaciones medias, por lo que es preciso reforzar la captación de sus requerimientos, orientando la capacitación con dicho indicador.
- Se requiere fortalecer la oferta de capacitación y la inclusión del personal de la Secretaría, a los programas de cobertura general a cargo de la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.

Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Se observa que este factor presenta distintos elementos de presión sobre el proceso de armonización de las relaciones de las esferas de la vida familiar e institucional del personal, sobre todo en lo relativo a horarios y a la probable incidencia de conflicto en las relaciones laborales.

- Crear un procedimiento para la recepción y procesamiento de quejas y denuncias de maltrato laboral, incluida su modalidad de buzón electrónico.

Hostigamiento y acoso sexual y laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Es de vital importancia implantar mecanismos para atender, investigar, denunciar, y dar seguimiento a situaciones de hostigamiento y acoso sexual.

Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena

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 Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena, son los siguientes:

Factor	1. Política y deberes institucionales
Objetivo	Consolidar el Comité de Equidad de Género de la Secretaría y fortalecer su red de trabajo.
Estrategia	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Secretaría y promover de manera intensiva los elementos positivos de cambio, equidad, mejoramiento de servicios y orientación a resultados, propios de la cultura institucional.
Línea de Acción	1.1.1 Gestión sistemática y con sustentabilidad institucional del Comité de Equidad de Género y de su red de trabajo.
Acciones específicas	1.1.1.1 Operación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la dependencia. 1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la dependencia entre todo el personal y titulares de sus respectivas áreas. 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 Consolidar la política institucional de equidad de género sustentada en el Programa de Cultura Institucional de la dependencia y el Modelo de Equidad de Género (MEG) auspiciado por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
Línea de Acción	1.2.1 Adaptación y consolidación de la gestión organizacional con perspectiva de género de la dependencia, con base en el Programa de Cultura Institucional.

Acciones específicas 1.2.1.1 Actualizar los ordenamientos institucionales, manuales, normas administrativas y procedimientos 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.

1.2.1.2 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.

Factor **2. Clima laboral**

Objetivo Mantener el clima laboral de la dependencia y sus grupos de trabajo en forma armonizada, mejorando la calidad de los servicios institucionales con perspectiva de género.

Estrategia 2.1 Generar las condiciones organizacionales para procesar en forma armonizada, y con la participación activa de hombres y mujeres, las diferentes situaciones de gestión que deban resolverse mediante la conciliación de comportamientos de la autoridad y del personal.

Línea de Acción 2.1.1 Fortalecer gestión de los equipos de trabajo y áreas de servicio con un trato equitativo y abierto al diálogo.

Acciones específicas 2.1.1.1 Análisis y simplificación de procedimientos de las áreas que reporten sobrecarga de trabajo.

2.2.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.

Factor **3. Comunicación incluyente**

Objetivo Incorporar en la comunicación institucional el enfoque del lenguaje con apertura al género y considerar que sus contenidos correspondan a hombres y mujeres.

Estrategia 3.1 Normalizar el contenido de los mensajes y comunicación institucional, en arreglo a la perspectiva de equidad e inclusión de necesidades específicas de hombres y mujeres, al interior de la institución y en sus comunicados a población abierta y hacia otras instancias y sectores.

Línea de Acción	3.1.1 Definir los lineamientos que deben observarse en la comunicación institucional, para referir bienes, servicios, trámites y demás gestiones de la institución, en términos de un lenguaje incluyente de las necesidades de hombres y mujeres, con adecuación y equidad.
Acciones específicas	3.1.1.1 Incluir en los mensajes institucionales, campañas y elementos propagandísticos de la comunicación formal, contenidos diferenciados para mujeres y hombres, en razón de las necesidades propias de su sexo.
	3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.
Factor	4. Selección de personal
Objetivo	Lograr la máxima equidad y accesibilidad de los procedimientos y medios de selección de personal.
Estrategia	4.1 Implementación de los procedimientos de selección de la dependencia en atención a los principios de equidad, accesibilidad, transparencia y publicidad de oportunidades de ingreso a la institución.
Línea de Acción	4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de la dependencia.
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	5. Salarios y prestaciones
Objetivo	Mejorar la prestación de servicios e información al personal en materia de sueldos y prestaciones.
Estrategia	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios de la dependencia, 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 dependencia, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.
Acciones específicas	5.1.1.1 Elaboración y difusión de un diagnóstico que mida la segregación salarial al interior de la Secretaría. 5.1.1.2 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría. 5.1.1.3 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.
Factor	6. Promoción vertical y horizontal
Objetivo	Desarrollar políticas de promociones y ascensos basadas en sistemas de concurso y evaluación de antecedentes de desempeño y capacidad profesional del personal.
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 hombres y mujeres.
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.

Factor	7. Capacitación y Formación Profesional
Objetivo	Incidir en la formación profesional del personal de la dependencia con temas clave de la cultura institucional y la perspectiva de género.
Estrategia	7.1 Establecer lineamientos técnicos y metodológicos para que en los contenidos de programas de profesionalización de la dependencia se incluyan temas que favorezcan la sensibilización al género del personal de la Institución, de conformidad con sus puestos, funciones y responsabilidades de gestión.
Línea de Acción	7.1.1 Definir con precisión los temas que constituyan una constante en los contenidos de cursos propios de las especialidades de la dependencia.
Acciones específicas	7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la 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.
Factor	8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional
Objetivo	Mejorar las relaciones institucionales y personales en las áreas de trabajo de la dependencia.
Estrategia	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos para armonizar el trabajo y las relaciones institucionales en la dependencia.
Línea de Acción	8.1.1 Generar las capacidades institucionales para procesar en forma armónica los requerimientos propios de las relaciones institucionales y personales de la Secretaría.
Acciones específicas	8.1.1.1 Realizar un estudio que identifique los posibles casos de abuso de autoridad y determine medidas preventivas y correctivas que coadyuven a la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.

8.1.1.2 Desarrollar un procedimiento de aplicación general en todas las áreas de la Secretaría, para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.

8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.

Factor	9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral
Objetivo	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.
Estrategia	9.1 Desarrollar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la dependencia.
Línea de Acción	9.1.1 Aplicar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades de la dependencia para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, en respaldo al personal que padezca dichas prácticas.
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 Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena.

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Consolidar el Comité de Equidad de Género de la Secretaría y fortalecer su red de trabajo.	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Secretaría y promover de manera intensiva los elementos positivos de cambio, equidad, mejoramiento de servicios y orientación a resultados, propios de la cultura institucional.					1.1.1 Gestión sistemática y con sustentabilidad institucional del Comité de Equidad de Género y de su red de trabajo.		
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS	
					INICIO	CONCLUSIÓN			
1.1.1.1 Operación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la dependencia.	Puesta en marcha y seguimiento del 100% de los compromisos derivados del Plan de Acción del PCI de la dependencia.	Acuerdo emitido por el Comité de Equidad y Género con el visto bueno del o la titular de la dependencia que ordene la elaboración de un programa de ejecución de las actividades específicas establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría, con criterios de jerarquización de las más relevantes y/o urgentes y en relación directa con las fechas previstas para su inicio y conclusión.	Programa de ejecución de las actividades del Plan de Acción elaborado y aprobado por el Comité de Equidad de Género que instruyan su arranque y responsable de ejecución	Informe que indique el porcentaje de las actividades programadas implementadas conforme al programa de ejecución autorizado.	2a. semana de enero de 2013	Acción periódica y permanente	Secretaría técnica del Comité de Equidad de Género de la dependencia	Gasto corriente de la dependencia para apoyo a reuniones de funcionarios	
1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la dependencia entre todo el personal y titulares de sus respectivas áreas.	Programa y resumen ejecutivo del Plan de Acción de Cultura Institucional difundido al 100% en los medios de información de la Secretaría.	Documento institucional emitido que ordene la elaboración del resumen ejecutivo del Plan de acción del PCI, en el formato autorizado por el Comité de Equidad de Género.	Resumen elaborado y preparado para su inserción en la página electrónica de la dependencia. Documento que describe el objetivo y alcances del PCI así como las principales actividades a realizar.	Publicación completa del PCI, Plan de Acción y resumen ejecutivo del mismo en la página electrónica del IQM. Reporte que describa el % de consultas efectuadas al Plan de Acción.	2a. semana de enero de 2013	Acción periódica y permanente	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género de la dependencia	Partida de operación de la página electrónica 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 Secretaría.	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	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género de la dependencia	Partida de operación de la página electrónica de la dependencia	
RESULTADO ESPERADO	Difusión de la imagen institucional del Comité de Equidad de Género de la dependencia y promoción y publicidad del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la dependencia.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Consolidar el Comité de Equidad de Género de la Secretaría y fortalecer su red de trabajo.	1.2 Consolidar la política institucional de equidad de género sustentada en el Programa de Cultura Institucional de la dependencia y el Modelo de Equidad de Género (MEG) auspiciado por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.					1.2.1 Adaptación y consolidación de la gestión organizacional con perspectiva de género de la dependencia, con base en el Programa de Cultura Institucional.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
1.2.1.1 Actualizar los ordenamientos institucionales, manuales, normas administrativas y procedimientos 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.		Procedimientos establecidos para el MEG operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo institucional que ordene la actualización de la lista de procedimientos comprometidos en el MEG y verificación del grado de cumplimiento de cada uno conforme al manual de operación vigente.	Operación del MEG, con las actualizaciones previstas y aprobadas en sus procedimientos, para el año 2013.	Resultados de auditorías y seguimiento de cumplimiento de objetivos y metas del MEG según programa de verificación de avances del 2013.	2a. semana de enero de 2013	Última semana del mes de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Gasto corriente de la Secretaría
1.2.1.2 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.		Mecanismo de verificación de los procedimientos.	Documento Institucional emitido que ordene la elaboración del mecanismo de verificación del grado de cumplimiento de los procedimientos conforme al manual de operación vigente.	Mecanismo de verificación y evaluación elaborado y aprobado por el comité y el o la titular de la dependencia.	Mecanismo de verificación y evaluación que describe los avances de los procedimientos implementados en la dependencia.	3a. semana de febrero de 2013	Última semana del mes de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Partida de operación del MEG
RESULTADO ESPERADO	Adecuación de la gestión organizacional al Modelo de Equidad de Género, de conformidad con los lineamientos para la acreditación o certificación única para el Gobierno del Estado y sus dependencias, promovida y normada por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
2. Clima laboral	Mantener el clima laboral de la dependencia y sus grupos de trabajo en forma armonizada, mejorando la calidad de los servicios institucionales con perspectiva de género.	2.1 Generar las condiciones organizacionales para procesar en forma armonizada, y con la participación activa de hombres y mujeres, las diferentes situaciones de gestión que deban resolverse mediante la conciliación de comportamientos de la autoridad y del personal.					2.1.1 Fortalecer gestión de los equipos de trabajo y áreas de servicio con un trato equitativo y abierto al diálogo.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
2.1.1.1 Análisis y simplificación de procedimientos de las áreas que reporten sobrecarga de trabajo.	Revisión del 100% de los procedimientos de áreas con sobrecarga de trabajo.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género, aprobado por el o la titular de la 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.	3a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Dirección Administrativa, Titulares de las Direcciones sustantivas de la dependencia	Partida de acciones de modernización administrativa
2.2.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.	Un curso sobre análisis de problemas de gestión y solución de conflictos, para capacitar el 100% del personal directivo y de mandos medios de la institución.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño de un curso básico en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.	Impartición del curso y sus respectivas repeticiones para lograr la cobertura de personal destinatario.	Nivel de dominio de los funcionarios de la dependencia sobre análisis de problemas, negociación y solución de conflictos, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de junio de 2013	1a. semana de julio de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Simplificación de procesos y liberación de presiones de actividades rutinarias y de sobrecarga de tensión en las relaciones laborales.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
3. Comunicación incluyente	Incorporar en la comunicación institucional el enfoque del lenguaje con apertura al género y considerar que sus contenidos correspondan a hombres y mujeres.	3.1 Normalizar el contenido de los mensajes y comunicación institucional, en arreglo a la perspectiva de equidad e inclusión de necesidades específicas de hombres y mujeres, al interior de la institución y en sus comunicados a población abierta y hacia otras instancias y sectores.					3.1.1 Definir los lineamientos que deben observarse en la comunicación institucional, para referir bienes, servicios, trámites y demás gestiones de la institución, en términos de un lenguaje incluyente de las necesidades de hombres y mujeres, con adecuación y equidad.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
3.1.1.1 Incluir en los mensajes institucionales, campañas y elementos propagandísticos de la comunicación formal, contenidos diferenciados para mujeres y hombres, en razón de las necesidades propias de su sexo.		Cien por ciento de los mensajes propagandísticos de la institución con lenguaje incluyente.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género con el visto bueno del o la titular de la dependencia para definir criterios para emitir información e integrar sus contenidos con un lenguaje incluyente y con enfoque al género.	Revisión y conversión de los mensajes institucionales con lenguaje incluyente para publicarlos con las adecuaciones pertinentes.	Formulación de propaganda y mensajes de la dependencia, según el protocolo institucional establecido al 100%. Reporte del monitoreo de una muestra de la información institucional emitida con base a los criterios de comunicación incluyente.	2a. semana de enero de 2013	Operación permanente de los lineamientos para elaboración de mensajes institucionales.	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización de la dependencia
3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.		Cumplimiento del 100% de procedimientos de manejo de imagen de equidad de género del MEG.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para la localización de espacios y medios de difusión de imágenes de la equidad de género.	Diseño editorial, carteles, folletería y formatos rotulados elaborados y aprobados. Informe que indique las bases y normas, conforme a normas del MEG, que utilizarán para la elaboración de contenidos y medios de difusión.	Cumplimiento del estándar de cobertura de espacios con mensajes del MEG. Documento que reporte las acciones realizadas sobre difusión que indique el lugar, tiempos de promoción, contenidos con lenguaje incluyente, etc.	2a. semana de enero de 2013	Mantenimiento permanente	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida de Servicios Generales de la dependencia
RESULTADO ESPERADO	Normalizar los contenidos, lenguaje y mensajes de la comunicación institucional con el enfoque de comunicación incluyente de las necesidades de hombres y mujeres y la perspectiva de género.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
4. Selección de personal	Lograr la máxima equidad y accesibilidad de los procedimientos y medios de selección de personal.	4.1 Implementación de los procedimientos de selección de la dependencia en atención a los principios de equidad, accesibilidad, transparencia y publicidad de oportunidades de ingreso a la institución.					4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de la dependencia.	
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	Proceso permanente	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa
4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior de la 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	Última semana de agosto de 2016	Dirección Administrativa y Departamento de Recursos Humanos	Partida de acciones de modernización administrativa
4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.	Mecanismo de verificación.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados elaborado y aprobado por el comité de equidad de género.	Reporte de los resultados del mecanismo de evaluación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal.	1a. semana de marzo de 2013	Última semana de diciembre de 2016	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa
RESULTADO ESPERADO	Clarificar las políticas, lineamientos y procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal en la dependencia, de conformidad con los requerimientos de sus puestos y en términos de igualdad entre hombres y mujeres, publicidad y reconocimiento del mérito y las capacidades de las personas.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
5. Salarios y prestaciones	Mejorar la prestación de servicios e información al personal en materia de sueldos y prestaciones.	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios de la dependencia, 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 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		
5.1.1.1 Elaboración y difusión de un diagnóstico que mida la segregación salarial al interior de la Secretaría.	Diagnóstico de segregación salarial y ocupacional en la Secretaría y difusión de los resultados obtenidos.	Acuerdo del o la titular de la Secretaría que ordene la elaboración y difusión de un diagnóstico que permita medir la segregación ocupacional y salarial al interior de la dependencia.	Esquema de trabajo aprobado que indique los criterios y la metodología para la elaboración y difusión del diagnóstico de la segregación salarial y ocupacional en la Secretaría.	Diagnóstico difundido que presente los resultados de la segregación salarial y ocupacional en la Secretaría.	1o. de febrero de 2013	1o. de abril de 2013	Dirección de Administrativa	Gasto de operación de la Dirección Administrativa
5.1.1.2 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.	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 para la gestión de solicitudes y trámites para salarios y prestaciones. 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 mayo de 2013	1o. de julio de 2013	Dirección de Administración	Gasto de operación de la Dirección Administrativa
5.1.1.3 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 junio de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Partida de gasto corriente de la Secretaría
RESULTADO ESPERADO	Publicar la estructura de la remuneración de los puestos de la dependencia. 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 DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
6. Promoción vertical y horizontal	Desarrollar políticas de promociones y ascensos basadas en sistemas de concurso y evaluación de antecedentes de desempeño y capacidad profesional del personal.	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 hombres y mujeres.					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.	1o. de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección Administrativa, Despacho del titular de la Secretaría	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
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 perspectiva de género.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de los factores del sistema de evaluación de desempeño con perspectiva de género.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.	1a. semana de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección Administrativa y Direcciones que presenten plazas sujetas a promociones y ascensos	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
RESULTADO ESPERADO	Adopción gradual del sistema de concursos para asignar promociones y ascensos del propio personal de la dependencia, en alineamiento con los principios del modelo de carrera policial vigente en la dependencia								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
7. Capacitación y formación profesional	Incidir en la formación profesional del personal de la dependencia con temas clave de la cultura institucional y la perspectiva de género.	7.1 Establecer lineamientos técnicos y metodológicos para que en los contenidos de programas de profesionalización de la dependencia se incluyan temas que favorezcan la sensibilización al género del personal de la Institución, de conformidad con sus puestos, funciones y responsabilidades de gestión.					7.1.1 Definir con precisión los temas que constituyan una constante en los contenidos de cursos propios de las especialidades de la dependencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la 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.	10. de diciembre de 2012	30 de diciembre de 2013	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	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.	10. de junio de 2013	30 de diciembre de 2013	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Asegurar la sensibilización del personal hacia su propia profesionalización y su apertura a los temas de género y a los establecidos en el Programa de Cultura Institucional de la dependencia.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional	Mejorar las relaciones institucionales y personales en las áreas de trabajo de la dependencia.	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos para armonizar el trabajo y las relaciones institucionales en la dependencia.					8.1.1 Generar las capacidades institucionales para procesar en forma armónica los requerimientos propios de las relaciones institucionales y personales de la Secretaría.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
8.1.1.1 Realizar un estudio que identifique los posibles casos de abuso de autoridad y determine medidas preventivas y correctivas que coadyuven a la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.		Estudio que permite diagnosticar los posibles casos de abuso de autoridad y que determina medidas correctivas y preventivas para	Acuerdo emitido por el o la titular de la dependencia que ordene la realización de un estudio que identifique los posibles casos de maltrato y abuso de autoridad y determine medidas preventivas y correctivas para atenderlos.	Estudio-diagnóstico elaborado y aprobado que describe la problemática en torno a la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	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	1a. semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización
8.1.1.2 Desarrollar un procedimiento de aplicación general en todas las áreas de la Secretaría, para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.		Procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y 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 procedimiento para atender y resolver problemas con base al estudio-diagnóstico ya mencionado.	Procedimiento elaborado y aprobado a favor de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral implementado. Documento que informe el nivel o grado de implementación del procedimiento y su impacto desagregado por sexo.	1a. semana de marzo de 2013	2a. semana de abril de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización
8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.		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 procedimiento atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	1a. semana de julio de 2013	Acción permanente	Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización
RESULTADO ESPERADO		Identificación de áreas de oportunidad para la gestión de presiones del trabajo y situaciones de tensión en las relaciones institucionales							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

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 dependencia.					9.1.1 Aplicar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades de la dependencia para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, en respaldo al personal que padezca dichas prácticas.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
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.	1o. de diciembre de 2012	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y Órgano Interno de Control de la dependencia	Partida del gasto corriente de la dependencia
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.	1o. de diciembre de 2012	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y Órgano Interno de Control de la Secretaría	Partida del gasto corriente de la Secretaría
RESULTADO ESPERADO	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 DESARROLLO AGROPECUARIO, RURAL E INDÍGENA

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.	1o. de junio de 2013	30 de diciembre de 2013		
RESULTADO ESPERADO	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 Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena, 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.

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 dependencia.²

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.

² 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 términos³

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.

³ 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.

