



GOBIERNO FEDERAL



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



Gobierno del Estado de
Quintana Roo
2011 - 2016



Vivir Mejor

Plan Estratégico

del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional de la

SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE



GOBIERNO FEDERAL



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



Gobierno del Estado de
Quintana Roo
2011 - 2016



Vivir Mejor

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 del Secretario de la Contraloría.....	5
Mensaje del Secretario de Ecología y Medio Ambiente.....	6
Resumen ejecutivo del programa	8
Introducción.....	10
Marco normativo del Programa de Cultura Institucional.....	13
Marco conceptual.....	15
Marco institucional y programático.....	19
Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente	30
Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional del la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente.....	42
Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente	44
Seguimiento y evaluación de acciones	64
Glosario de términos.....	66
Bibliografía	67

Mensaje de la Dirección General del Instituto Quintanarroense de la Mujer

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

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

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

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

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

Mensaje de la Oficial Mayor

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

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

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

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

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

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

ROSARIO ORTIZ YELADAQUI
OFICIAL MAYOR

Mensaje del Secretario de la Contraloría

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

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 Ecología y Medio Ambiente

La dinámica de la sociedad actual se encuentra inmersa en la búsqueda de un equilibrio entre el binomio desafío-respuesta para dar atención a las necesidades propias y básicas del ser humano.

El Gobierno del Estado de Quintana Roo, responde a esa dinámica por medio de los ejes de las políticas públicas que se han establecido e implementado en cada una de sus instituciones a través del Plan Estatal de Desarrollo.

En la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente nos encontramos ante el desafío de generar condiciones que permitan avanzar en el desarrollo integral de su recurso humano; factor de primera importancia para el éxito de la institución y sus programas.

Reconociendo que los nuevos retos como institución deben ser atendidos desde una óptica multidisciplinaria y con un enfoque organizacional; es menester que ello implique considerar la perspectiva de género como parte de la propia política institucional.

La perspectiva de género es un instrumento para acercarse a mirar objetivamente la realidad en la interacción entre hombres y mujeres, es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento de análisis que se basa en orientar las decisiones que permitan reconstruir conceptos, identificar los condicionamientos de género; analizando las actitudes para con ello reconocer áreas de oportunidad en las que pueda trabajarse mediante la aplicación de acciones concretas que permitan eliminar la desigualdad o discriminación que dentro de la organización pudiera existir.

En el sector público estatal, la incorporación de esta cultura implica definir con puntualidad y acierto una serie de acciones en el corto y mediano plazo, a través de un plan de acción definido a partir de las condiciones particulares que en materia de equidad de género y cultura institucional fueron diagnosticadas en la propia Secretaría.

La transformación de la cultura institucional con una perspectiva de género; no es tarea fácil, representa el reto de tomar conciencia sobre las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres; así como la importancia de tomar en cuenta los temas de género en las organizaciones.

La Secretaría de Ecología y Medio Ambiente a través de su Comité de Equidad y Género, coordinará comprometidamente las acciones que permitan implementar el modelo de equidad de género al interior de la institución y en su relación con otras entidades.

Como Titular de ésta Dependencia exhorto a todo el personal a sumar esfuerzos para dar éste gran paso de transformación de nuestra propia cultura, no sólo en lo institucional, sino también en nuestro actuar hacia toda la sociedad; acciones que sin lugar a dudas darán como resultado un mejor clima de convivencia en lo laboral, familiar y en general en lo social.

En la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente, refrendamos el compromiso de la presente administración de gobierno; para lograr que en sus instituciones imperen los valores de respeto y tolerancia, sin discriminación y sin violencia, dando paso a una verdadera cultura institucional con equidad de género.

RAÚL OMAR GONZÁLEZ CASTILLA
SECRETARIO DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

Resumen ejecutivo del programa

La Secretaría de Ecología y Medio Ambiente, 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 Ecología y Medio Ambiente ha decidido establecer un total de 30 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 Ecología y Medio Ambiente, 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 Ecología y Medio Ambiente, que permite su alineamiento a los planes y programas nacionales y estatales en la materia. En este rubro se incluye una descripción del perfil institucional de la Secretaría, relacionado con sus funciones en el contexto del desarrollo integral del Estado de Quintana Roo.

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

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

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

Marco normativo del Programa de Cultura Institucional

a) Del orden internacional

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

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

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

b) Del orden nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Código Penal Federal.
- Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente.
- Ley General de Cambio Climático.
- Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable.
- Ley General de Vida Silvestre.
- Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos Sólidos.

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 Equilibrio Ecológico y Protección Ambiental del Estado de Quintana Roo.
- Ley de protección y bienestar animal del Estado de Quintana Roo
- Ley forestal del Estado de Quintana Roo.
- Ley para la prevención y la gestión integral de residuos del Estado de Quintana Roo.

Marco conceptual

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

15

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 enfoque de género, al interior de su organización, de manera consciente, decidida y extensa para todas las áreas y procesos —en términos de observancia obligatoria en su conocimiento, apego y práctica— con miras a lograr la igualdad de género como cultura prevaleciente y principal rasgo del clima organizacional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marco institucional y programático

a) Perfil Institucional de la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente

Esta dependencia tiene a su cargo las siguientes materias y atribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 - Ter., de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, a saber:

- Proponer, convenir y coordinar las acciones y medidas necesarias de protección al ambiente con el fin de preservar, restaurar y fortalecer el equilibrio ecológico y disminuir la fragilidad ambiental de los ecosistemas del Estado, en coordinación con el Gobierno Federal, las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Estatal y los gobiernos municipales, de conformidad con la distribución de competencias existentes;
- Promover, certificar e implementar programas para el cumplimiento cabal de la normatividad ambiental y la aplicación de criterios de protección, restauración y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales y de prevención y disminución de la contaminación ambiental atmosférica;
- Gestionar con las dependencias federales, estatales y municipales correspondientes, el otorgamiento de incentivos y estímulos a favor de los particulares que contribuyan a la protección ambiental y al equilibrio de los ecosistemas de la entidad;
- Proporcionar asesoría y servicios tendientes a la conservación, restauración y aprovechamiento de los recursos naturales y el ambiente, y llevar el registro de las personas físicas y morales acreditadas para ello, así como el padrón correspondiente;
- Celebrar convenios con instituciones públicas y privadas, que promuevan y fomenten la conservación, evaluación y restauración de los recursos naturales y el medio ambiente;
- Instrumentar e impulsar metodologías y procedimientos de evaluación económica del capital natural y de los bienes y servicios ambientales;
- Evaluar la calidad del aire y del ambiente así como establecer y promover el Sistema Estatal de Información Ambiental, que incluirá los sistemas de monitoreo atmosférico, de suelo y de cuerpos de agua de jurisdicción estatal, entre otros;
- Promover, en coordinación con la Secretaría de Educación, la incorporación de contenidos ambientales en la política educativa del Estado y en los planes y programas de estudios, así como la formación de actitudes y valores de protección y conservación del patrimonio natural;
- Aplicar la normatividad para la construcción de los sistemas de tratamiento de aguas residuales;
- Coadyuvar con las autoridades competentes en la vigilancia sobre la conservación de las corrientes de agua, ríos, lagos y lagunas de

jurisdicción estatal y en la protección de cuencas alimentadoras y demás cuerpos de agua;

- Conformar, operar y elaborar programas para el Sistema Estatal de Áreas Naturales Protegidas en el Estado, con la participación que corresponda a los Gobiernos Municipales, así como normar y supervisar la operación de los parques, zoológicos, jardines botánicos, reservas y parques naturales, competencia del Estado;
- Desarrollar, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena, y con las autoridades federales competentes, el censo de predios forestales y silvopastoriles y de sus productos; así como, levantar, organizar, manejar y actualizar las cartografías correspondientes, los inventarios de recursos naturales y de fauna y flora silvestre que compete al Gobierno del Estado;
- Regular y promover, en colaboración con las autoridades federales, estatales y municipales, la protección y preservación de los recursos de fauna y flora silvestres del Estado, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables;
- Aplicar las restricciones en materia ecológica y sobre los recursos naturales establecidas en las disposiciones jurídicas aplicables, e intervenir, en coordinación con las Dependencias competentes, en el establecimiento y levantamiento de vedas forestales, de caza y de pesca;
- Promover y realizar estudios e investigaciones de carácter científico y tecnológico, que contribuyan a impulsar el conocimiento de los diversos ecosistemas y del medio ambiente de la Entidad;
- Fomentar y conducir estudios, trabajos y servicios meteorológicos del Estado;
- Formular, actualizar, ejecutar y hacer valer el Programa de Ordenamiento Ecológico del Estado, programas regionales y locales con la participación de los municipios;
- Regular y fomentar, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Urbano, las actividades de minimización, recolección, tratamiento y disposición final de desechos sólidos, establecer los sitios destinados a la disposición final, restaurar sitios contaminados, así como definir los sistemas de reciclamiento y tratamiento de aguas residuales y residuos sólidos;
- Promover y fomentar el desarrollo y uso de energías, tecnologías y combustibles alternativos, así como la investigación ambiental;
- Establecer, en congruencia con los programas sectoriales, las políticas generales y definir las prioridades a las que deberá sujetarse la Procuraduría de Protección al Ambiente del Estado;

- Aprobar los anteproyectos de Programa Operativo Anual y de Presupuesto de sus órganos desconcentrados, así como sus modificaciones, en los términos de la legislación aplicable, formulando las recomendaciones sobre el mismo;
- Aprobar la estructura orgánica de la Procuraduría de Protección al Ambiente del Estado y las modificaciones que procedan a la misma con apego a la normatividad aplicable;
- Aprobar y expedir el Reglamento Interior de la Procuraduría de Protección al Ambiente del Estado y los Manuales y demás ordenamientos, normas y disposiciones generales de carácter interno, orientadas a mejorar la organización y funcionamiento técnico y administrativo del órgano desconcentrado;
- Nombrar y remover, a propuesta del Procurador, en todo aquello que no contravenga el Reglamento Interior de la Procuraduría de Protección al Ambiente y las demás leyes aplicables, a los servidores públicos de la Procuraduría que ocupen cargos con las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquél, así como el concederles licencias;
- Delegar en los Titulares de sus órganos desconcentrados, las facultades que por acuerdo se determinen expresamente;
- Autorizar el establecimiento de Coordinaciones de la Procuraduría de Protección al Ambiente, en los Municipios y regiones del Estado, a propuesta del Procurador; y
- Las demás que le encomienden expresamente las leyes y reglamentos.

b) Referentes programáticos del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente

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.

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 Ecología y Medio Ambiente

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 Ecología y Medio Ambiente, 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:

III.1.- Ordenamiento ecológico.

III.1.1.- Estrategia 1

Fomentar el ordenamiento ecológico del territorio, su instrumentación, seguimiento y evaluación.

III.2.- Gestión integral de residuos sólidos y de manejo especial.

III.2.1.- Estrategia 1

Implementación del Programa Estatal para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos en el Estado de Quintana Roo.

III.3.- Biodiversidad.

III.3.1.- Estrategia 1

Estrategia estatal de biodiversidad.

III.4.- Áreas naturales protegidas.

III.4.1.- Estrategia 1

Sistema estatal de áreas naturales protegidas.

III.5.- Cambio climático.

III.5.1.- Estrategia 1

Implementar el Programa Estatal de Acción ante el cambio climático, considerando arreglos institucionales, transversalidad y coordinación.

III.5.2.- Estrategia 2

Consolidar el trabajo de planeación estratégica ante el cambio climático con un enfoque regional como península de Yucatán.

III.5.3.- Estrategia 3

Reducción de la vulnerabilidad social y física.

III.6.-Sustentabilidad del agua, suelo y el aire.

III.6.1.- Estrategia 1

Esquemas de colaboración nacional e internacional para incentivar un crecimiento verde en el estado.

III.6.2.- Estrategia 2

Aplicar, actualizar y desarrollar instrumentos normativos y de gestión para prevenir, reducir y controlar la emisión de contaminantes a la atmósfera.

III.6.3.- Estrategia 3

Creación del fondo estatal de protección al ambiente.

III.6.4.- Estrategia 4

Consolidar y promover la gestión integral del recurso hídrico para preservar una adecuada calidad del agua.

III.7.- Sistema estatal de información ambiental.

III.7.1.- Estrategia 1

Impulsar el uso de geotecnologías que coadyuven y den soporte a la correcta toma de decisiones en las dependencias medioambientales.

III.8.- Educación ambiental.

III.8.1.- Estrategia 1

Impulsar la cultura ambiental con una perspectiva de sustentabilidad en el sistema educativo del estado.

III.8.2.- Estrategia 2

Impulsar la elaboración y aplicación del Plan Estatal de Educación Ambiental.

III.9.- Evaluación de impacto y riesgo ambiental estatal.

III.9.1.- Estrategia 1

Aplicación de la normatividad ambiental y fortalecimiento del instituto de impacto y riesgo ambiental.

c) Alineamiento del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente, con el Modelo de Equidad de Género del Instituto Quintanarroense de la Mujer

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso del Programa de Cultura Institucional, se adiciona el acondicionamiento de la percepción personal de los hombres y mujeres de la institución, con respecto a las normas, programas y políticas que existen y deben promoverse en materia de igualdad de género. En este caso se hace referencia al rubro: Política y deberes institucionales.

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

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

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

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

Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente

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

En el caso de la Secretaría Ecología y Medio Ambiente, el cuestionario para el diagnóstico de cultura institucional, fue aplicado al 42% del personal que forma parte de la dependencia. La proporción y el número de participantes en la encuesta es la siguiente.

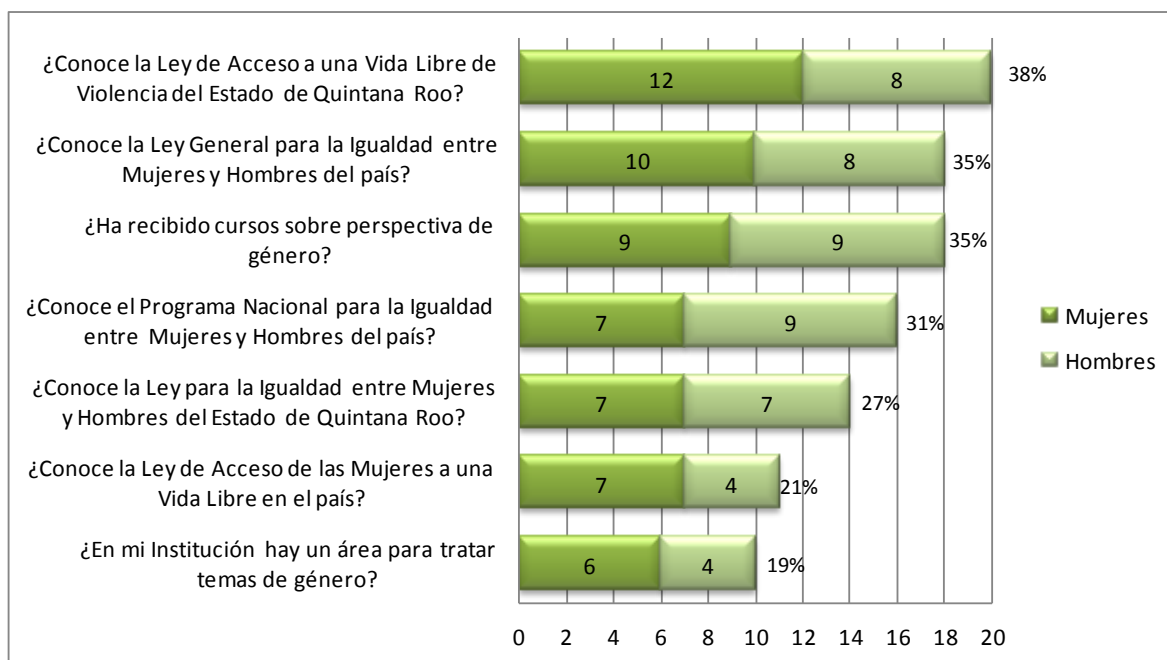
Participantes	Personas	%
Hombre	28	54
Mujer	24	46
	52	100

Política y deberes institucionales

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

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

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



En esta materia, se registra una cobertura del 35% de personal consultado, que reporta haber recibido algún curso de capacitación con este enfoque.

Se observa que el 35% de cuestionarios manifiestan que se conoce la legislación nacional reguladora de la igualdad entre hombres y mujeres, y el 27% la estatal. Asimismo, el Programa Nacional que determina los lineamientos y políticas del gobierno federal en la materia solamente es conocido por el 31% de las y los entrevistados.

Por otro lado, mientras que la proporción de respuestas afirmativas sobre el conocimiento de la Ley de acceso a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo alcanzó el 38%, la legislación federal apenas es conocida por el 21% de las y los servidores públicos.

Como dato complementario, obtenido de la base de datos de la encuesta, se reporta que el 50% de cuestionarios elaborados por mujeres reporta un desconocimiento de la legislación estatal mencionada.

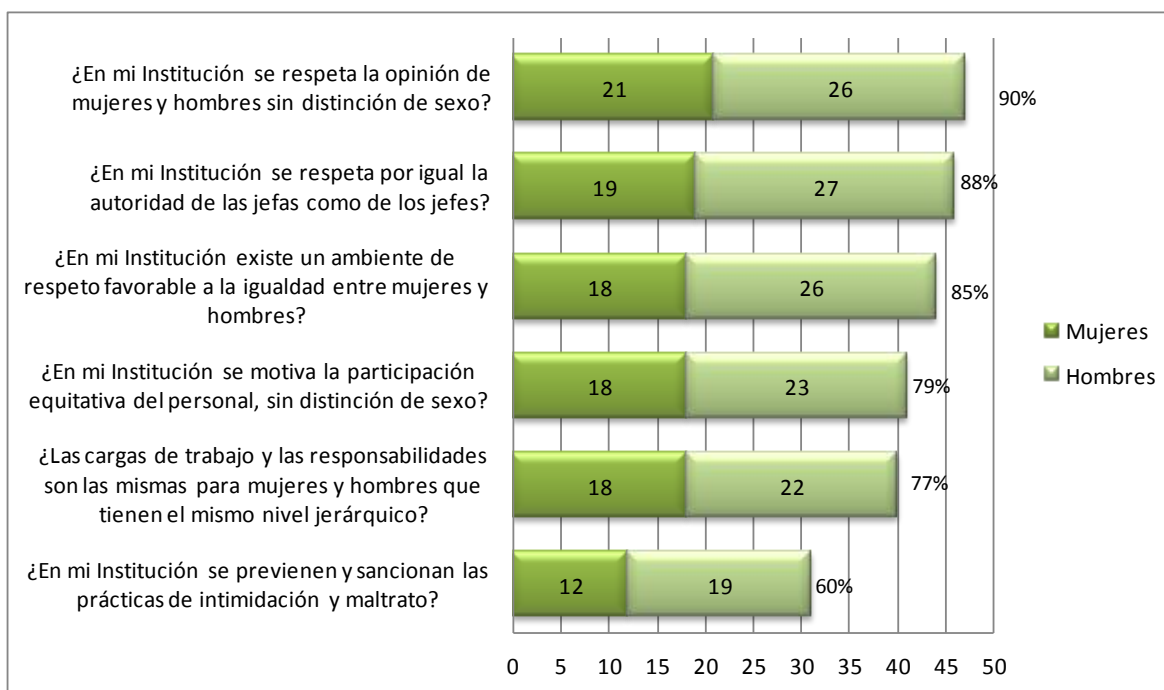
Se observa también que 81% del personal, no tiene conocimiento de la existencia de una instancia que atiende los programas de género al interior de la dependencia.

Clima laboral

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

Los resultados obtenidos son los siguientes:

Gráfica 2. Clima laboral (respuestas afirmativas)



La percepción del 90% del personal participante en la encuesta, coincide que en la dependencia se respeta en igual medida a mujeres y hombres, lo mismo que su autoridad, como jefes y jefas (88%). Se coincide en que existe un ambiente favorable a la igualdad entre hombres y mujeres (85%); y se asiente en que se motiva la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones (79%).

En una proporción casi equivalente al descriptor anterior, 77% de personas, consideran que las cargas de trabajo y responsabilidades que tienen los puestos de igual nivel jerárquico son las mismas para mujeres y hombres.

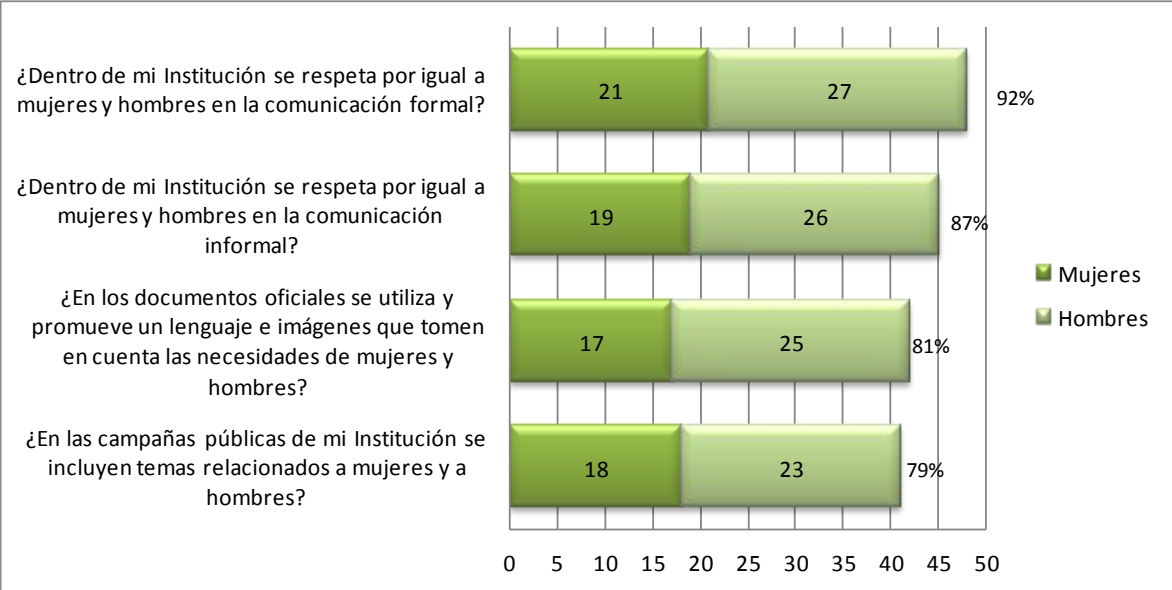
Se concluye que, en lo general, este perfil es propicio para la adopción de la cultura institucional con perspectiva de género.

Comunicación incluyente

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

Los resultados obtenidos son los siguientes:

Gráfica 3.Comunicación Incluyente (respuestas afirmativas)



Se aprecia que tanto en la comunicación formal como en el ambiente informal de la dependencia se manifiesta una percepción de respeto para mujeres y hombres (92% y 87%, respectivamente), lo cual concilia y confirma la tendencia estable del clima laboral, ya que, en general, no se identifican contrastes notables en la apreciación del respeto a las personas.

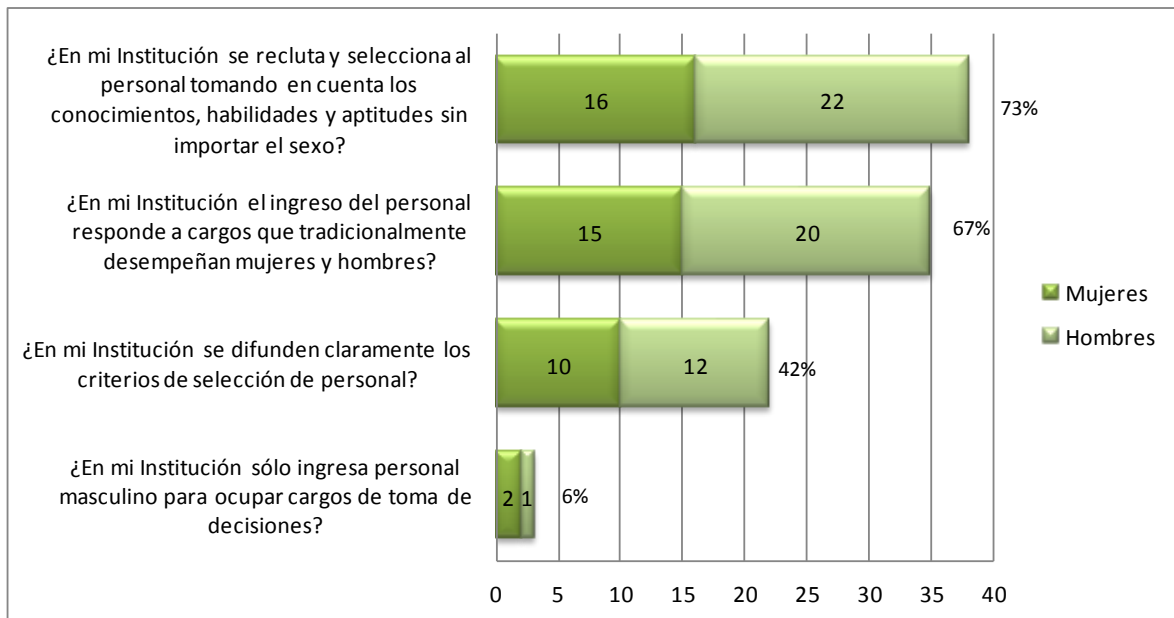
En cuanto al uso de un lenguaje incluyente, se afirma que este es reconocido en un 81% de los casos registrados en la encuesta; confirmándose esta tendencia en la percepción del mismo lenguaje en los documentos oficiales y elementos propagandísticos de la dependencia (79%).

Selección de personal

Este factor se centra en identificar la percepción del personal, acerca del grado de equidad, transparencia y accesibilidad de los procesos de selección de personal.

Sus resultados se agrupan en la gráfica 4.

Gráfica 4. Selección de personal (respuestas afirmativas)



El 94% del personal participante en la encuesta reconoce que el acceso a puestos de mando no está reservado para varones.

El 67% del personal consultado se inclina a suponer que el ingreso de personal se distribuye en puestos que la cultura de roles de género, impuestos por la tradición, considera propicios para hombres o para mujeres.

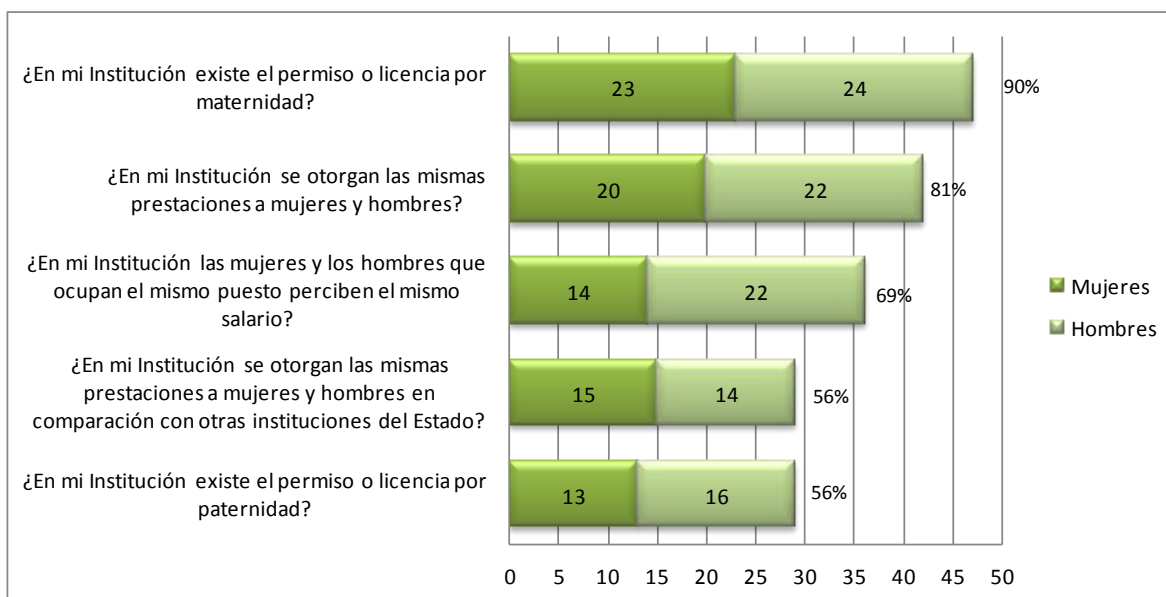
Se observa que el 73% de las respuestas afirmativas reconocen que no es relevante el pertenecer a algún sexo para que se seleccione a quienes solicitan ingresar a la dependencia. Para el 33% de las mujeres consultadas esto no ocurre de esa manera.

En contraste con los supuestos, en los que se basan las respuestas de percepción relativas al reclutamiento y selección de personal, se identifica que el 42% de cuestionarios de la encuesta reportan que existen y se difunden de manera transparente los criterios de selección. En contraste, el 58% de las mujeres consultadas opina lo contrario.

Salarios y prestaciones

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

Gráfica 5. Salarios y prestaciones (respuestas afirmativas)



Las tendencias hacia la percepción de la vigencia de las prestaciones de la dependencia son positivas, ya que se verifica una notable coincidencia en las respuestas referidas a dicho rubro.

Se registra, en el 81% de los cuestionarios, que existen las mismas prestaciones para hombres como para mujeres; aunque se reporta que solamente el 56% de participantes conoce que existe una licencia de paternidad.

En los rubros correspondientes a los sueldos se presenta una variación en las opiniones positivas, ya que solamente 69% de las personas, consideran que existen los mismos sueldos para hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto.

En cuanto a la percepción de la homogeneidad de las prestaciones en relación con otras dependencias, el personal consultado considera en un 56% de los casos que se encuentran en el mismo nivel.

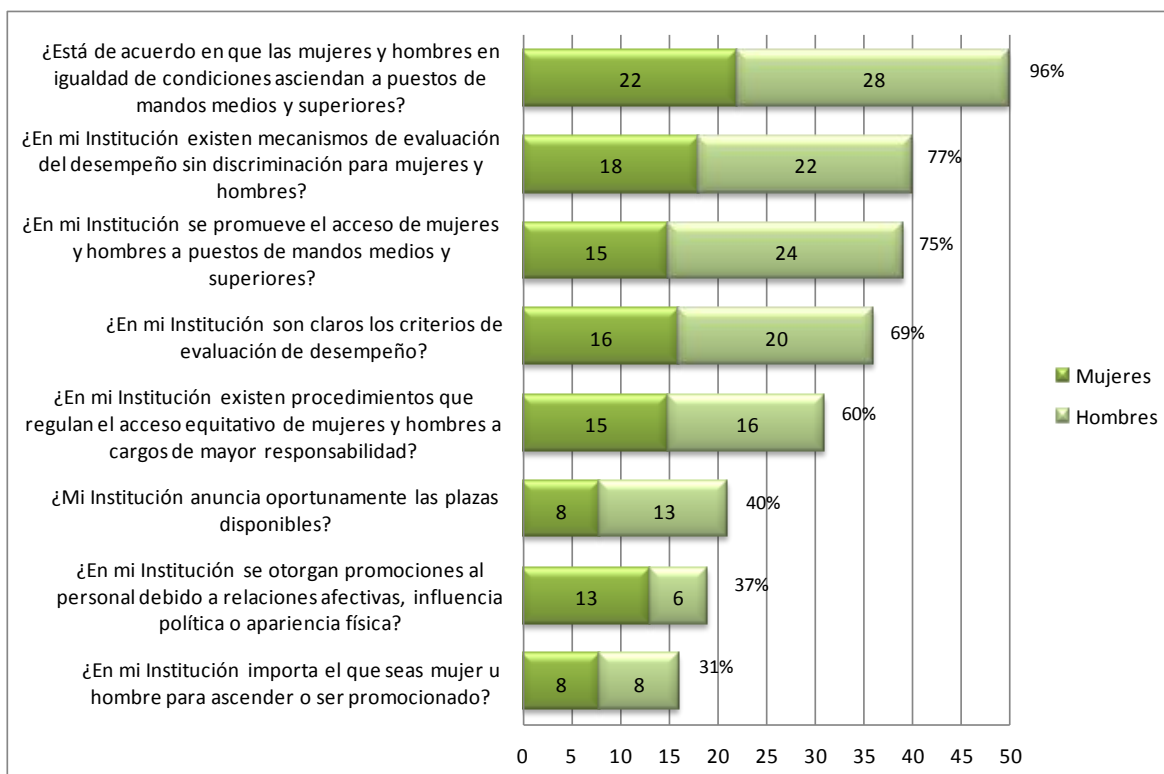
Se aprecia que el personal no cuenta con los referentes necesarios para conocer, de manera comparativa, la competitividad real de los sueldos que se perciben entre distintas personas, distintos puestos y distinto sexo.

Promoción vertical y horizontal

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

Los resultados de este factor, son los siguientes.

Gráfica 6. Promoción vertical y horizontal (respuestas afirmativas)



Los factores empleados para la evaluación del desempeño y el procedimiento integral, que se aplica en la dependencia sin discriminación por sexo, son calificados como equitativos y claros para un promedio de 73% de los participantes en la encuesta.

En una coincidencia casi total, 96% de las personas consultadas se manifiestan por el derecho de hombres y mujeres, para ser promovidos en puestos de mayor responsabilidad, en igualdad de condiciones.

Como tendencia que atenúa a esta postura, se señala, en un 60% de los casos, que en la dependencia existen procedimientos que regulen el acceso equitativo de hombres y mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

El 37% del personal consultado, afirma que existen indicios de promociones asignadas, por motivo de relaciones afectivas, compromisos políticos o apariencia física.

Esta última tendencia contrasta en términos relativos con la respuesta del 69% de quienes consideran que no es relevante el hecho de ser hombre o mujer para obtener ascenso o promociones.

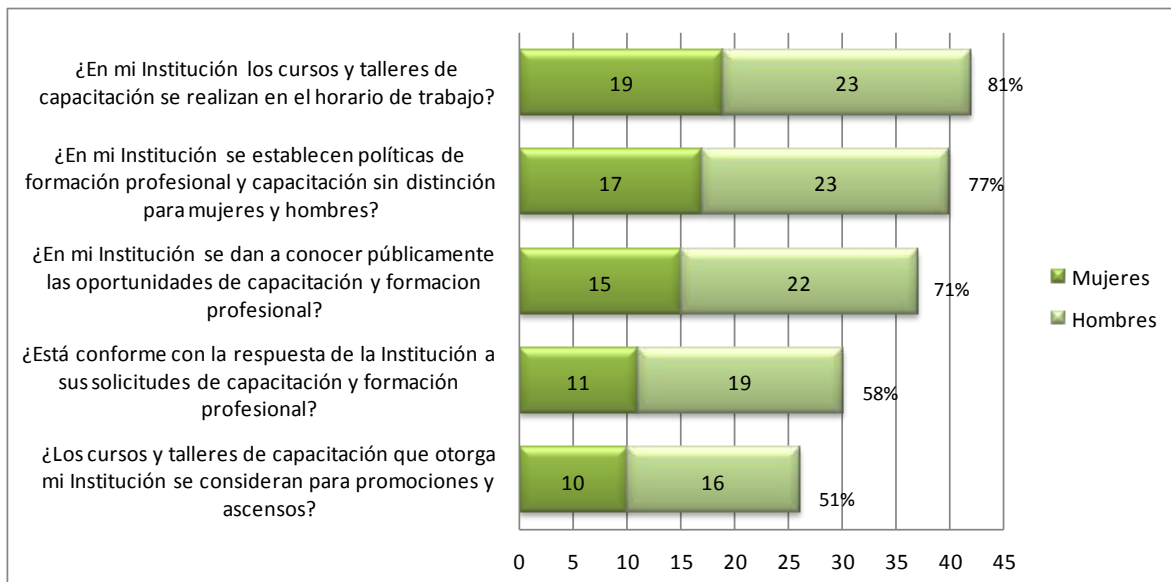
Se reporta como tendencia significativa, para calificar el grado de transparencia de los procesos de promociones, la respuesta del 60% del personal consultado, que indica que no se difunden de manera oportuna las plazas disponibles para ascensos o promociones.

Capacitación y formación profesional

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

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

Gráfica 7. Capacitación de personal (respuestas afirmativas)



Como elemento positivo, se observa que en el 81% de los cuestionarios se considera que la capacitación se imparte en horas de trabajo.

Se afirma la existencia de una política de capacitación sin tendencias discriminatorias para hombres y mujeres, en el 77% de los casos; lo cual indica que esta función se encuentra activa y con buena presencia entre el personal, tal y como se expone en la respuesta relacionada con la publicidad oportuna de la oferta de capacitación, misma que obtuvo el 71% de opiniones positivas.

Esta tendencia contrasta con el promedio de 58%, de las respuestas que reconocen la manera en que la dependencia recoge las necesidades del personal en materia de capacitación.

La mayor proporción de respuestas negativas con relación a la oferta de capacitación, se concentra en las que se emitieron para señalar que la formación no tiene ninguna relación con el sistema de promociones y ascensos de la Secretaría (con 49% del total de cuestionarios).

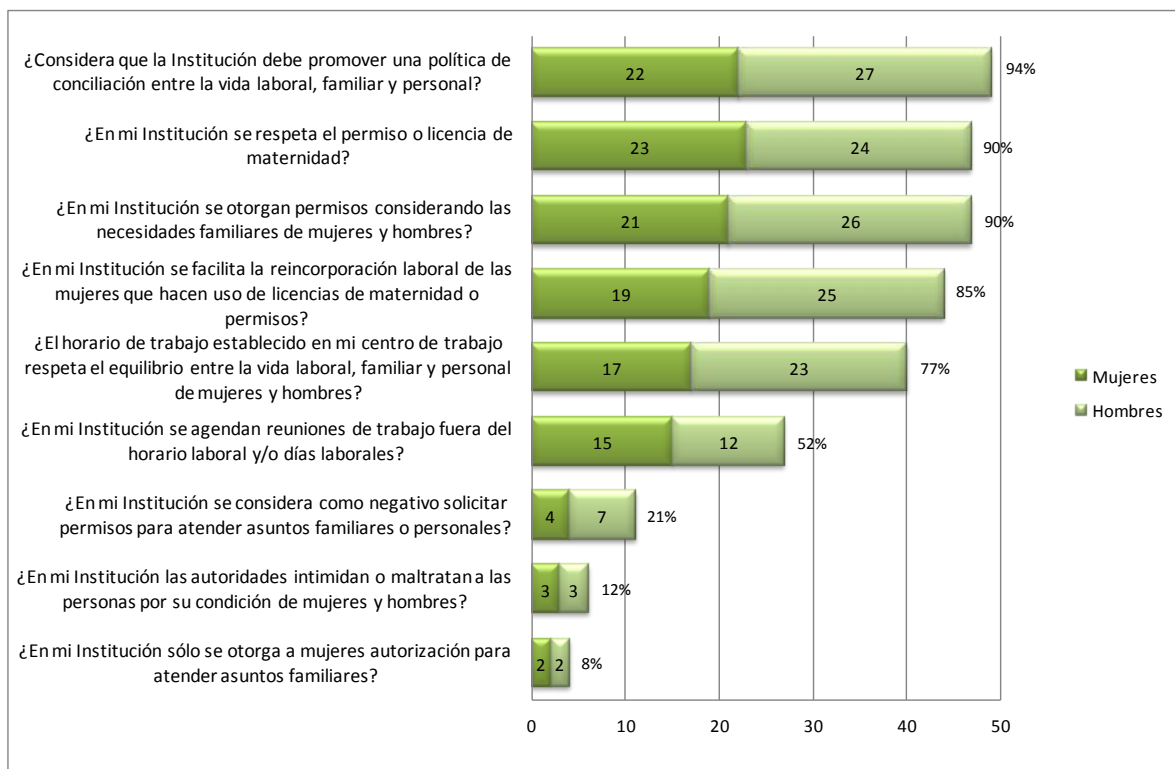
Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

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

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

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

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



En términos de coincidencias, los componentes del cuestionario que tienen mayor porcentaje de respuestas afirmativas son las licencias de maternidad y la reincorporación de las mujeres a su centro de trabajo concluido dicho proceso; el asentimiento del deber de la dependencia para promover una política de equilibrio entre la vida institucional, laboral, familiar y personal; la disponibilidad que se observa entre las autoridades para conceder permisos en situaciones extraordinarias requeridas por asuntos familiares; y la consideración de que

existe un horario de trabajo que respeta la vida particular de las personas, en equilibrio con los requerimientos propios del orden laboral.

Los anteriores factores recibieron un porcentaje elevado de respuestas afirmativas del orden del 87% en promedio, y se constata con la opinión del 92% de las personas que coinciden en que las autorizaciones para atender asuntos familiares no se otorgan nada mas a mujeres; lo cual indica que se aprecia como positiva la correlación entre las responsabilidades institucionales y las de carácter personal, en un esquema de conciliación de situaciones extraordinarias.

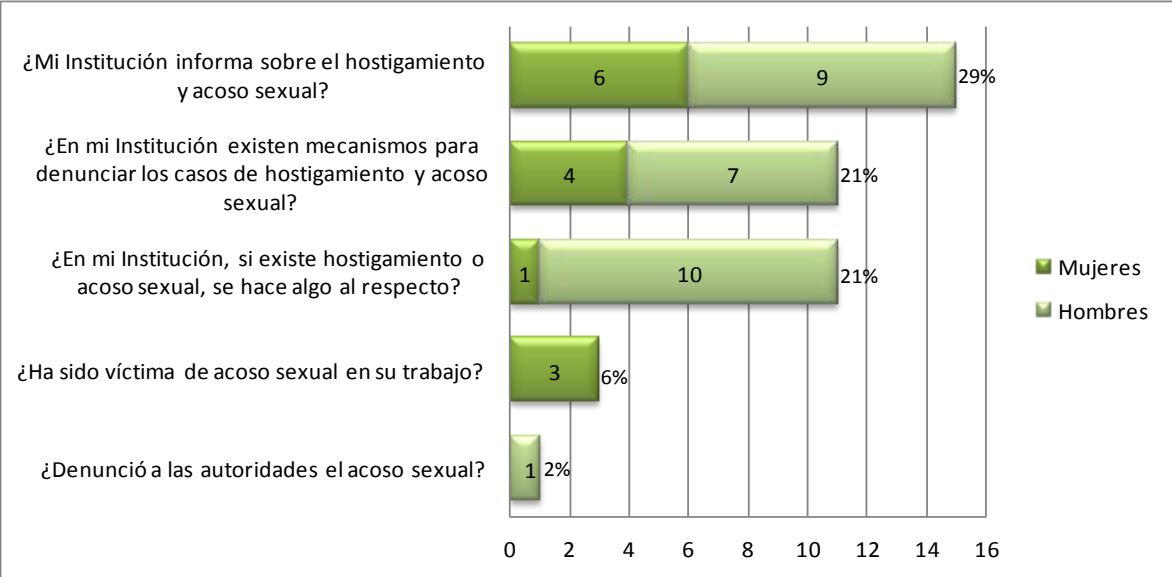
Se reporta en 52% de los casos, que se llegan a programar reuniones de trabajo fuera de la jornada y días laborales, situación que requiere una revisión de los casos en que esta práctica podría reducirse.

En una última referencia a la información contenida en la gráfica, se observa que la incidencia de casos de maltrato o intimidación laboral, fue reportada por el 12% de las personas consultadas, lo que denota un ambiente de trabajo en condiciones estables para dar cabida a prácticas organizacionales comprometidas con la igualdad de género.

Acoso sexual y laboral

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

Gráfica 9. Acoso sexual y laboral (respuestas afirmativas)



El 29% de las personas afirma que en la dependencia se informa sobre el hostigamiento y acoso sexual, con lo cual se observa que tres de cada diez personas tiene elementos para saber cómo se procesan estos incidentes en la institución.

El 21% del personal conoce la existencia de mecanismos institucionales para denunciar los casos que se presenten relacionados con esta práctica y coincide

en que, de ocurrir o presentarse una situación semejante, las autoridades harían algo al respecto.

Se observa que, a pesar de haberse manifestado un desconocimiento entorno a la información institucional que se produce sobre el tema, el hostigamiento y acoso sexual se manifestó en 3 casos de participantes en la encuesta; sólo en un caso se registró algún antecedente de denuncia.

Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente

Política y deberes institucionales

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

Constituir la red de trabajo del Comité de Equidad de Género a partir del Programa de Cultura Institucional de la dependencia, su plan de acción y la operación del Modelo de Equidad de Género, como norma organizacional para alentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en los asuntos de la Secretaría.

Capacitar de manera gradual a funcionarios, funcionarias, personal profesional, técnico, administrativo y operativo, en los rubros más significativos de la equidad de género, de manera que clarifique sus actuales conceptos o resistencias a dicho tema.

Clima laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

Proveer sustentabilidad al clima laboral de respeto igualitario a hombres y mujeres, extendiendo dicha práctica en todos los servicios externos de la dependencia. Adoptar los protocolos y procedimientos del Modelo de Equidad de Género que promueve el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

Comunicación incluyente

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

Difundir y promover el uso de un lenguaje incluyente y establecer un código de conducta institucional que permita eliminar prácticas discriminatorias y con ello elevar la calidad del clima laboral.

Selección de personal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

Establecer con precisión y actualidad, los perfiles propios de los puestos para el personal que labora en la Secretaría y transparentar la información de las políticas de selección, ascensos y promociones a través de la página web de la Secretaría.

Salarios y prestaciones

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

Atender con orientación e información suficiente, las peticiones deservicios y aclaraciones del personal relacionadas con sus sueldos y prestaciones.

Promoción vertical y horizontal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

Establecer y comunicar con oportunidad los criterios que deban aplicarse a los diferentes casos de promoción de personal.

Publicar las plazas disponibles y que sean objeto de promoción.

Capacitación y formación profesional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

Elaborar un diagnóstico de las necesidades reales de capacitación contemplando incidir en la inclusión de temas con perspectiva de género. (Técnicos, teóricos, normativos etc.), que permita promover la sensibilización del personal incluyendo mandos medios y superiores.

Capacitar de manera continua y considerar al personal que se va calificando en temas específicos y relacionados con sus áreas de desempeño, para valorar su inclusión en proyectos y posibles promociones o estímulos

Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

Atender los casos de extensión de reuniones fuera de la jornada laboral y procurar minimizar su práctica y recurrencia.

Hostigamiento y acoso sexual y laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

Diseñar una campaña interna que informe sobre prevención, atención y sanción para los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral y definir y establecer el procedimiento para la denuncia ante el Comité de la Secretaría. (Difundir entre el personal la existencia de un área especializada en temas de igualdad y violencia de género: Comité)

Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente

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 Ecología y Medio Ambiente, son los siguientes:

Factor	1. Política y deberes institucionales
Objetivo	Desarrollar la red de trabajo del Comité de Equidad de Género y operar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.
Estrategia	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Secretaría y ejecutar el Programa de Cultura Institucional de la dependencia.
Línea de Acción	1.1.1 Desarrollar la capacidad de coordinación del Comité de Equidad de Género a partir del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.
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 Secretaría entre el personal de la institución. 1.1.1.3 Elaboración de un mecanismo que permita darle seguimiento a las acciones previstas en el Programa de Cultura Institucional de la secretaría.
Estrategia	1.2 Intensificar la capacitación institucional con perspectiva de género y en temas clave de la cultura institucional a efecto de reforzar la identidad institucional y el sentido de pertenencia de los grupos de trabajo.
Línea de Acción	1.2.1 Integrar al Programa Institucional de Capacitación de la Secretaría la perspectiva de género y cultura institucional.
Acciones específicas	1.2.1.1 Capacitar al personal de la Secretaría en temas fundamentales del género y de cultura institucional.

1.2.1.2 Elaborar cápsulas informativas y difundirlas en los medios institucionales de información y comunicación en temas prioritarios que determine el Comité de Equidad de Género de la Secretaría.

Estrategia 1.3 Consolidar la política institucional de equidad de género, a partir de los principios, estrategias y acciones programadas por el Instituto Quintanarroense de la Mujer y el esquema de certificación única para el Gobierno del Estado y todas sus dependencias, sustentada en el Modelo de Equidad de Género (MEG).

Línea de Acción 1.3.1 Adaptación y consolidación de la gestión organizacional de la Secretaría, con base en el MEG.

Acciones específicas 1.3.1.1 Actualizar los ordenamientos institucionales, manuales, normas y procedimientos administrativos con PEG.

1.3.1.2 Implementar al interior de la dependencia los lineamientos que son requeridos para la adopción del Modelo de Equidad de Género y el proceso de acreditación previsto por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

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

Factor **2. Clima laboral**

Objetivo Contribuir a la sustentabilidad del clima laboral de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres que se manifiesta en la cultura institucional de la Secretaría.

Estrategia 2.1 Fortalecer la visión de género en la prestación de los servicios y prestaciones que provee la Secretaría a la ciudadanía y sectores de la sociedad quintanarroense.

Línea de Acción 2.1.1 Fortalecer gestión de los equipos de trabajo y áreas de servicio con un trato equitativo a los usuarios y personas que establecen vínculos con la dependencia.

Acciones específicas 2.1.1.1 Elaborar un protocolo de trato digno a usuarios y usuarias de los servicios que presta la dependencia

2.1.1.2 Difusión del protocolo de trato digno a usuarias y usuarios que laboran en la dependencia.

Factor	3. Comunicación incluyente
Objetivo	Dar continuidad al uso de la comunicación incluyente que prevalece en la dependencia, extendiendo su aplicación a todas sus relaciones institucionales.
Estrategia	3.1 Fortalecer las prácticas de comunicación y vinculación institucional y de uso del lenguaje incluyente con perspectiva de género.
Línea de Acción	3.1.1 Integrar protocolos de comunicación institucional con perspectiva de género y un uso apropiado e incluyente de los requerimientos de hombres y mujeres en sus contenidos.
Acciones específicas	3.1.1.1 Establecer un código de conducta institucional que permita eliminar prácticas discriminatorias. 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	Mejorar el procedimiento de selección de personal mediante la aplicación de los principios de equidad, igualdad de oportunidades y transparencia.
Estrategia	4.1 Alinear los procedimientos de reclutamiento y selección principios de equidad e igualdad de oportunidades para aspirantes, sin distinción de sexos.
Línea de Acción	4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de confianza de la Secretaría.
Acciones específicas	4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la Secretaría, de conformidad con los principios establecidos en la Ley del Servicio Público de Carrera y sus principios de igualdad de género. 4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior de la Secretaría. 4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel

de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.

Factor	5. Salarios y prestaciones
Objetivo	Difundir los criterios institucionales para asignar sueldos y compensaciones a las plazas autorizadas para la Secretaría.
Estrategia	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios de la Secretaría para su publicación, en términos de la Ley de acceso a la información pública vigente en el Estado.
Línea de Acción	5.1.1 Determinar las políticas de información de datos sobre sueldos y prestaciones de los puestos de la Secretaría, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.
Acciones específicas	5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.

5.1.1.2 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.

Factor	6. Promoción vertical y horizontal
Objetivo	Desarrollar políticas de promociones y ascensos basadas en sistemas de concurso y evaluación de antecedentes de desempeño y capacidad profesional del personal.
Estrategia	6.1 Establecer políticas institucionales para que implantar de manera gradual sistemas de promoción del personal de la Secretaría, incorporando la práctica de concursos y valoración de perfiles de candidaturas.
Línea de Acción	6.1.1 Diseño de políticas y procedimientos para la implantación gradual de sistemas de promociones y ascensos, para puestos de confianza, por concurso y evaluación del perfil de capacidad, conocimiento y experiencia de participantes.
Acciones específicas	6.1.1.1 Elaboración del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.

6.1.1.2 Establecer mecanismos de difusión del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.

Factor	7. Capacitación y Formación Profesional
Objetivo	Integrar el Programa Institucional de la Secretaría con apertura a temas de cultura institucional y género.
Estrategia	7.1 Sistematizar los requerimientos de capacitación en un programa Institucional propio de la Secretaría, atendiendo los elementos formativos de la cultura institucional y la perspectiva de género.
Línea de Acción	7.1.1 Integrar de manera sistemática y en forma anual, el Programa Institucional de Capacitación de la Dependencia, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.
Acciones específicas	7.1.1.1 Programar y gestionar la operación del Programa anual de capacitación de la dependencia, atendiendo los principios formativos de la cultura institucional y la perspectiva de género en coordinación con el Instituto Quintanarroense de la Mujer y la Oficialía Mayor. 7.1.1.2 Difusión de los cursos, talleres, seminarios, etc. que se impartirán bajos los criterios del Diagnóstico de necesidades de capacitación de la dependencia. 7.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento a los cursos impartidos bajo los criterios del Programa anual de capacitación.
Estrategia	7.2 Desarrollar los programas de capacitación institucional mediante un sistema permanente de captación de necesidades de capacitación y requerimientos de la cultura institucional y la perspectiva de género.
Línea de Acción	7.2.1 Actualizar los procedimientos internos de la dependencia para integrar el programa institucional de capacitación, a partir de diagnósticos de los requerimientos del personal y de la cultura institucional.
Acciones específicas	7.2.1.1 Actualizar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia, con la colaboración de la Coordinación de Profesionalización de la Oficialía Mayor y el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

7.2.1.2 Aplicación anual del Inventario de necesidades de capacitación de la Secretaría, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional.

Factor	8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional
Objetivo	Armonizar la organización del trabajo institucional con los parámetros de horarios laborales y la programación de agendas de gestión de programas y prestación de servicios de la dependencia.
Estrategia	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos que faciliten la operación de servicios y generaciones de bienes y provisiones, dentro de los parámetros de horarios y días laborales, reduciendo en la medida de lo posible el consumo de tiempos adicionales de gestión.
Línea de Acción	8.1.1 Generar las directrices para optimizar la comunicación directiva, la coordinación de equipos de trabajo y el uso eficiente del tiempo laboral en todas las áreas de la dependencia.
Acciones específicas	<p>8.1.1.1 Realizar un estudio que identifique los posibles casos de abuso de autoridad y determine medidas preventivas y correctivas que coadyuven a la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.</p> <p>8.1.1.2 Desarrollar un procedimiento de aplicación general en todas las áreas de la Secretaría, para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.</p> <p>8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.</p>
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 Secretaría.
Línea de Acción	9.1.1 Generar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades de la Secretaría, para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, ante las instancias disciplinarias y jurisdiccionales competentes.
Acciones específicas	9.1.1.1 Operar el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual vinculantes a todas las dependencias del Gobierno del Estado.
	9.1.1.2 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.
Estrategia	9.2 Contribuir a la prevención el hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro del personal de la Secretaría a través de mecanismos de capacitación.
Línea de Acción	9.2.1 Otorgar herramientas al personal de la dependencia para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
Acción específica	9.2.1.1 Impartir un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.

A continuación se detalla cada una de las acciones específicas establecidas para el Plan de Acción de la Secretaría de Ecología y Medio Ambiente.

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
1. Política y deberes institucionales	Desarrollar la red de trabajo del Comité de Equidad de Género y operar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Secretaría y ejecutar el Programa de Cultura Institucional de la dependencia					1.1.1 Desarrollar la capacidad de coordinación del Comité de Equidad de Género a partir del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
1.1.1.1 Operación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la dependencia.	Puesta en marcha y seguimiento del 100% de los compromisos derivados del Plan de Acción del PCI de la dependencia.	Acuerdo emitido por el Comité de Equidad y Género con el visto bueno del o la titular de la dependencia que ordene la elaboración de un programa de ejecución de las actividades específicas establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría, con criterios de jerarquización de las más relevantes y/o urgentes y en relación directa con las fechas previstas para su inicio y conclusión.	Programa de ejecución de las actividades del Plan de Acción elaborado y aprobado por el Comité de Equidad de Género que instruyan su arranque y responsable de ejecución	Informe que indique el porcentaje de las actividades programadas implementadas conforme al programa de ejecución autorizado.	2a. semana de octubre de 2012	Acción periódica y permanente	Comité de Equidad de Género de la Secretaría	Gasto corriente de la Secretaría para apoyo a reuniones de funcionarios
1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría entre el personal de la institución	Nota de presentación y Plan de Acción de Cultura Institucional difundido al 100% en los medios de información de la Secretaría.	Documento institucional emitido que ordene la elaboración del resumen ejecutivo del Plan de acción del PCI, en el formato autorizado por el Comité de Equidad de Género.	Resumen elaborado y preparado para su inserción en la página electrónica de la dependencia. Documento que describe el objetivo y alcances del PCI así como las principales actividades a realizar.	Publicación completa del PCI, Plan de Acción y programa de ejecución e actividades específicas del plan y nota introductoria en la página electrónica de la Secretaría	2a. semana de enero de 2013	4a. semana de enero de 2013	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género de la Secretaría	Partida de operación de la página electrónica de la Secretaría
1.1.1.3 Elaboración de un mecanismo que permita darle seguimiento a las acciones previstas en el Programa de Cultura Institucional de la secretaria	Un mecanismo de seguimiento y verificación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de las acciones previstas en el Plan de Acción.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de las acciones.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de cada una de las acciones del Plan de Acción.	2a. semana de enero de 2013	4a. semana de enero de 2013	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género de la Secretaría	Partida de operación de la página electrónica de la Secretaría
RESULTADO ESPERADO	Lograr la operación plena del Comité de Equidad de Género de la dependencia a partir de la gestión del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Desarrollar la red de trabajo del Comité de Equidad de Género y operar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.	1.2 Intensificar la capacitación institucional con perspectiva de género y en temas clave de la cultura institucional a efecto de reforzar la identidad institucional y el sentido de pertenencia de los grupos de trabajo.					1.2.1 Integrar al Programa Institucional de Capacitación de la Secretaría la perspectiva de género y cultura institucional.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
1.2.1.1 Capacitar al personal de la Secretaría en temas fundamentales del género y de cultura institucional.		Un curso sobre temas fundamentales del género y de la cultura institucional para capacitar el 100% del personal de mandos medios y superiores y profesional de la dependencia	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño curricular de un curso básico conforme al perfil del marco conceptual e institucional del género	Impartición del curso y sus respectivas réplicas para lograr la cobertura de personal destinatario	Nivel de dominio de los funcionarios de la dependencia, sobre temas fundamentales del género y de la cultura institucional, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso	3a. semana de febrero de 2013	1a. semana de abril de 2013	Dirección Administrativa	Partida del programa institucional de capacitación
1.2.1.2 Elaborar cápsulas informativas y difundirlas en los medios institucionales de información y comunicación en temas prioritarios que determine el Comité de Equidad de Género de la Secretaría		Cápsula informativa elaborada y difundida semanalmente en la página electrónica de la Secretaría (48 cápsulas informativas anuales).	Definición de 48 temas para elaborar las cápsulas informativas relativas a las principales regulaciones legales y programáticas en materia de igualdad de género que deben formar parte del conocimiento del personal de la Secretaría	Cápsulas informativas relativas a las principales regulaciones legales y programáticas en materia de igualdad de género elaboradas y aprobadas para su difusión	Encuesta del personal que consulta las cápsulas y que manifiesta una opinión o calificación acerca de su contenido	1a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Dirección Administrativa	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Actualización del personal de la Secretaría en el conocimiento del marco conceptual e institucional del género y la cultura institucional.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

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

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
2. Clima laboral	Contribuir a la sustentabilidad del clima laboral de respeto a la igualdad entre mujeres y hombres que se manifiesta en la cultura institucional de la Secretaría.	2.1 Fortalecer la visión de género en la prestación de los servicios y prestaciones que provee la Secretaría a la ciudadanía y sectores de la sociedad quintanarroense.					2.1.1 Fortalecer gestión de los equipos de trabajo y áreas de servicio con un trato equitativo a los usuarios y personas que establecen vínculos con la dependencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS	
					INICIO	CONCLUSIÓN			
2.1.1.1 Elaborar un protocolo de trato digno a usuarios y usuarias de los servicios que presta la dependencia.	Elaboración e implantación del 100% de un protocolo de atención a usuarios de servicios.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para determinar los atributos que deben tener los servicios de la Secretaría, de conformidad con la perspectiva de género y la elaboración del protocolo de trato digno.	Protocolo aprobado y revisado bajo los criterios establecidos.	Protocolo de trato digno a usuarios y usuarias de los servicios que presta la dependencia implementado al interior de la dependencia. Informe que describe el número de personas que fueron atendidas bajo este procedimiento.	1a. semana de julio de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Titular de la Secretaría	Partida de gasto corriente de la Secretaría	
2.1.1.2 Difusión del protocolo de trato digno a usuarias y usuarios que laboran en la dependencia.	Difusión al 100% del protocolo de trato digno a usuarias y usuarios que laboran en la dependencia 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 del protocolo de trato digno a usuarias y usuarios.	Mecanismos de difusión aprobados para dar a conocer el protocolo de trato digno a usuarias y usuarios.	Porcentaje del personal que conoce el procedimiento, medido a través de una encuesta.	1a. semana de diciembre de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Partida de gasto corriente de la Secretaría	
RESULTADO ESPERADO	Fortalecer la identidad, coordinación y comunicación de los equipos de trabajo de la Secretaría.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
3. Comunicación incluyente	Dar continuidad al uso de la comunicación incluyente que prevalece en la dependencia, extendiendo su aplicación a todas sus relaciones institucionales.	3.1 Fortalecer las prácticas de comunicación y vinculación institucional y de uso del lenguaje incluyente con perspectiva de género.					3.1.1 Integrar protocolos de comunicación institucional con perspectiva de género y un uso apropiado e incluyente de los requerimientos de hombres y mujeres en sus contenidos.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
3.1.1.1 Establecer un código de conducta institucional que permita eliminar prácticas discriminatorias.	Un código de conducta institucional del personal que se desempeña en la Secretaría instituido de manera oficial.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género, con el visto bueno del titular de la dependencia, para establecer las normas del ser y deber ser del personal de la Secretaría, en función a su perfil institucional y sus compromisos con la equidad.	Integración y oficialización del Código de Conducta en el formato que aprueben las autoridades de la dependencia	Código de conducta institucional que permite eliminar prácticas discriminatorias implementado en la Secretaría.	2a. semana de febrero de 2013	última semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización de la Secretaría
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.	Elaboración del diseño editorial e impresión de carteles, folletería y formatos rotulados, conforme a normas del MEG.	Cumplimiento del estándar de cobertura de espacios con mensajes del MEG.	1a. semana de diciembre de 2012	Mantenimiento permanente	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida de Servicios Generales de la Secretaría
RESULTADO ESPERADO	Incorporar los elementos formativos y relacionales de la cultura institucional en el comportamiento institucional y la conducta de su personal							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
4. Selección de personal	Mejorar el procedimiento de selección de personal mediante la aplicación de los principios de equidad, igualdad de oportunidades y transparencia	4.1 Alinear los procedimientos de reclutamiento y selección principios de equidad e igualdad de oportunidades para aspirantes, sin distinción de sexos.					4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de confianza de la Secretaría	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la Secretaría, de conformidad con los principios establecidos en la Ley del Servicio Público de Carrera y sus principios de igualdad de género.	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal implementado al 100% en la secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género aprobado por el o la titular de la Secretaría que ordene la implementación del procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal, aplicando los principios de igualdad de género y los que operan en el Servicio Público de Carrera.	Procedimiento aprobado de conformidad con el Acuerdo emitido para tal efecto.	Reporte del número de usuarios/ias que fueron evaluados y o reclutados bajo el Procedimiento de reclutamiento y selección de personal.	1a. semana de febrero de 2013	Última semana de noviembre de 2013	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa
4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior de la 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	Partida de acciones de modernización administrativa
4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.	Mecanismo de verificación.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados elaborado y aprobado por el comité de equidad de género.	Reporte de los resultados del mecanismo de evaluación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal.	1a. semana de marzo de 2013	Última semana de diciembre de 2016	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa
RESULTADO ESPERADO	Clarificar las políticas, lineamientos y procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal en la Secretaría, 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 ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
5. Salarios y prestaciones	Difundir los criterios institucionales para asignar sueldos y compensaciones a las plazas autorizadas para la Secretaría.	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios de la Secretaría para su publicación, en términos de la Ley de acceso a la información pública vigente en el Estado.					5.1.1 Determinar las políticas de información de datos sobre sueldos y prestaciones de los puestos de la Secretaría, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.	Procedimientos de atención al personal en materia de salarios y prestaciones actualizados al 100%.	Acuerdo del Comité para que el o la titular de la dependencia instruya a la Dirección Administrativa para que determine y actualice los requerimientos y/o procedimientos de información y respaldo a trámites de salarios y prestaciones y rubros que puedan mejorarse.	Procedimientos actualizados y aprobados para la gestión de solicitudes y trámites para salarios y prestaciones. Documento que indique las modificaciones realizadas a los procedimientos.	Procedimiento de trámites de prestaciones implementado. Informe que indique el grado de simplificación y agilidad en la atención y resolución de trámites así como el número de personas que fueron atendidas bajo este procedimiento en comparación con el año anterior.	1o. de febrero de 2013	1o. de abril de 2013	Dirección de Administración	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
RESULTADO ESPERADO	Dar a conocer de manera pública la estructura de la remuneración de los puestos de la Secretaría. Mejorar la atención del personal en la gestión de los trámites que requiera efectuar en materia de sueldos y prestaciones							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

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

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
7. Capacitación y formación profesional	Integrar el Programa Institucional de la Secretaría con apertura a temas de cultura institucional y género.	7.1 Sistematizar los requerimientos de capacitación en un programa Institucional propio de la Secretaría, atendiendo los elementos formativos de la cultura institucional y la perspectiva de género.					7.1.1 Integrar de manera sistemática y en forma anual, el Programa Institucional de Capacitación de la Dependencia, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
7.1.1.1 Programar y gestionar la operación del Programa anual de capacitación de la dependencia, atendiendo los principios formativos de la cultura institucional y la perspectiva de género en coordinación con el Instituto Quintanarroense de la Mujer y la Oficialía Mayor.	100% de los cursos sugeridos por el IQM y la Oficialía Mayor incluidos en el programa anual de capacitación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género, con el visto bueno del o la titular de la dependencia, para ponderar y seleccionar los cursos básicos propuestos por el IQM y la Oficialía Mayor.	Integración y divulgación del programa anual de capacitación con los temas propuestos por el IQM y la Oficialía Mayor.	Cursos implementados que se han previsto en el Programa anual de capacitación de acuerdo a los sugeridos por el IQM y la Oficialía Mayor.	1o. de febrero de 2013	30 de diciembre de 2013	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
7.1.1.2 Difusión de los cursos, talleres, seminarios, etc. que se impartirán bajos los criterios del Diagnóstico de necesidades de capacitación de la dependencia.	Publicidad oportuna al 100% de los cursos con perspectiva de género que se impartirán al interior de la dependencia.	Acuerdo del titular de la dependencia que ordene la publicación y el sitio de difusión de los cursos, talleres, seminarios, etc. con perspectiva de género que se impartirán al interior de la dependencia.	Documento de difusión elaborado y aprobado que indique los cursos, talleres, seminarios, etc. con perspectiva de género que se impartirán en la dependencia.	Porcentaje del personal que conoce los cursos, talleres seminarios, etc. que se llevarán a cabo en su dependencia.	2a. semana de febrero de 2013	30 de diciembre de 2013	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
7.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento a los cursos impartidos bajo los criterios del Programa anual de capacitación.	Un mecanismo de evaluación de resultados.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados, bajo los criterios establecidos por el Comité de Equidad de Género.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados de los cursos impartidos al interior de la dependencia, elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	1o. de junio de 2013	30 de diciembre de 2013	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Integrar de manera sistemática y anual el programa institucional de capacitación de la dependencia.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

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

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA						LINEA DE ACCIÓN	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS	
					INICIO	CONCLUSIÓN			
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional	Armonizar la organización del trabajo institucional con los parámetros de horarios laborales y la programación de agendas de gestión de programas y prestación de servicios de la dependencia	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos que faciliten la operación de servicios y generaciones de bienes y provisiones, dentro de los parámetros de horarios y días laborales, reduciendo en la medida de lo posible el consumo de tiempos adicionales de gestión						8.1.1 Generar las directrices para optimizar la comunicación directiva, la coordinación de equipos de trabajo y el uso eficiente del tiempo laboral en todas las áreas de la dependencia	
8.1.1.1 Realizar un estudio que identifique los posibles casos de abuso de autoridad y determine medidas preventivas y correctivas que coadyuven a la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Estudio que permite diagnosticar los posibles casos de abuso de autoridad y que determina medidas correctivas y preventivas para atenderlos.	Acuerdo emitido por el o la titular de la dependencia que ordene la realización de un estudio que identifique los posibles casos de maltrato y abuso de autoridad y determine medidas preventivas y correctivas para atenderlos.	Estudio-diagnóstico elaborado y aprobado que describe la problemática en torno a la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Reporte del estudio-diagnóstico que muestre los resultados y posibles áreas de oportunidad en pro de la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral.	1a. semana de febrero de 2013	1a. semana de abril de 2013	Dirección Administrativa, Direcciones de la Secretaría y Órgano interno de control	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Secretaría	
8.1.1.2 Desarrollar un procedimiento de aplicación general en todas las áreas de la Secretaría, para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral operando al 100%.	Acuerdo emitido por el o la titular de la dependencia que autorice la realización de un procedimiento para atender y resolver problemas con base al estudio-diagnóstico ya mencionado.	Procedimiento elaborado y aprobado a favor de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral implementado. Documento que informe el nivel o grado de implementación del procedimiento y su impacto desagregado por sexo.	2a. Semana de marzo de 2013	3a. semana de abril de 2013	Dirección Administrativa, Direcciones de la Secretaría y Órgano interno de control	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Secretaría	
8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Mecanismo de evaluación de resultados.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género con el visto bueno del o la titular de la Secretaría que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados del procedimiento atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	1a. semana de julio de 2013	Acción permanente	Dirección Administrativa, Direcciones de la Secretaría y Órgano interno de control	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Secretaría	
RESULTADO ESPERADO	Identificación de áreas de oportunidad, planeación óptima de los tiempos laborales en áreas críticas. Minimizar consumo de tiempos adicionales a la jornada y días laborales								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.	9.1 Desarrollar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría.					9.1.1 Generar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades de la Secretaría, para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, ante las instancias disciplinarias y jurisdiccionales competentes.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
9.1.1.1 Operar el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual vinculantes a todas las dependencias del Gobierno del Estado.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo del Comité General de Cultura Institucional que ordene la operación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual aprobado para implementarse. Documento que describa los pasos a seguir para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual implantado. Reporte que indique el número de personas atendidas, problemáticas y resultados del mismo.	1o. de diciembre de 2012	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y Órgano Interno de Control de la dependencia	Partida del gasto corriente de la dependencia
9.1.1.2 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual difundido en el 100% de las áreas de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la difusión del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual a través de los medios de información disponibles.	Integrar el Protocolo en los medios informativos de la Secretaría y en folletos explicativos y difundirlo entre el personal de la misma.	Informe que describa el % de personal que están enterados y manifiestan la comprensión de la finalidad y utilidad del Protocolo medido mediante encuesta.	1o. de diciembre de 2012	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y Órgano Interno de Control de la Secretaría	Partida del gasto corriente de la Secretaría
RESULTADO ESPERADO	Efectos persuasivos del procedimiento para prevenir, reducir y contener la práctica del hostigamiento y acoso sexual y laboral, por efecto de su divulgación extensa y por las medidas sancionatorias que se prescriben en el mismo.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.	9.2 Contribuir a la prevención el hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro del personal de la Secretaría a través de mecanismos de capacitación.					9.2.1 Otorgar herramientas al personal de la dependencia para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
9.2.1.1 Impartir un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.		Un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Diseño del temario de un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Un curso impartido de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral e incluido en el programa anual de capacitación de la dependencia.	Curso impartido y medido por el nivel de conocimiento de los funcionarios de la dependencia sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral de acuerdo a la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	10. de junio de 2013	30 de diciembre de 2013		
RESULTADO ESPERADO	Sensibilizar al personal de la dependencia sobre el hostigamiento y acoso sexual y laboral.								

Seguimiento y evaluación de acciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avances de los indicadores: Incluir de forma cuantitativa o cualitativa el avance específico de los indicadores establecidos, los cuales pueden expresarse en

porcentajes, números absolutos o mediante la descripción de los efectos o impacto que se evidencia como resultado de las acciones emprendidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Glosario de términos³

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

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

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

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

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

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

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

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

Bibliografía

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

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

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

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

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

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

Plan Quintana Roo 2011 - 2016

Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo

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

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

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

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

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

