



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 ECONÓMICO.*



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 Económico .....	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 Económico .....	30
Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Desarrollo Económico .....	44
Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Desarrollo Económico .....	46
Seguimiento y evaluación de acciones .....	66
Glosario de términos .....	68
Bibliografía .....	69

## **Mensaje de la Dirección General del Instituto Quintanarroense de la Mujer**

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

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

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

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

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

## **Mensaje de la Oficial Mayor**

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

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

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

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

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

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

**ROSARIO ORTIZ YELADAQUI**  
OFICIAL MAYOR

## **Mensaje del Secretario de la Contraloría**

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

5

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

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

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

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

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

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

**GONZALO A. HERRERA CASTILLA**  
SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA

## **Mensaje del Secretario de Desarrollo Económico**

Atendiendo a nuestra misión de generar las condiciones óptimas para un desarrollo integral y sustentable que contribuya a mejorar la calidad de vida de los quintanarroenses, también es de gran importancia para nosotros, generar las condiciones óptimas para propiciar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras de esta secretaría.

A partir del año 2010, nos dimos a la tarea de trabajar en pro de estas condiciones, consolidando acciones en materia de perspectiva de género y obtuvimos la certificación del MEG-2003 para los años 2010-2012.

6

Actualmente, acorde con las estrategias de la administración que encabeza el Licenciado Roberto Borge Angulo, que promueven la conversión de un gobierno solidario y comprometido con la sociedad en general, estamos vinculando el Modelo de Equidad y Género (MEG), del cual la Secretaría obtuvo la recertificación hasta el año 2014, con el Programa de Cultura Institucional que promueve el Instituto Quintanarroense de la Mujer con lo cual consolidamos nuestro compromiso de contribuir a mejorar las condiciones y las oportunidades de los y las que laboran en esta dependencia.

Con la implementación de nuestro Programa de Cultura Institucional y nuestro Plan de Acción, delineados a partir de un diagnóstico real, hoy contamos con una políticas y objetivos definidos en materia de Igualdad de Género para efectos de propiciar además, el desarrollo profesional y humano, así como el acceso al empleo digno y el desarrollo sano y sin hostigamiento alguno de todos y todas quienes conformamos la Secretaría de desarrollo Económico.

**FRANCISCO JAVIER DÍAZ CARVAJAL**  
SECRETARIO DE DESARROLLO ECONÓMICO

## Resumen ejecutivo del programa

La Secretaría de Desarrollo Económico, 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 Económico ha decidido establecer un total de 26 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 Económico, 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 de Desarrollo Económico, 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.

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 Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo.
- Ley de Desarrollo Económico y Competitividad para el Estado de Quintana Roo.
- Ley de mejora regulatoria para el Estado de Quintana Roo.

## Marco conceptual

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

14

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

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

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

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

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

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

---

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

**Cultura Institucional.** Se concibe como el conjunto de ideas, valores, creencias y percepción de las autoridades y personal que se desempeña en una organización y que determina la forma de interpretar las relaciones institucionales, los procesos internos y el comportamiento colaborativo y laboral, dentro de dichos parámetros valorativos.

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

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

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

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

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

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

valores afirmativos hacia el género, que permitan alcanzar las condiciones de igualdad esperadas en beneficio de la propia organización.

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

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

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

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

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

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

deberes, sin que le sea condicionado por motivo de su sexo o bajo argumentos relacionados con roles prescritos para lo femenino o lo masculino.

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

## Marco institucional y programático

### a) Perfil Institucional de la Secretaría de Desarrollo Económico

Esta dependencia tiene a su cargo las siguientes materias y atribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 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, fomento económico, así como fungir como órgano de consulta y asesoría del Estado en materia de agroindustria, pesca, acuacultura, minería, energía, industria, comercio exterior e interior, servicios, artesanías y la industrialización forestal, con base en las disposiciones constitucionales y legales aplicables y las normas y lineamientos que determine el Titular del Ejecutivo en vinculación con el Sistema Estatal de Planeación y ejercer por delegación del Ejecutivo del Estado, las atribuciones y funciones que en esas materias contengan los convenios suscritos entre las Administraciones Públicas Federal, Estatal y Municipal;
- Planear, ejecutar y coordinar las políticas y acciones de fomento para la competitividad de las empresas del Estado;
- Consolidar y regular los servicios asociados a las actividades económicas, 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;
- Coordinar, operar y supervisar el Sistema de Información Económica y de Mercado de Quintana Roo, con el objeto de apoyar en la toma de decisiones en materia económica a los diversos agentes económicos y sociales del Estado de Quintana Roo;
- Conducir, en coordinación con las Dependencias y Entidades involucradas, las acciones de la Administración Pública del Estado, relacionados con la mejora regulatoria y la simplificación administrativa de aquellos trámites e instrumentos normativos, de carácter estatal, destinados a regular y promover el desarrollo económico de la entidad;
- Promover y coordinar los programas de promoción del comercio exterior y la inversión extranjera en los diversos sectores de la economía de la Entidad con base en la Legislación y normatividad aplicable;
- Coadyuvar con las autoridades competentes en la instrumentación y divulgación de la normatividad del registro de la propiedad industrial, así como en lo relacionado con el estímulo y orientación de la inversión estatal, nacional e internacional y el comercio exterior en la entidad;
- Establecer la política en materia de atracción de inversiones y promover en coordinación con la Secretaría de Hacienda, la implantación de los programas económicos que dan lugar a los estímulos fiscales y facilidades

administrativas para el fomento de las actividades económicas en la entidad;

- Coadyuvar con las autoridades federales y locales competentes en la implementación de la política de precios, su cumplimiento y observancia de las disposiciones jurídicas aplicables en calidad, peso y medidas necesarias para las actividades comerciales e industriales;
- En coordinación con la Procuraduría Federal del Consumidor orientar a los consumidores del Estado sobre los mecanismos de atención y protección en materia de prácticas comerciales;
- En coordinación con los organismos competentes, promover la innovación, desarrollo tecnológico y desarrollo de marcas y patentes en las empresas, organizaciones y sectores productivos estratégicos del Estado;
- Coordinar y armonizar el ejercicio de las incubadoras y aceleradoras de negocios establecidas en el Estado, para generar sinergias orientadas a la creación de empresas de base tecnológica competitivas, basadas en la capacidad de emprender y en la disponibilidad de capital intelectual y de innovación;
- Establecer y coordinar la operación del Sistema Estatal de Incubación de Empresas;
- Proponer y estimular el desarrollo de las micro, pequeña y mediana empresas y fomentar la organización de la producción económica de los artesanos, las empresas familiares, rurales y urbanas; así como promover el desarrollo de centros y sistemas comerciales en el Estado en apoyo a los mismos;
- Instrumentar los programas de desarrollo de la micro y pequeña empresas, industrial, comercial o artesanal, vinculados a la transformación socioeconómica de las comunidades indígenas y grupos marginados, en coordinación con las Secretarías de Planeación y Desarrollo Regional; y de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena, asimismo, con la participación de las etnias y de los núcleos involucrados;
- Actuar como instancia de coordinación y de enlace con las cámaras, asociaciones y representaciones del sector empresarial, con la banca de desarrollo, cooperativas, sector social y otras instancias en materia industrial, minera, comercio exterior e interior, abasto, servicios, pesquera, acuacultura, artesanías, e industria agropecuaria y forestal que coadyuven al desarrollo económico del Estado;
- Promover, orientar y estimular el desarrollo y modernización del sector empresarial del Estado y coordinar acciones con otras Dependencias en esta materia;
- Apoyar a los distintos organismos empresariales, colegios e instituciones que deseen establecer ventanillas y centros de gestión y fomento económico en sus instalaciones;

- Coordinar, gestionar, vincular y coadyuvar para la obtención de recursos para el fortalecimiento de los fondos, fideicomisos y otras fuentes financieras que fortalezcan a la entidad en materia de crédito y garantía, en beneficio de las micro, pequeñas y medianas empresas establecidas en el Estado;
- Promover el desarrollo logístico del Estado a través de acciones de coordinación que consoliden la infraestructura física del sistema comercial y de abasto, comunicaciones y transporte, aduanal, industrial y de alta tecnología ante las instancias y Dependencias correspondientes;
- Promover la comercialización, distribución y consumo de los bienes y servicios en la entidad, conforme a la Legislación de la materia, 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 económico y social; así mismo proponer al Gobernador del Estado los mecanismos de coordinación interinstitucional, que permitan incentivar el desarrollo y la inversión productiva y en casos de emergencia coordinar las acciones que permitan prever y reactivar el abasto privado de productos y servicios a la población;
- Promover la creación de centros de abasto y comercio, parques y corredores industriales en el Estado; asimismo, integrar y coordinar los Sistemas Estatales para el Abasto, el Sistema de Parques y Corredores Industriales del Estado;
- Promover y fomentar acciones, programas y estudios que faciliten el abastecimiento, industrialización, distribución y comercialización de productos básicos, agroindustriales y pesqueros;
- Promover el establecimiento de instrumentos de apoyo para la eficiencia y suficiencia energética así como promover el desarrollo tecnológico para el uso de energías renovables como factor de competitividad;
- Planear y establecer, en coordinación con las Dependencias y Entidades de la Administración Pública, la expansión, mejoramiento y tecnificación de los programas relacionados con el desarrollo agroindustrial;
- Identificar y promover, en coordinación con los agentes económicos, acciones y programas de industrialización de los productos de origen agrícola, ganadero y forestal;
- Coordinar, promover e impulsar los planes, programas y el desarrollo de la actividad pesquera y acuícola del Estado, bajo una política de desarrollo sustentable y fomento de los recursos marinos y acuícolas del Estado;
- Realizar los estudios económicos y sociales para estimular y fomentar la pesca y la acuicultura así como su industrialización, sin afectar el equilibrio ecológico, e identificar las ventajas comparativas y competitivas del sector para su desarrollo y fomento;

- Impulsar y promover la pesca y la acuicultura a través de la implantación de instrumentos y programas para el autoconsumo, industrialización y comercialización;
- Impulsar en coordinación con las autoridades competentes, federales y estatales, la formación y organización de la flota pesquera; así como, promover el financiamiento y la asistencia técnica de las actividades del sector; además, colaborar con las autoridades en la instrumentación de las medidas de protección social vinculadas con la materia;
- Promover la realización de ferias, exposiciones y congresos, de carácter local, nacional e internacional, vinculadas a la promoción de actividades industriales, comerciales, pesqueras, acuícolas y artesanales;
- Fomentar la organización de sociedades y cooperativas, cuyo objeto sea la distribución o el consumo, así como de sociedades para la producción industrial;
- Desarrollar actividades, en coordinación con las Dependencias competentes, que contribuyan a la formación del capital humano como elemento primordial para la competitividad económica del Estado;
- Presidir los comités técnicos, comisiones y órganos de fomento establecidos para el desarrollo económico; e instrumentar la normatividad que regule, coordine y dé seguimiento a los subcomités de desarrollo económico, y pesca;
- Proponer y establecer el marco de actuación y normatividad de los centros de atención al sector productivo y en coordinación con las Secretarías de Hacienda y de Planeación y Desarrollo Regional, y Oficialía Mayor del Estado, la creación o modificación de las unidades administrativas, organismos auxiliares del sector que se consideren necesarios para el incremento de las actividades que contribuyan al desarrollo económico del Estado; y
- Las demás que le atribuyan expresamente las Leyes y Reglamentos.

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

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 Economía 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 Económico***

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 Económico, 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:

## **II.2.- Fomento a la productividad y la competitividad**

### **II.2.1.- Estrategia 1**

#### **Incremento de la competitividad.**

Consolidar estrategias para el fortalecimiento de la economía estatal.

### **II.2.2.- Estrategia 2**

#### **Financiamiento para el desarrollo.**

Promover esquemas de financiamiento para la actividad de los sectores productivos con impacto en el desarrollo de proyectos emprendedores, la capitalización y la ampliación de la gestión de negocios.

23

### **II.2.3.- Estrategia 3**

#### **Infraestructura estratégica para la competitividad.**

Fortalecer la infraestructura del Estado para consolidar la actividad económica de sus regiones, a través de acciones estratégicas que eficiente el transporte de personas y mercancías, consoliden una plataforma logística para ampliar la cobertura e incrementar la calidad de los servicios y la capacidad de generación de oportunidades para la mejora de los niveles de competitividad.

### **II.2.4.- Estrategia 4**

#### **Generación de empleos y formación de capital humano.**

Impulsar una política pública de promoción del empleo que garantice el mejoramiento de los estándares de productividad y competitividad y den sustento a la estabilidad laboral en el Estado.

### **II.2.5. Estrategia 5**

#### **Fomento a la investigación científica, tecnológica y a la innovación.**

Impulso y fomento de la actividad científica, tecnológica y de innovación en el Estado, para lograr un Quintana Roo más fuerte, más solidario y más sustentable.

### **II.2.6.- Estrategia 6**

#### **Mejora regulatoria.**

Impulsar una política pública integral de mejora regulatoria, la simplificación y desregulación administrativa.

## **II.2.7.- Estrategia 7**

### **Energía para la competitividad.**

Promover una política estatal de competitividad, sustentabilidad, eficiencia y suficiencia en la generación, uso y aprovechamiento de energía en el Estado.

## **II.3.- Desarrollo empresarial competitivo.**

### **II.3.1.- Estrategia 1**

#### **Impulsar programas y acciones para el desarrollo de emprendurismo.**

Instrumentar una política de impulso a la formación de emprendedores y el fortalecimiento de las incubadoras y aceleradoras de negocios.

### **II.3.2.- Estrategia 2**

#### **Crear las condiciones económicas que favorezcan la creación y consolidación de las microempresas del estado.**

Generar las condiciones óptimas en capacitación, asistencia técnica, financiamiento y sistemas de información para la creación y consolidación de microempresas.

### **II.3.3.- Estrategia 3**

#### **Promover el desarrollo de productos y la reingeniería de los existentes, para la expansión de los canales de comercialización nacionales e internacionales.**

Impulsar una política que fortalezca la productividad y la reingeniería de productos con identidad quintanarroense.

### **II.3.4.- Estrategia 4**

#### **Articular cadenas productivas, desarrollar mejores prácticas comerciales y ampliar la vinculación de los sectores productivos.**

Diseñar estrategias que propicien la articulación y vinculación de las áreas prioritarias de la actividad económica quintanarroense.

**c) Alineamiento del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Desarrollo Económico, con el Modelo de Equidad de Género del Instituto Quintanarroense de la Mujer**

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

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

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

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

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

	<p>6. Fomentar la formación y el desarrollo profesional</p> <p>7. Generar la igualdad salarial, puesto y responsabilidades</p> <p>8. Erradicar y prevenir el hostigamiento sexual</p>	<p>6. Capacitación y formación profesional (6)</p> <p>7. Promoción vertical y horizontal (5)</p> <p>8. Conciliación de vida laboral, familiar y personal (2)</p> <p>9. Hostigamiento y acoso sexual (8) laboral</p> <p>Nota:</p> <p>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 Económico**

### **Método empleado**

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

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

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

igualdad de oportunidades con que se otorgan promociones al personal, sin distinción para mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

## Tamaño de la muestra

Participantes	Personas	%
Hombre	28	54
Mujer	24	46
	52	100

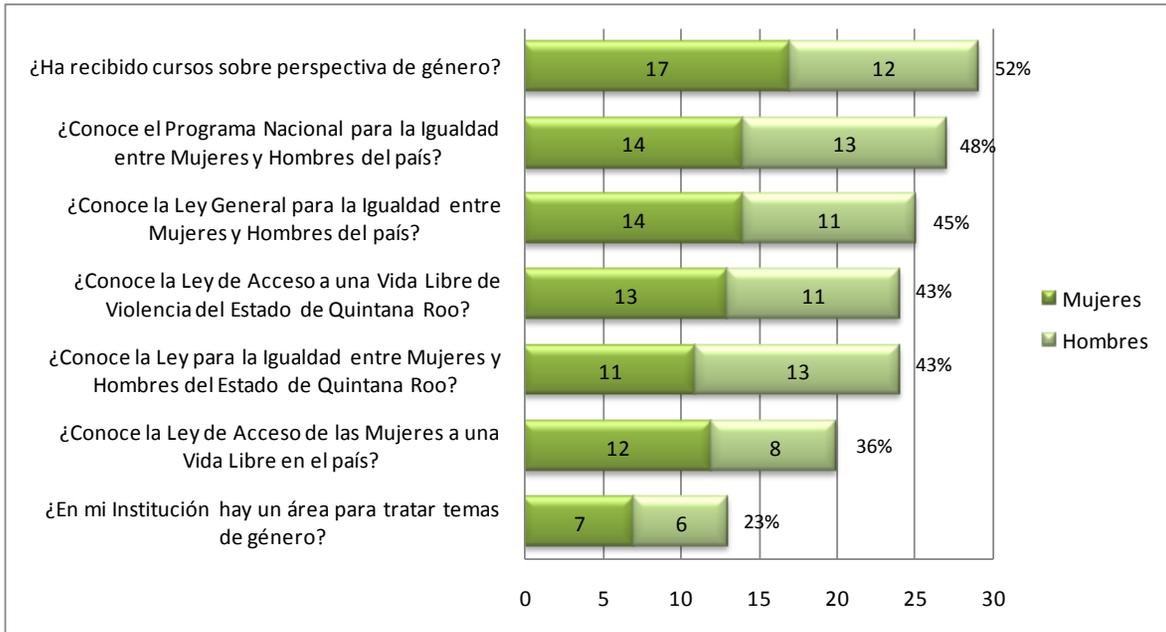
De acuerdo con la información de la población total de personal que forma parte de la Secretaría de Desarrollo económico, que asciende a 140 personas, la muestra de participantes en la encuesta asciende al 40 %.

La distribución de participantes por sexo difiere en un 10% en favor de las mujeres, lo cual podría, en algunos casos, favorecer más las respuestas críticas sobre aspectos organizacionales que no propicien la igualdad de género en los procesos institucionales.

## Política y deberes institucionales

En este factor se mide el grado de compenetración que tiene la dependencia, en su cultura institucional, con la perspectiva de género y la gestión que propicie la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, de ahí que la mayor parte de las preguntas de la encuesta estén dirigidas al grado de conocimiento e información que se tiene con relación a los principales ordenamientos jurídicos y los programas nacionales y estatales destinados a dicha materia.

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



De acuerdo con las respuestas plasmadas en la encuesta, se identifican las siguientes tendencias en lo concerniente al conocimiento de las políticas y deberes institucionales en el rubro de equidad de igualdad de género:

Se aprecia que el 52% del personal ha recibido cursos relacionados con temas de género; de ahí probablemente el mismo personal afirme en, un 48%, que tiene conocimiento del Programa Nacional de igualdad entre hombres y mujeres; sin embargo, conforme los temas se relacionan a los aspectos críticos que tratan de restablecer derechos fundamentales, como es el de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, el porcentaje de quienes afirman tener información en dicho tema desciende al 43%, con lo cual se infiere que el tema no se considera como parte de la realidad institucional del ámbito de la Secretaría de Desarrollo Económico.

El rubro que amerita una valoración acerca de una oportunidad para consolidar los esfuerzos realizados en materia de difusión de la perspectiva de género en los procesos institucionales, es la creación de un área formal que se encargue de la gestión de la agenda institucional que se determinen por parte del Comité Institucional de Cultura de Género, pues solamente el 23% reconoce que en la SEDE hay un área para tratar temas de género.

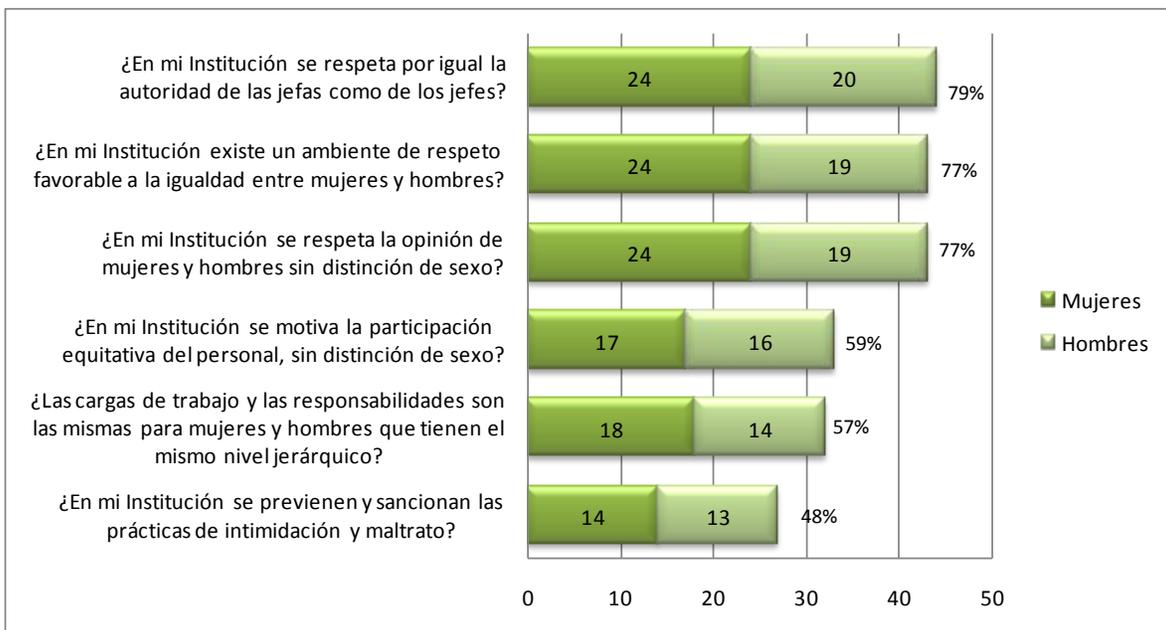
## Clima laboral

La valoración que se lleva a cabo en este grupo de indicadores, relacionados con el factor clima laboral, se orienta a verificar la situación de trato equitativo, respeto a la participación de hombres y mujeres en la gestión de asuntos, así como la distribución de cargas de trabajo en condiciones de igualdad de género y la posible evidencia de actitudes de intimidación y maltrato, que permitan inferir la armonización que existe en el ambiente institucional y su apertura al enfoque de género.

Sus resultados aparecen en la siguiente gráfica.

34

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



El perfil de las respuestas de la encuesta permite delimitar como característica central un clima laboral, donde se respeta en lo general la autoridad de jefes y jefas, sin embargo, a partir de esa formalidad el trato equitativo y la participación equilibrada entre hombres y mujeres tiende hacia la baja en la puntuación aportada por el número de casos agregados en la encuesta.

Por ejemplo, en un 77% de las respuestas aportadas se aprecia que se respetan por igual las opiniones de hombres y mujeres en los asuntos de la dependencia, pero se presenta una brecha de más del veinte por ciento de quienes pudieran tener una percepción distinta u opuesta.

Al igual, como una especie de confirmación a la tendencia anterior, se registra el mismo porcentaje de personas que afirman que el ambiente institucional favorece el respeto por igual de hombres y mujeres, pero el porcentaje faltante es denotativo de algún tipo de reserva o práctica que debe identificarse.

La tendencia sigue hacia la baja en materia de un clima laboral en condiciones de igualdad de género, cuando poco más del 50% de las personas entrevistadas no reconoce que exista una carga de trabajo equilibrada y presume que tampoco las responsabilidades sean las mismas para hombres y mujeres.

El punto crítico, representado en las tendencias de este factor, se ubica en la respuesta que se da ante la interrogante de la existencia de medidas para prevenir y sancionar prácticas de autoritarismo, intimidación y maltrato; con respecto a lo cual, la mitad del personal participante en la encuesta reporta que no se hace algo para controlar dicha práctica.

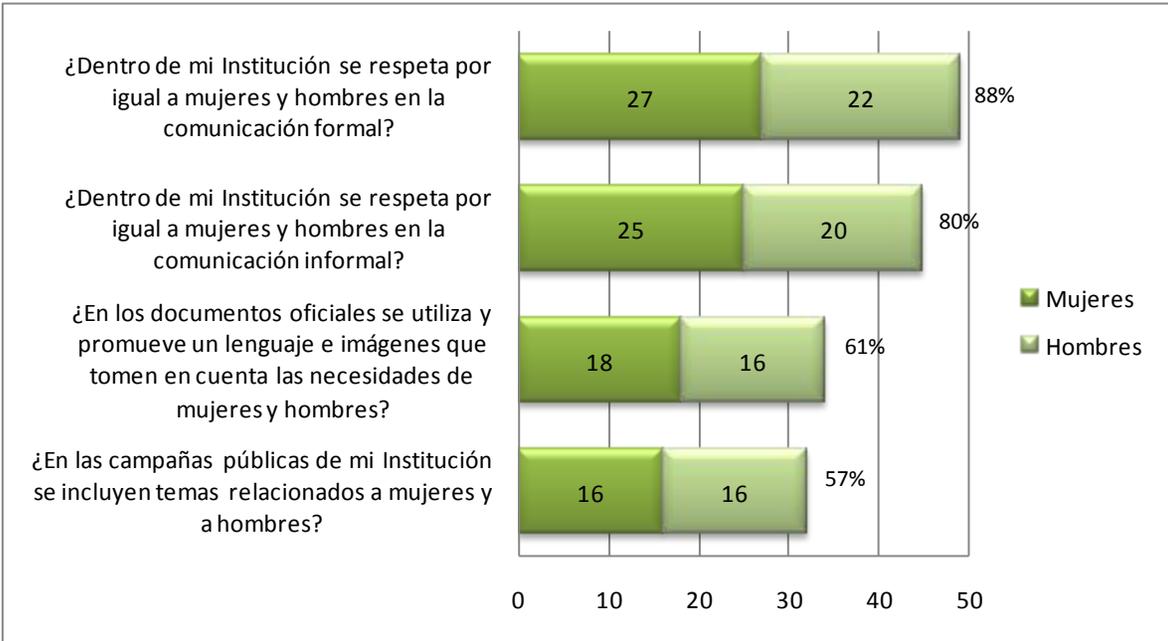
**Comunicación incluyente**

En este factor, el objeto de análisis es la constatación de elementos de equidad en el manejo del lenguaje institucional para referirse a hombres y mujeres sin discriminación o ponderación favorable hacia alguno de los sexos.

El lenguaje institucional debe ser preciso y diferenciado cuando se trate de necesidades específicas de mujeres y hombres, por lo cual no basta el signo de neutralidad, sino de una afirmación positiva de la igualdad de género y de las diferencias que sea necesario establecer, sobre todo en materia de derechos y prerrogativas por motivo de sexo y condición laboral.

Con respecto a estos atributos de la comunicación incluyente, en la encuesta aplicada se encontraron los siguientes resultados.

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



Las tendencias vinculadas a la comunicación incluyente del género, presentan dos extremos que enfatizan de manera formal un lenguaje con tendencia

positiva hacia la equidad de género, pero que disminuye en proporción e intensidad cuando la comunicación deviene un informal o se convierte en bienes y servicios de las dependencias hacia el propio personal y hacia los usuarios de los programas institucionales.

Se manifiesta una tendencia decreciente en los enunciados favorables al género, contenida en documentos de la comunicación organizacional interna, reportada como afirmativa en el 88% de las respuestas de la encuesta, pero con un declive constante en los usos de la comunicación informal, donde el personal entrevistado opina en 80% de los casos que el lenguaje es incluyente del enfoque de género.

Los puntos críticos del manejo de un lenguaje incluyente, probablemente por omisión o la carencia de un protocolo que lo instituya como práctica regular en la redacción de comunicados internos, se presenta en la respuesta negativa que da el 39% del personal entrevistado al desconocer que en los comunicados oficiales se identifiquen las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

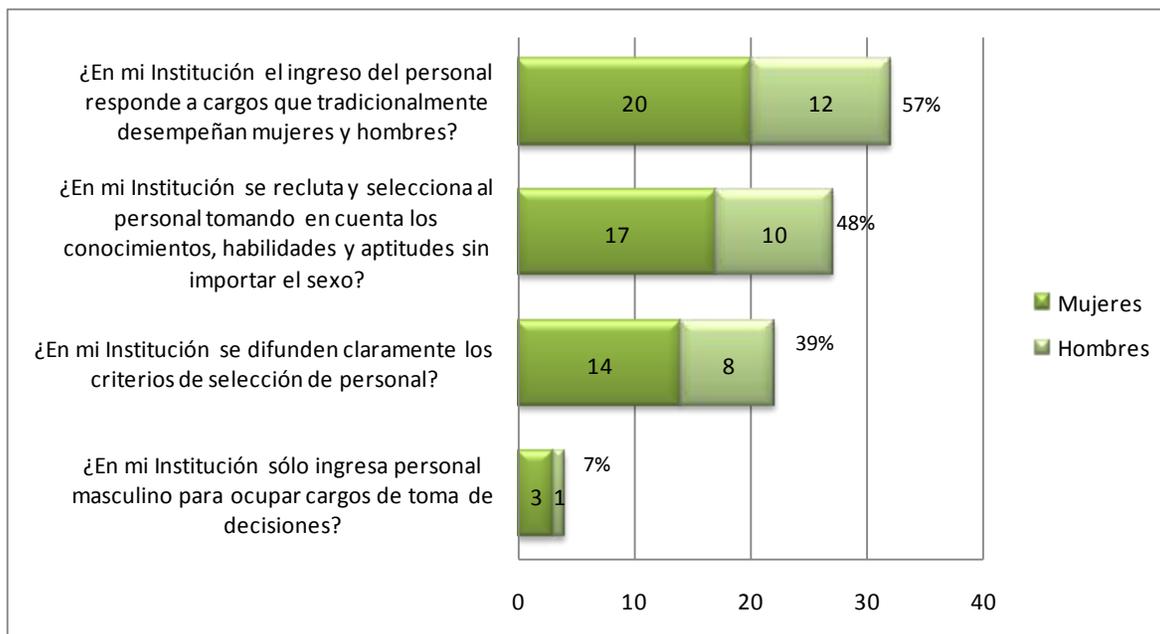
En este mismo sentido, se evidencia que el 43% del personal que dio respuesta al instrumento de la encuesta, no reconoce que en las campañas públicas se maneje un lenguaje incluyente de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, lo cual indica que tampoco los catálogos de servicios y muy probablemente algunos programas de la institución, no hayan recibido un tratamiento comunicacional con perspectiva de género.

### **Selección de personal**

La selección de personal en cualquier organización, asegura la disponibilidad de personal calificado y capaz de asumir las funciones de los puestos para los cuales solicita su contratación. En términos de la legislación laboral no debe haber favoritismo alguno en la selección de hombres y mujeres.

En este factor la encuesta se encamina a verificar que en efecto, no se presenten tendencias discriminatorias en la selección del personal que se va a desempeñar al servicio de la Secretaría de Desarrollo Económico.

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



En este factor se identifica una baja proporción de respuestas afirmativas, lo cual denota que 43% de las personas que respondieron la encuesta, tienen dudas acerca de la equidad con la que se selecciona al personal de la dependencia.

En las puntuaciones medias de las respuestas relativas a la selección de personal, tampoco se infiere una conformidad generalizada que denote el conocimiento pleno de los criterios empleados en un proceso de selección, lo cual es confirmado por el 61% de las respuestas que no atinan a reconocer dichos criterios.

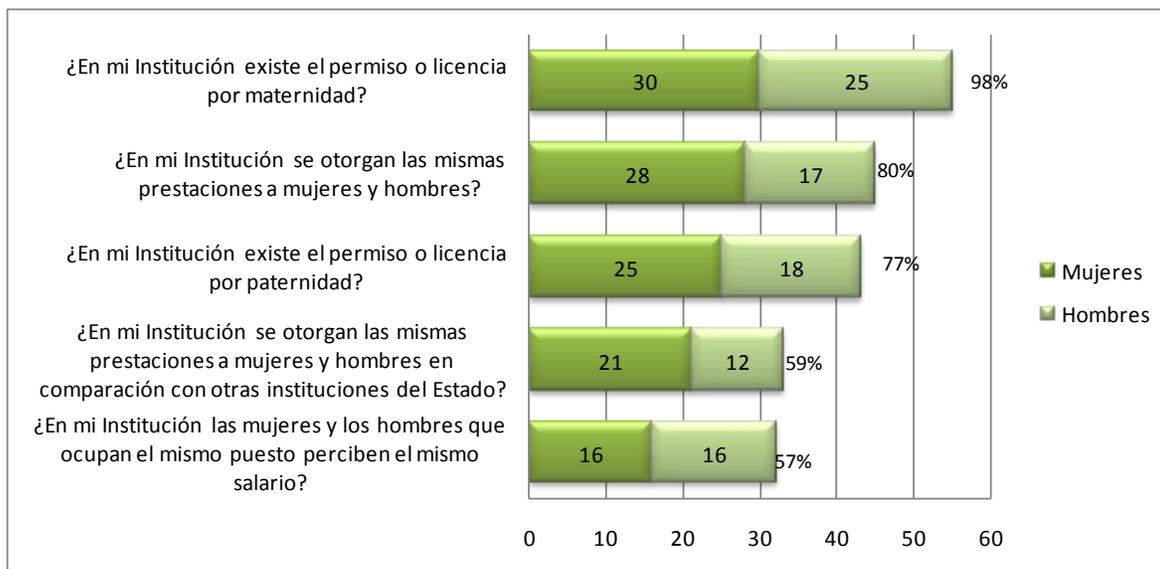
Es también representativa la respuesta que se da al elemento del cuestionario que indaga si se recluta y selecciona al personal, tomando en cuenta conocimientos y aptitudes, sin importar el sexo, misma que la sitúa en una posición de apenas el 48% de personas entrevistadas que así lo afirman.

### Salarios y prestaciones

En este elemento de la cultura institucional se valora la percepción de los miembros de una organización acerca del grado de igualdad con que se asignan las retribuciones del personal masculino y femenino, además de considerar los principios de la legislación laboral que determina la máxima de equidad: a trabajo igual, salario igual. Cualquier diferencia por condiciones de sexo, implica la existencia de una práctica discriminatoria que en la actualidad puede ser inclusive, sancionada por la autoridad competente.

Los resultados de este factor, se presentan en la gráfica 5.

**Gráfica 5.** Salarios y prestaciones (respuestas afirmativas)



Las posiciones que asumen las personas entrevistadas, con respecto a este factor, se dividen en dos tendencias: la primera para calificar en términos de un 80% de suficiencia la existencia y uso equitativo de prestaciones, específicamente la relacionada con las licencias y permisos para atender el proceso de gestación y maternidad (98%), y los relativos a la llamada licencia de paternidad, misma que se reconoce por el 77% de participantes de la encuesta.

La claridad con la que se califican las prestaciones se debe principalmente al hecho de que se difunden como parte de los derechos laborales vigentes para los servidores públicos del Estado, y por virtud de la comunicación que de los mismos se hace entre los propios trabajadores; es decir, gracias a su socialización y transparencia.

Una situación distinta ocurre con los sueldos, mismos que constituyen una especie de información personalizada y poco comunicable.

Estos supuestos parecen coincidir con el porcentaje de respuestas afirmativas a la interrogante que indaga si en la Secretaría de Desarrollo Económico quienes ocupan un mismo puesto reciben el mismo salario, a lo cual un 57% de casos señala una respuesta positiva, con lo que el 43% de participantes pudiera tener reservas para afirmar tal situación.

Lo mismo ocurre respecto del salario que se presume puedan tener otras personas, de otras dependencias, que ocupan puestos equivalentes o similares a los de la propia Secretaría. En este caso las respuestas afirmativas únicamente

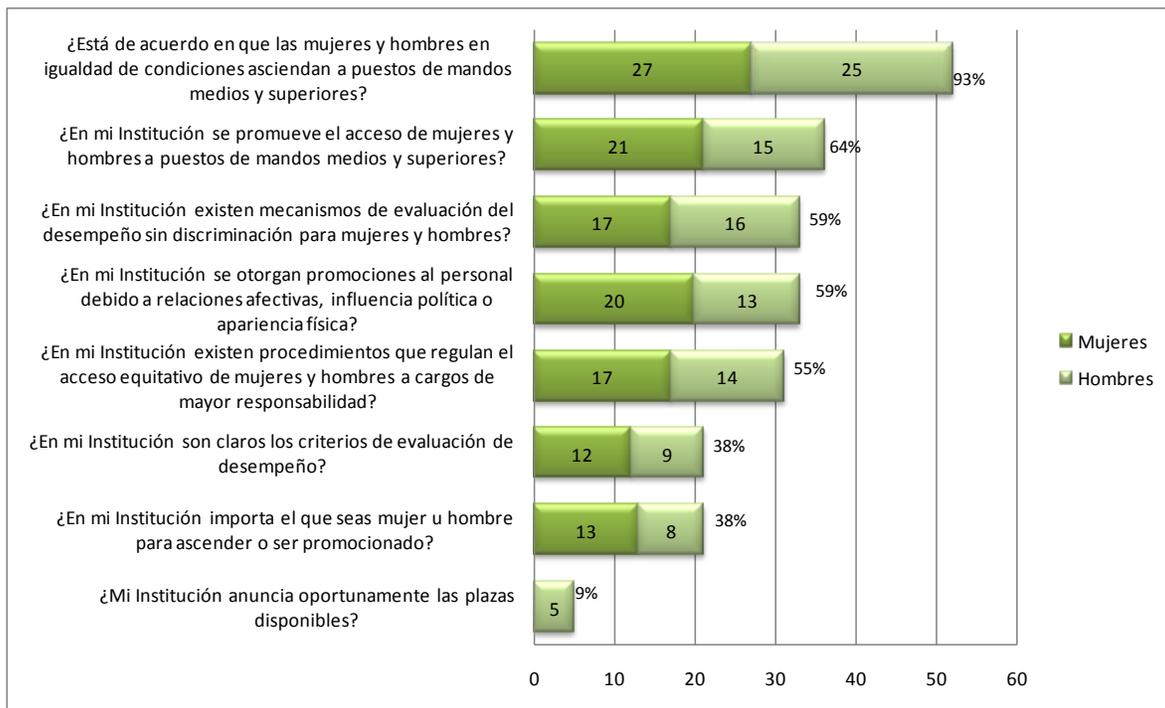
cubren el 59% de las personas participantes en el ejercicio de percepción de tendencias de la cultura institucional.

### Promoción vertical y horizontal

Uno de los elementos fundamentales de la cultura institucional es la expectativa de desarrollo profesional, en la medida que el empleo se aprecia como una alternativa que los trabajadores vislumbran, para obtener una mejor calidad de vida y un progreso material sostenible, por virtud de su propio esfuerzo y las oportunidades que se presenten en la organización de la cual forma parte.

El sistema de promociones de la dependencia tiene las siguientes tendencias y percepciones.

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



En los indicadores que forman parte de este factor, las respuestas se polarizan, hacia el extremos de una máxima coincidencia en torno a dos rubros: hacia una respuesta afirmativa, cuando coinciden un 93% de los casos, al estar de acuerdo en que los hombres y mujeres ascienden en los puestos de la dependencia en igualdad de condiciones y para coincidir también pero en un sentido de duda, al reconocer en el 91% de los casos que en la propia institución no se difunden con oportunidad las plazas vacantes.

Entre estas tendencias, en un promedio de entre el 55% y 59%, se juzga que en la Secretaría: 1) Se otorgan promociones a puestos de mando, lo mismo para mujeres que para hombres; 2) no se otorgan promociones haciendo valer relaciones o favoritismo alguno; 3) que existen mecanismos de evaluación del

desempeño que no discriminan al personal por su condición de hombres o mujeres; y 4) que existen procedimientos equitativos que permiten el acceso a mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad.

Con un porcentaje de 62%, se presentan respuestas que difieren de la afirmación que aprecia que no tenga importancia el hecho de ser hombre o mujer para recibir alguna promoción, y manifiesta dudas, en igual proporción, respecto a la claridad de criterios aplicados en la evaluación del desempeño.

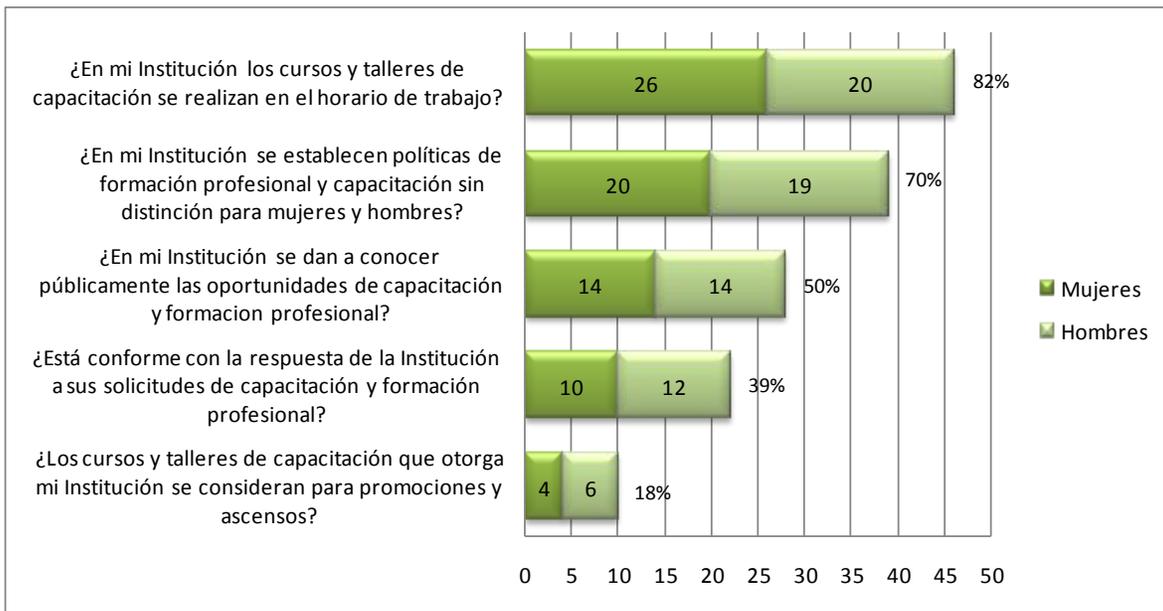
De conformidad con estas tendencias, se aprecia que las promociones y ascensos, pudieran fortalecerse en sus medios procedimentales para hacer pública la disponibilidad de plazas vacantes.

### Capacitación y formación profesional

La formación y desarrollo de personal constituyen un medio de transformación positiva de la cultura institucional, de ahí que la valoración de las oportunidades que se ofrecen a los miembros de una organización para capacitarse, sea un elemento fundamental para reconocer, en términos de equidad y oportunidad abierta, la existencia de programas con consistencia y suficiencia para atender los imperativos de la superación institucional a partir del factor humano.

El perfil de la valoración del sistema de capacitación de la dependencia presenta las siguientes características.

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



La percepción de que existen programas de capacitación sin incurrir en distinción de sexos, es positiva para el 70% de las personas participantes en la encuesta. La publicidad de los programas de capacitación que determinan su accesibilidad y expectativa se aprecia como consistente en el 50% de respuestas aportadas en la muestra.

A partir de estos dos indicadores, se infiere que existe una suficiencia media de la oferta de profesionalización.

La apertura y medios para recibir las propuestas de profesionalización que genera el personal de la Secretaría, se juzga inconsistente por el 61% de los participantes en la muestra.

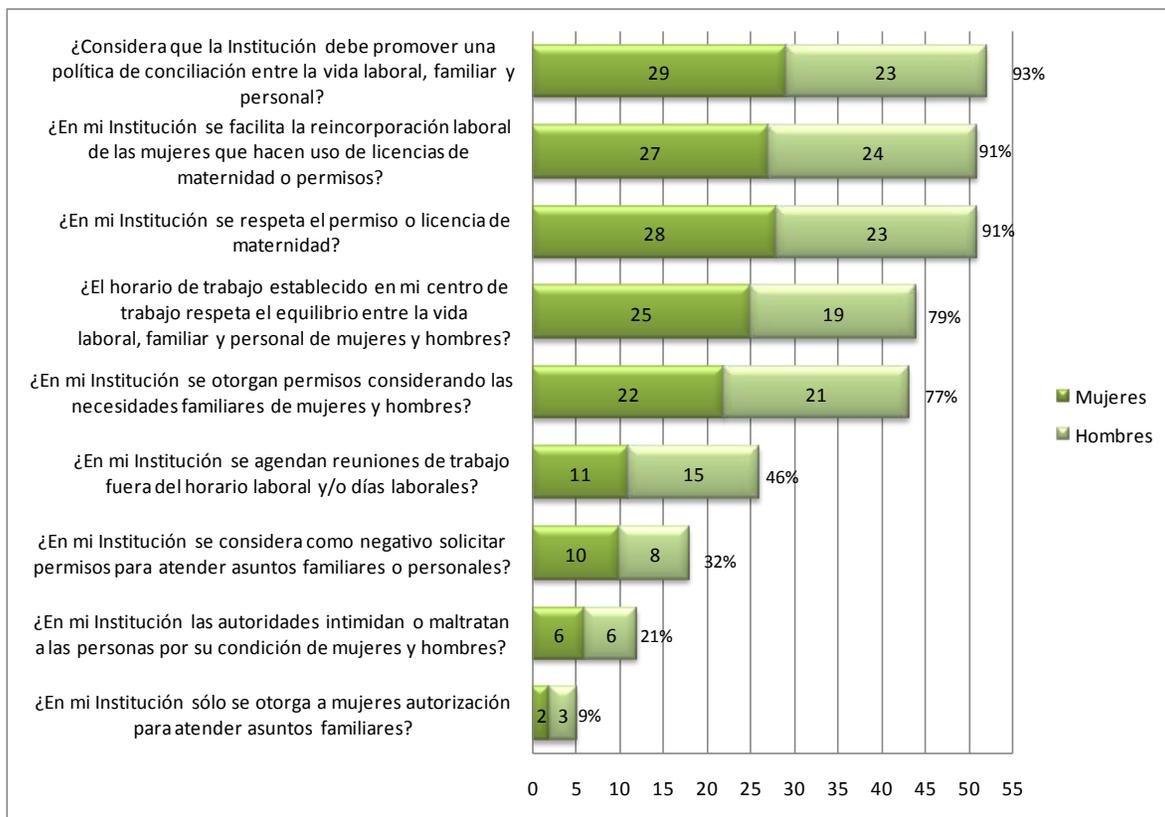
Apenas el 18% de los cuestionarios mencionan la capacitación está vinculada con el sistema de promociones de la dependencia.

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

Este factor está destinado al análisis de las medidas que facilitan la compatibilidad de la vida personal de hombres y mujeres que trabajan en la dependencia, con relación a los compromisos institucionales propios del empleo público y, en particular de aquellos que se generan en la gestión del medio laboral y de la cultura prevaleciente en la dependencia.

La percepción del personal participante en la encuesta, con respecto a este factor, presenta los rasgos siguientes.

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



Más de la mitad de los rubros considerados en este factor tienen tendencias de respuestas afirmativas de entre 77% a 93% en los cuestionarios de la encuesta.

En virtud de lo anterior, puede identificarse una fortaleza, el hecho de mantener horarios propicios para atender la gestión de los asuntos relevantes de la dependencia y permitir la atención de asuntos contingentes que la vida personal y familiar de las personas que forman parte de los equipos de la dependencia deben resolver.

Destaca que el 93% de las personas encuestadas consideran que debe promoverse una política de conciliación entre la vida familiar e institucional, situación que no siempre se logra en el tenor de las dinámicas contingentes y de urgencia de muchas organizaciones del sector público.

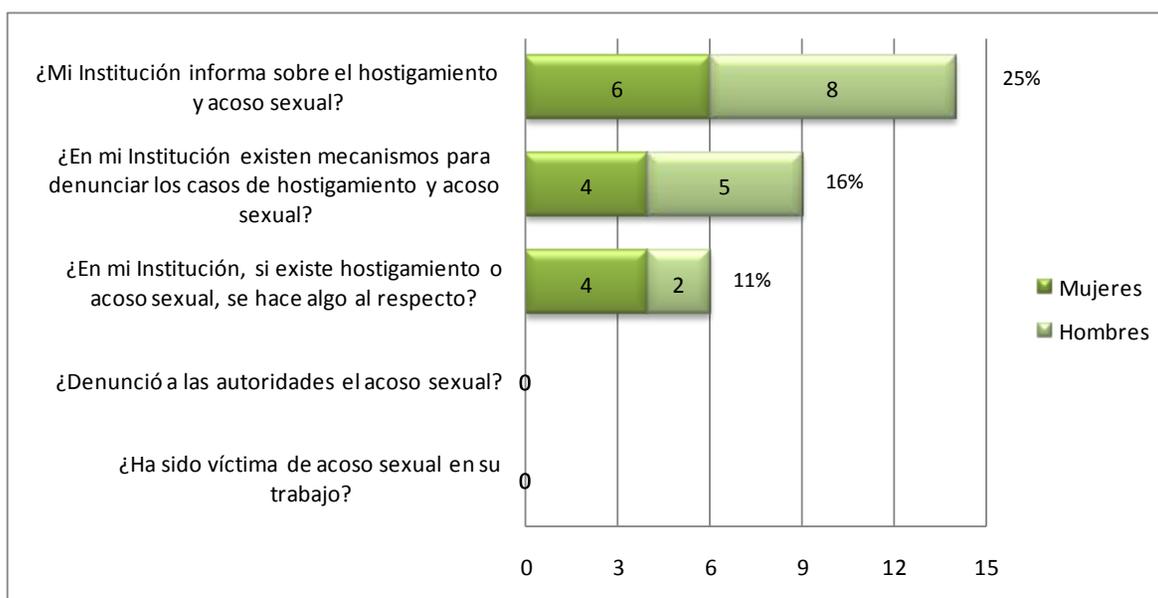
Los factores que tienen una tendencia menor al 50% de respuestas afirmativas en la encuesta se refieren al hecho de presentarse reuniones fuera de horario, como imponderable de la gestión continua del servicio público; la dificultad que ofrece el protocolo de pedir permiso para atender asuntos familiares; la existencia de indicios de autoritarismo y maltrato por motivo de condición de ser hombre o mujer. (Esta última tendencia se registra también en el factor denominado: clima laboral, por lo cual se amerita valorar en especial dicho tema).

### Acoso sexual y laboral

El propósito de este factor es verificar si en la dependencia se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, o de algún hostigamiento de ese tipo, o relacionado con aspectos de la vida laboral, que generen discriminación o alguna muestra de amenaza o agresión.

Este factor presenta los resultados siguientes.

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



En la dependencia, según resultados de la encuesta, no se tiene conocimiento de algún caso de acoso u hostigamiento sexual, por lo cual tampoco se presentan registros de su denuncia; o a la inversa, por no existir denuncia alguna, se presume la inexistencia de alguna situación de esta naturaleza.

Se aprecia positivo que no se presenten este tipo de problemas; la información que se cuenta para atender su posible ocurrencia, llega al 25% de quienes afirman que la dependencia la difunde para prevenir y atender situaciones de esta índole; en tanto que 16% del personal entrevistado infiere o afirma que existen mecanismos institucionales para resolver dicho fenómeno.

## **Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Desarrollo Económico**

### **Política y deberes institucionales**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor*

- Crear dentro de la SEDE un área especial para la atención del Programa de Cultura Institucional y el Plan de Acción, para la agenda en materia de Equidad de Género, que se encargue de los aspectos de capacitación y actualización al personal en estos temas.
- Difundir y ejecutar el Programa de Cultura Institucional y su Plan de Acción.
- Capacitar al personal en temas generadores de la cultura de equidad de género.

### **Clima laboral**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Atender los problemas de relaciones del ámbito laboral, mediante procedimientos de denuncia, queja y conciliación o sanción de actos autoritarios, maltratos o intimidación de cualquiera que forme parte de la Secretaría, sin distinción de rango, sexo o relevancia de su área de trabajo.

### **Comunicación incluyente**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Revisar los catálogos de servicios y/o manuales administrativos para incluir el lenguaje incluyente en los documentos y/o campañas públicas que promueva la SEDE.

### **Selección de personal**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Dar a conocer a todo el personal que labora en la SEDE, cuales son los criterios que se consideran para la contratación del personal en los puestos vacantes.

### **Salarios y prestaciones**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Mejorar el nivel de gestión y atención de las áreas de servicios y orientación del personal.

### **Promoción vertical y horizontal**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Crear un mecanismo de información y promoción adecuado para que todos los que laboran en la Secretaría conozcan, si existen plazas vacantes y la forma o proceso para acceder a estas plazas

### **Capacitación y formación profesional**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Sistematizar y actualizar el método de detección de necesidades de capacitación para incluir la captación de requerimientos para el fortalecimiento de la cultura institucional.
- Reforzar la inclusión de temas de capacitación con perspectiva de género en los cursos de especialidad de la dependencia.
- Registro de antecedentes de capacitación del personal.

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

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Generar acuerdos directivos para fijar criterios de racionalización de las actividades institucionales fuera de los horarios y días laborales.

### **Hostigamiento y acoso sexual y laboral**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Se dé a conocer a todas y a todos los trabajadores (as) de la SEDE, información al respecto de los mecanismos y/o procesos para denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual, además;
- Operar un buzón de quejas y sugerencias donde se pueda establecer denuncias de este tipo.
- Dar a conocer el compromiso de las autoridades y titulares de áreas directivas de la SEDE, para apoyar al personal en caso de presentarse algún caso de hostigamiento y/o acoso sexual.

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

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 Económico, son los siguientes:

46

Factor	<b>1. Política y deberes institucionales</b>
Objetivo	Fortalecer la presencia institucional del Comité de Equidad de Género y promover la creación de una unidad de gestión y servicios que respalde sus acuerdos y Plan de Acción.
Estrategia	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la dependencia, en los términos de su acuerdo de creación y con el respaldo de su unidad técnica de gestión y servicios.
Línea de Acción	1.1.1 Gestión del Comité de Equidad de Género, teniendo como eje rector el Programa de Cultura Institucional de la dependencia.
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 Sensibilizar a los funcionarios y funcionarias de la institución acerca de la obligatoriedad de las políticas institucionales y transversales para la igualdad de género, e involucrar a todo el personal de la institución en el conocimiento de su marco normativo, legal e institucional.

Línea de Acción	1.2.1 Consolidación del sistema de capacitación y profesionalización de la dependencia con apertura a programas y contenidos de género.
Acción específica	1.2.1.1 Capacitar a funcionarios y funcionarias de la dependencia sobre perspectiva de género y las bases normativas, institucionales y programáticas que la sustentan.
Estrategia	1.3 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	1.3.1 Adaptación y consolidación de la gestión organizacional con perspectiva de género de la dependencia, con base en el Programa de Cultura Institucional.
Acciones específicas	1.3.1.1 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.  1.3.1.2 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.
Factor	<b>2. Clima laboral</b>
Objetivo	Mejorar el clima laboral de la dependencia en beneficio del equilibrio y armonización de sus relaciones institucionales.
Estrategia	2.1 Revisión y simplificación de procesos y mecanismos de armonización de las relaciones laborales e institucionales de la dependencia.
Línea de Acción	2.1.1 Mejorar los marcos procedimentales y de políticas para la gestión de las relaciones institucionales laborales.
Acciones específicas	2.1.1.1 Análisis y simplificación de procedimientos de las áreas que reporten sobrecarga de trabajo.  2.1.1.2 Desarrollo de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la dependencia.
Estrategia	2.2 Atender la calidad de las relaciones laborales de la

dependencia mediante programas de formación y cultura institucional.

Línea de Acción 2.2.1 Instituir programas de desarrollo de habilidades directivas para el análisis de problemas de gestión organizacional, negociación y resolución de conflictos.

Acción específica 2.2.1.1 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas en áreas con presiones laborales múltiples.

Factor **3. Comunicación incluyente**

Objetivo Incorporar en la comunicación institucional el enfoque del lenguaje con apertura al género e inclusión de mensajes propios para hombres y mujeres en atención a sus necesidades diferenciadas.

Estrategia 3.1 Revisar los catálogos de servicios y/o manuales administrativos para incluir el lenguaje incluyente en los documentos y/o campañas públicas que promueva la SEDE.

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 Mejorar los manuales administrativos de la dependencia incluyendo conceptos, enfoques y líneas de atención y servicio con perspectiva de género y el uso de un lenguaje incluyente de las necesidades de hombres y mujeres.

3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.

Factor **4. Selección de personal**

Objetivo Lograr la máxima equidad y accesibilidad de los procedimientos y medios de evaluación para la selección de personal e ingreso a la dependencia.

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 confianza 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	<b>5. Salarios y prestaciones</b>
Objetivo	Generar políticas de equidad en la gestión de asuntos y trámites del personal en materia de remuneraciones y prestaciones.
Estrategia	5.1 Mejorar la atención a los trámites administrativos del personal relacionados con sus prestaciones y remuneraciones e información relacionada con el tema.
Línea de Acción	5.1.1 Mejoramiento de las políticas de atención al personal en materia de sueldos y prestaciones de los puestos de la Secretaría, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.
Acciones específicas	5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la dependencia.  5.1.1.2 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.

Factor	<b>6. Promoción vertical y horizontal</b>
Objetivo	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.  6.1.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.
Factor	<b>7. Capacitación y formación profesional</b>
Objetivo	Generar la sensibilización a la cultura de género en los diferentes cursos que integran el programa institucional de capacitación de la dependencia.
Estrategia	7.1 Adicionar en el levantamiento de requerimientos de profesionalización, las necesidades relacionadas con temas con perspectiva de género, considerando las prioridades del Programa de Cultura Institucional de la dependencia.
Línea de Acción	7.1.1 Actualizar los procedimientos de captación de necesidades de profesionalización, a efecto de localizar evidencias de requerimientos de la cultura institucional que deban reforzarse mediante la formación del personal en la perspectiva de género.
Acciones específicas	7.1.1.1 Actualizar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia para captar temas relacionados con la perspectiva de género.  7.1.1.2 Aplicación anual del Inventario de necesidades de

capacitación de la dependencia, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación.

7.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al DNC, al Inventario anual de capacitación y al Programan anual de capacitación.

Factor **8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional**

Objetivo Contribuir desde el Programa de Cultura Institucional a la armonización de la vida familiar, personal, institucional y laboral del personal de la dependencia.

Estrategia 8.1 Atender aspectos clave de la gestión organizacional mediante instrumentos orientados a la armonización de las relaciones institucionales con las relaciones personales generadas al interior de la organización.

Línea de Acción 8.1.1 Generar directrices para conciliar situaciones de tensión y conflicto en las relaciones institucionales y del personal en el sector público.

Acciones específicas 8.1.1.1 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.

8.1.1.2 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 Económico.

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

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Fortalecer la presencia institucional del Comité de Equidad de Género y promover la creación de una unidad de gestión y servicios que respalde sus acuerdos y Plan de Acción.	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la dependencia, en los términos de su acuerdo de creación y con el respaldo de su unidad técnica de gestión y servicios.					1.1.1 Gestión del Comité de Equidad de Género, teniendo como eje rector el Programa de Cultura Institucional de la dependencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		DEPENDENCIA	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.	1a. semana de enero de 2012	Acción periódica y permanente	Comité de Equidad de Género	Gasto corriente 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.	% de consultas efectuadas al Plan de Acción en su versión resumida para efectos de difusión y conocimiento entre el personal de la dependencia.	1a. semana de enero de 2012	Acción periódica y permanente	Comité de Equidad de Género	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	Comité de Equidad de Género	Partida de operación de la página electrónica de la dependencia
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Difusión de la imagen institucional del Comité de Equidad de Género 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 ECONÓMICO

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Fortalecer la presencia institucional del Comité de Equidad de Género y promover la creación de una unidad de gestión y servicios que respalde sus acuerdos y Plan de Acción.	1.2 Sensibilizar a los funcionarios y funcionarias de la institución acerca de la obligatoriedad de las políticas institucionales y transversales para la igualdad de género, e involucrar a todo el personal de la institución en el conocimiento de su marco normativo, legal e institucional.					1.2.1 Consolidación del sistema de capacitación y profesionalización de la dependencia con apertura a programas y contenidos de género.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
1.2.1.1 Capacitar a funcionarios y funcionarias de la dependencia sobre perspectiva de género y las bases normativas, institucionales y programáticas que la sustentan.		100% de funcionarias/ios de la dependencia capacitados en temas de género.	Diseño del Curso del marco normativo, institucional y programático de las políticas del estado mexicano para la igualdad de género.	Impartición del curso, y lograr la cobertura de todas las funcionarias y funcionarios de la dependencia.	Número de funcionarios participantes en el curso/ número de personas destinatarias X 100.	1a. semana de enero de 2013	Última semana de febrero de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Actualización de las funcionarias y funcionarios de la dependencia en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático de la igualdad de género.								

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

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
1. Política y deberes institucionales	Fortalecer la presencia institucional del Comité de Equidad de Género y promover la creación de una unidad de gestión y servicios que respalde sus acuerdos y Plan de Acción.	1.3 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.					1.3.1 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		
1.3.1.1 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	Partida de operación del MEG
1.3.1.2 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.	Mecanismo de verificación de los procedimientos.	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
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Adecuación de la gestión organizacional al Modelo de Equidad de Género, de conformidad con los lineamientos para la acreditación o certificación única para el gobierno del estado y sus dependencias, promovida y normada por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.							

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

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
2. Clima laboral	Mejorar el clima laboral de la dependencia en beneficio del equilibrio y armonización de sus relaciones institucionales.	2.1 Revisión y simplificación de procesos y mecanismos de armonización de las relaciones laborales e institucionales de la dependencia.					2.1.1 Mejorar los marcos procedimentales y de políticas para la gestión de las relaciones institucionales laborales.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
2.1.1.1 Análisis y simplificación de procedimientos de las áreas que reporten sobrecarga de trabajo.		Revisión del 100% de los procedimientos de áreas con sobrecarga de trabajo.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género, aprobado por el o la titular de la Secretaría, para que se autorice la simplificación de procedimientos que reporten sobrecargas de trabajo.	Procedimientos revisados, actualizados y simplificados para llevar a cabo las adecuaciones a los sistemas de trabajo.	Valoración del equilibrio de cargas de trabajo, medido por encuesta practicada con posterioridad a la aplicación de los procedimientos.	1a. semana de 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
2.1.1.2 Desarrollo de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la dependencia.		Estudio sobre clima laboral elaborado y analizado al 100% de todas las áreas de la Secretaría.	Acuerdo institucional que ordene la elaboración y difusión de un estudio que permita identificar áreas críticas de gestión, propicias para la generación de tensiones laborales.	Esquema de trabajo aprobado que indique los criterios y la metodología para la elaboración y difusión del diagnóstico.	Reporte difundido que indique los resultados del estudio realizado y que presente las áreas de oportunidad sobre clima laboral.	1a. semana de febrero de 2013	1a. semana de mayo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización de la dependencia
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	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 ECONÓMICO**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
2. Clima laboral	Mejorar el clima laboral de la dependencia en beneficio del equilibrio y armonización de sus relaciones institucionales.	2.2 Atender la calidad de las relaciones laborales de la dependencia mediante programas de formación y cultura institucional.					2.2.1 Instituir programas de desarrollo de habilidades directivas para el análisis de problemas de gestión organizacional, negociación y resolución de conflictos.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
2.2.1.1 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas en áreas con presiones laborales múltiples.	100% del personal directivo y de mandos medios de la institución capacitados.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño de un curso básico sobre análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas, conforme al perfil del marco jurídico y programático vigente en materia de igualdad de género.	Un curso impartido con sus repeticiones necesarias para lograr la cobertura total del personal.	Nivel de dominio de los funcionarios de la Secretaría, sobre análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de junio de 2013	1a. semana de julio de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Mejoramiento de los procedimientos de conciliación de problemas y atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales al interior de las áreas de la dependencia.							

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

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
3. Comunicación incluyente	Incorporar en la comunicación institucional el enfoque del lenguaje con apertura al género e inclusión de mensajes propios para hombres y mujeres en atención a sus necesidades diferenciadas.	3.1 Revisar los catálogos de servicios y/o manuales administrativos para incluir el lenguaje incluyente en los documentos y/o campañas públicas que promueva la SEDE.					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	PERÍODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
3.1.1.1 Mejorar los manuales administrativos de la dependencia incluyendo conceptos, enfoques y líneas de atención y servicio con perspectiva de género y el uso de un lenguaje incluyente de las necesidades de hombres y mujeres.	Manuales administrativos revisados y actualizados y operando al 100% en la dependencia.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género, aprobado por el o la Titular de la dependencia que autorice la actualización de los manuales administrativos bajo los aspectos procedimentales y los del orden semántico y lingüístico establecidos en el MEG.	Manuales administrativos actualizados bajo los criterios de un lenguaje incluyente y con PEG, aprobados por el o la titular de la dependencia.	Manuales administrativos con PEG y con lenguaje incluyente, implementado al interior de la Secretaría. Reporte del monitoreo de una muestra de la información institucional emitida con base a los criterios que marca el manual.	2a. semana de febrero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Dirección de Administración 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 de acuerdo al procedimiento del MEG.	Diseño editorial, carteles, folletería y formatos rotulados elaborados y aprobados. Informe que indique las bases y normas, conforme a normas del MEG, que utilizarán para la elaboración de contenidos y medios de difusión.	Cumplimiento del estándar de cobertura de espacios con mensajes del MEG. Documento que reporte las acciones realizadas sobre difusión que indique el lugar, tiempos de promoción, contenidos con lenguaje incluyente, etc.	1a. semana de enero de 2013	Mantenimiento permanente	Dirección de Administración y Comité de Equidad de Género	Partida de servicios generales de la dependencia
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	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 ECONÓMICO**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
4. Selección de personal	Lograr la máxima equidad y accesibilidad de los procedimientos y medios de evaluación para la selección de personal e ingreso a la dependencia.	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 confianza 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	Última semana de noviembre de 2013	Dirección Administrativa y Dirección de Recursos Humanos	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	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 y	Partida de acciones de modernización administrativa
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Clarificar las políticas, lineamientos y procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal en la 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 ECONÓMICO**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
5. Salarios y prestaciones	Generar políticas de equidad en la gestión de asuntos y trámites del personal en materia de remuneraciones y prestaciones.	5.1 Mejorar la atención a los trámites administrativos del personal relacionados con sus prestaciones y remuneraciones e información relacionada con el tema.					5.1.1 Mejoramiento de las políticas de atención al personal en materia de sueldos y prestaciones de los puestos de la Secretaría, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la dependencia.	Procedimientos de atención al personal en materia de salarios y prestaciones actualizados al 100%.	Acuerdo del Comité para que el o la titular de la dependencia instruya a la Dirección Administrativa para que determine y actualice los requerimientos 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 febrero de 2013	1o. de abril de 2013	Dirección Administrativa	Gasto de operación de la Dirección Administrativa
5.1.1.2 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.	Difusión del 100% de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal en los medios de información disponibles.	Documento emitido por el Comité de Equidad y Género con el visto bueno del titular de la dependencia que ordene la difusión de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal en los medios de información disponibles.	Informe que indique los periodos de publicidad, lugar y medios de difusión del procedimiento.	Procedimientos de trámites de prestaciones para el personal, difundido en los medios de información disponibles. Porcentaje del personal que conoce los procedimientos, medido a través de la aplicación de una encuesta.	1o. de abril de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Partida de gasto corriente de la Secretaría
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	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 DESARROLLO ECONÓMICO**

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
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Adopción gradual del sistema de concursos para asignar promociones y ascensos del propio personal de la Secretaría, en observancia de los derechos escalafonarios constituidos y en una adopción de los principios de igualdad de oportunidades, equidad y reconocimiento de la trayectoria profesional.								

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

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
7. Capacitación y formación profesional	Generar la sensibilización a la cultura de género en los diferentes cursos que integran el programa institucional de capacitación de la dependencia.	7.1 Adicionar en el levantamiento de requerimientos de profesionalización, las necesidades relacionadas con temas con perspectiva de género, considerando las prioridades del Programa de Cultura Institucional de la dependencia.					7.1.1 Actualizar los procedimientos de captación de necesidades de profesionalización, a efecto de localizar evidencias de requerimientos de la cultura institucional que deban reforzarse mediante la formación del personal en la perspectiva de género.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
7.1.1.1 Actualizar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia para captar temas relacionados con la perspectiva de género.	Metodología para captar requerimientos de formación en materia de la perspectiva de género integradas al 100% en el método de DNC.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la actualización de la metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género actualizada y aprobada.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género implementada. Informe que indique la cobertura y calidad de la adecuación del método aprobado, con relación a los factores previstos en el Plan de Cultura Institucional de la dependencia.	1a. semana de abril de 2013	4ta. semana de abril de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
7.1.1.2 Aplicación anual del Inventario de necesidades de capacitación de la dependencia, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación.	Programa integral de capacitación formulado a partir del DNC y compromisos del Programa de Cultura Institucional.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el levantamiento del inventario de necesidades de capacitación entre todo el personal de la Secretaría.	Validación del inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados que deban impartirse en los programas institucionales de capacitación.	Inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados implantados. Informe que indique los cursos que se impartirán en la dependencia.	1a. semana de febrero de 2013	2a semana de marzo de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación
7.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al DNC, al Inventario anual de capacitación y al Programan anual de capacitación.	Mecanismo de evaluación y seguimiento de resultados.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados, bajo los criterios establecidos por el Comité de Equidad de Género.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados de los cursos impartidos al interior de la dependencia, elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	1a. semana de marzo de 2013	2a. semana de abril de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Programa Anual de Capacitación de la dependencia, con base en los requerimientos reales del personal e incluyendo los temas relacionados con el Programa de Cultura Institucional.							

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

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional	Contribuir desde el Programa de Cultura Institucional a la armonización de la vida familiar, personal, institucional y laboral del personal de la dependencia.	8.1 Atender aspectos clave de la gestión organizacional mediante instrumentos orientados a la armonización de las relaciones institucionales con las relaciones personales generadas al interior de la organización.					8.1.1 Generar directrices para conciliar situaciones de tensión y conflicto en las relaciones institucionales y del personal en el sector público.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
8.1.1.1 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.	Institucionalizar el procedimiento de conciliación de problemas interpersonales y atender la totalidad de incidentes en el marco del mismo.	Acuerdo emitido por el o la titular de la dependencia que autorice la realización de un procedimiento para atender y resolver problemas.	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 febrero de 2013	2a. semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización del Instituto
8.1.1.2 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	Titular de la dependencia	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Procuraduría
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Identificación de áreas de oportunidad, planeación óptima de los tiempos laborales en áreas críticas.							

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

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
						INICIO	CONCLUSIÓN		
9.1.1.1 Operar el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual vinculantes a todas las dependencias del Gobierno del Estado.		Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo del Comité General de Cultura Institucional que ordene la operación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual aprobado para implementarse. Documento que describa los pasos a seguir para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual implantado. Reporte que indique el número de personas atendidas, problemáticas y resultados del mismo.	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
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Efectos persuasivos del procedimiento para prevenir, reducir y contener la práctica del hostigamiento y acoso sexual y laboral, por efecto de su divulgación extensa y por las medidas sancionatorias que se prescriben en el mismo.								

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

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	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Sensibilizar al personal de la dependencia sobre el hostigamiento y acoso sexual y laboral.								

## Seguimiento y evaluación de acciones

El Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Desarrollo Económico, 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.

66

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Evidencia documental: En este apartado deberá incluir los siguientes datos: nombre del producto (documento, cartel, tríptico, manual, procedimiento, vínculo en internet, etc.) área responsable de su custodia, referencia de la carpeta o expediente en donde se encuentran las evidencias de los resultados de acuerdo a la normatividad archivística establecida al interior de la Secretaría.<sup>2</sup>

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

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

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

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

---

<sup>2</sup> Nota: La información proporcionada en este apartado puede ser sujeta de auditoría por parte del Órgano Interno de Control o cualquier órgano normativo.

## Glosario de términos<sup>3</sup>

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>3</sup> Para efectos de un manejo estandarizado de conceptos se transcribe el Glosario que contiene el Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal. INM, Secretaría de la Función Pública. 2008. Págs. 88 y 89.

## Bibliografía

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

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

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

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

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

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

Plan Quintana Roo 2011 - 2016

Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo

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

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

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

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

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



Gobierno del Estado de  
Quintana Roo  
2011 - 2016

