



INSTITUTO  
QUINTANARROENSE  
DE LA MUJER



Gobierno del Estado de  
**Quintana Roo**  
2011 - 2016



GOBIERNO  
FEDERAL

# Plan Estratégico

del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional de la

*SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL*



INSTITUTO  
QUINTANARROENSE  
DE LA MUJER



Gobierno del Estado de  
**Quintana Roo**  
2011 - 2016



GOBIERNO  
FEDERAL

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

## CONTENIDO

Mensaje de la Dirección General del Instituto Quintanarroense de la Mujer .....	3
Mensaje de la Oficial Mayor .....	4
Mensaje del Secretario de la Contraloría .....	5
Mensaje del Secretario de Planeación y Desarrollo Regional.....	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 del la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional.....	29
Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional .....	42
Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional.....	44
Seguimiento y evaluación de acciones .....	64
Bibliografía .....	67

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

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

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

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

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

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

## **Mensaje de la Oficial Mayor**

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

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

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

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

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

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

**ROSARIO ORTIZ YELADAQUI**  
OFICIAL MAYOR

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

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

5

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

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

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

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

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

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

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

## **Mensaje del Secretario de Planeación y Desarrollo Regional**

El Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, formulado con el invaluable apoyo y visión del Instituto Quintanarroense de la Mujer, incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja.

La tesis de este esfuerzo es que los Programas de Cultura Institucional, investidos de la perspectiva de género, abrevan de una orientación democratizadora y universalizadora, considerando ambos términos como inclusivos y empáticos, con la intención de generar una realidad distinta y permeable, no únicamente al espacio laboral, si no a todas las formas de relación mujer-hombre, estableciendo políticas orientadas a promover el ejercicio compartido de las responsabilidades entre ambos géneros y la recepción de beneficios en igual proporción.

El objetivo de la integración de la igualdad de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres. Para ello, establece lineamientos generales para introducir la perspectiva de género en nuestras instituciones y dependencias y crea mecanismos de seguimiento y evaluación de la aplicación de los mismos.

Bajo esta perspectiva, el Programa de Cultura Institucional, el Plan de Acción emanado de éste, así como el Modelo de Equidad de Género propuestos en el presente documento, estarían constituyendo importantes factores de cambio, para, a partir de lo cotidiano, actuar sobre decisiones, acciones específicas, y la creación de nuevos espacios, para innovar y romper modelos y esquemas del pasado.

Para la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, el enfoque de género no consiste en simplemente añadir un "componente femenino" ni un "componente de igualdad entre los géneros" a una actividad existente. Es asimismo, algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para fortalecer la planeación de la obra de Gobierno y maximizar el desarrollo regional de Quintana Roo.

Es motivo de orgullo reconocer que esta dependencia ha sido en el pasado reciente, encabezada por mujeres quintanarroenses que han aportado sus capacidades y competencias al logro de los objetivos del Gobierno del Estado. En ese sentido, SEPLADER ha marcado y sigue marcando patrones vanguardistas al demostrar la capacidad de nuestras profesionales. Vocabulario

Hoy, mujeres valiosas y exitosas forman parte de los cuadros de mando y de toda la estructura vertebral del equipo humano de la dependencia, que inciden en los grandes objetivos del desarrollo, como son la ética, la justicia, la igualdad y la democracia.

Si bien implementar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, implica cumplir con un mandato de nuestra legislación, de hacer realidad el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la eficacia e idoneidad de este proceso de implementación, está en nuestras manos. No podemos aplazar este cometido de reestructuración profunda de las relaciones laborales, símbolos de poder, lenguaje y referentes tradicionales.

La trascendencia de este Programa y de los Comités a los que da seguimiento, es entonces, evidente; y lo más importante, conforma una pauta para actuar con justicia y congruencia, desde el ámbito de servicio público del cual formamos parte.

Bienvenida esta iniciativa a la que las y los colaboradores de la SEPLADER nos sumamos con entusiasmo. ¡Enhorabuena y éxito!

## Resumen ejecutivo del programa

La Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, 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 e 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 Planeación y Desarrollo Regional ha decidido establecer un total de 27 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 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 Planeación y Desarrollo Regional, a partir de la legislación y disposiciones administrativas vigentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres y demás regulaciones para prevenir la discriminación o la generación de prácticas que afecten su integridad y oportunidades de desarrollo.

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

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

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

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

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

## Marco normativo del programa de cultura institucional

### a) Del orden internacional

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

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

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

### b) Del orden nacional

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

c) Del orden estatal

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Marco institucional y programático

### a) Perfil Institucional de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional

Esta dependencia tiene a su cargo las siguientes materias y atribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, a saber:

- Promover, coordinar y conducir la formulación de los proyectos de ley, reglamentos y demás disposiciones de carácter general, en materia de planeación y programación, política presupuestal, información, evaluación, coordinación institucional y desarrollo regional, de manera coordinada con las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, para la promoción económica y social del Estado y someterlos a la aprobación del Titular del Ejecutivo;
- Proyectar y coordinar las políticas de planeación del desarrollo del gasto de inversión del Estado y formular con las dependencias y entidades de la Administración Pública, los programas estatales, sectoriales, regionales e institucionales respectivos, asegurando su interrelación; asimismo, coordinar su evaluación y promover su oportuna actualización, bajo las directrices del Gobernador;
- Conducir, regular y coordinar el Sistema Estatal de Planeación y el Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado;
- Promover y coordinar en el seno del COPLADE, la formulación e integración del Plan Estatal de Desarrollo y los programas que de éstos deriven, sometiéndolos a la consideración y aprobación del Titular del Poder Ejecutivo;
- Determinar e instrumentar los procedimientos, criterios y lineamientos generales para la elaboración, integración, ejecución y evaluación de los programas de inversión a cargo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal. Concertar estos aspectos en los programas que se realicen coordinadamente con los gobiernos municipales; así como brindar a los ayuntamientos la asesoría que soliciten para la elaboración de sus programas y proyectos de gasto de inversión;
- Evaluar, supervisar y asegurar la congruencia en el ejercicio de los recursos del presupuesto de egresos destinados a los programas de inversión;
- Establecer los lineamientos para la formulación del Plan Estatal de Desarrollo y de los programas regionales, sectoriales, institucionales y especiales; así como elaborar y actualizar con base en las propuestas de

las dependencias los indicadores para la planeación que sirvan de base en la evaluación del Plan Estatal y sus programas;

- Concertar, coordinar, instrumentar y evaluar, bajo las directrices del Gobernador del Estado, la ejecución de los programas del gasto de inversión que se realicen con los recursos estatales o federales y cuya ejecución se encomiende a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado o a los municipios de la entidad, de conformidad con la legislación, normas y acuerdos que regulen la administración, aplicación y vigilancia de estos recursos;
- Supervisar, en coordinación con la Secretaría de Contraloría, el cumplimiento de los programas del gasto de inversión y el adecuado ejercicio de los recursos, formulando los informes sobre los avances alcanzados para el conocimiento del Gobernador del Estado y de las autoridades federales, estatales y municipales involucradas;
- Instrumentar, en coordinación con las dependencias competentes, los trámites y registros que requieran el control y evaluación del ejercicio del gasto de inversión del Presupuesto de Egresos del Estado;
- Consolidar y regular los servicios regionales del sector, procurando su vinculación con el modelo de organización y desarrollo regional del Estado bajo criterios de eficiencia, productividad y ahorro en el gasto público y mayor cercanía y calidad de servicios a la población;
- Regular, coordinar y conducir los aspectos técnicos del Sistema Estatal de Información, Geografía y Estadística, procurando que los diversos sectores de la Administración Pública del Estado integren, bajo las políticas del mismo, los subsistemas de información que sirvan de base para la elaboración, instrumentación y evaluación de los programas a su cargo;
- Integrar la información sobre los avances en el cumplimiento de los planes y programas de desarrollo del Estado, así como la que requiera para la formulación del informe que rinde el Gobernador ante la Legislatura del Estado sobre la situación que guarda la Entidad Federativa;
- Proyectar y coordinar, con la participación que le corresponda a los gobiernos municipales, el desarrollo regional; así como establecer, coordinar y evaluar, los lineamientos que deban seguir; y promover que los programas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, atiendan los requerimientos del desarrollo regional;
- Autorizar y registrar, en coordinación con la Secretaría de Hacienda, el ejercicio del gasto público de inversión y evaluar su correlación con el Plan Estatal de Desarrollo y el cumplimiento de los programas a cargo de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;

- Regular y supervisar, en coordinación con las Secretarías de Hacienda y de Contraloría, que los subsidios y las transferencias de fondos, provenientes del Ejecutivo del Estado para el desarrollo regional a favor de los municipios se vinculen con los objetivos establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo y los programas de desarrollo del Estado;
- Normar, coordinar, supervisar y consolidar los sistemas estatales de planeación, programación sectorial, programación de inversiones, información, evaluación, coordinación institucional y desarrollo regional, asegurando su adecuada integración y funcionamiento en las dependencias y entidades del Estado, así como en los municipios que lo requieran;
- Actualizar y proponer al Titular del Poder Ejecutivo, los instrumentos normativos, metodológicos y reglamentarios internos que establecen las leyes, para el mejor funcionamiento y administración del Sistema Estatal de Planeación y del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado;
- Establecer los lineamientos que deban seguir las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal en la organización de la información que rindan para la integración del informe anual del Titular del Poder Ejecutivo;
- Asegurar que los planes, programas y presupuestos de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, comprendan objetivos relacionados con la racionalidad y la modernización de los servicios públicos que se proporcionan a la población; y
- Las demás que le encomienden expresamente las leyes y reglamentos.

## **b) Referentes programáticos del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional**

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.

22

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 Planeación y Desarrollo Regional***

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 Planeación y Desarrollo Regional, este perfil constituye un antecedente que, en caso de verificarse al interior de su gestión organizacional, deberá atenderse de inmediato con acciones específicas.

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

#### **IV.5.5.- Estrategia 5**

##### **Planeación para el desarrollo estatal.**

Fortalecer la planeación para el desarrollo promoviendo la participación ciudadana, evaluación de las acciones y la generación oportuna de información geográfica y estadística.

IV.5.5.1.- Generar procesos de planeación, programación, presupuestación, seguimiento y evaluación que eficiente la planeación participativa gubernamental, con el propósito de cumplir con los objetivos estratégicos del desarrollo estatal.

IV.5.5.2.- Actualizar y reforzar el sistema integral de indicadores de desempeño gubernamental.

IV.5.5.3.- Fortalecer la operación y funcionamiento del Sistema Estatal de Información Geográfica y Estadística y su coordinación con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

IV.5.5.4.- Crear la unidad estatal de inversión.

IV.5.5.5.- Fortalecer los procesos registrales de obra pública, planes y programas.

IV.5.5.6.- Desarrollar una política de población encaminada al equilibrio entre el crecimiento y las posibilidades de desarrollo del Estado.

#### **Capítulo V del Plan.- Instrumentación, seguimiento y evaluación**

El Plan Quintana Roo 2011-2016 promueve la coordinación efectiva de la infraestructura institucional del Poder Ejecutivo en la instrumentación de las Políticas Públicas contenidas en la estructura temática, estrategias y líneas de acción.

La Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional de manera conjunta con la Secretaría de Hacienda, la Secretaría de la Contraloría y la Secretaría Técnica del Gabinete con el objetivo de dar operatividad a los lineamientos estratégicos, coordinarán la elaboración de los Programas Sectoriales, Institucionales y Especiales con las dependencias y entidades de la administración pública estatal en el seno del Sistema Estatal de Planeación Participativa.

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

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

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

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

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

ALCANCE	MEG	PQCI
¿En qué consiste?	Certificación Nacional en materia de Equidad de Género. Es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida a empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales, para que incorporen una perspectiva de género y conduzcan a su organización al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.	<p>Programa en materia de equidad y perspectiva de género dirigido a la transformación de los valores, creencias y comportamientos internos, exclusivamente de las instituciones públicas.</p> <p>Está encaminado a establecer un Plan de acción, con horizontes temporales diversos y acciones afirmativas al género, procurando incidir en aspectos centrales de la gestión organizacional en los que debe prevalecer la igualdad de género y las condiciones igualitarias para el libre ejercicio de libertades y derechos de los hombres y las mujeres que se desempeñan en el ámbito público.</p> <p>Este Programa no requiere ni se dirige hacia una certificación</p>
Rubros de la gestión organizacional en los que inciden	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generar ambientes laborales sanos</li> <li>2. Trato digno y de respeto</li> <li>3. Mejora de condiciones físicas o espacios de trabajo</li> <li>4. Eliminar la discriminación laboral</li> <li>5. Igualdad de oportunidades</li> <li>6. Fomentar la formación y el desarrollo profesional</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política y deberes institucionales</li> <li>2. Clima Laboral (1)</li> <li>3. Comunicación incluyente</li> <li>4. Selección de personal (4)</li> <li>5. Igualdad de salarios y prestaciones (7)</li> <li>6. Capacitación y formación profesional</li> </ol>

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

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

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

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

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

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

En el caso del Programa de Cultura Institucional, se adiciona el acondicionamiento de la percepción personal de los hombres y mujeres de la institución, con respecto a las normas, programas y políticas que existen y

deben promoverse en materia de igualdad de género. En este caso se hace referencia al rubro: Política y deberes institucionales.

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

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

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

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

## **Diagnóstico del perfil de la cultura institucional del la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional**

### **Método empleado**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Tamaño de la muestra

Participantes	Personas	%
Mujer	23	49
Hombre	24	51
Total	47	100

La participación del personal de la SEPLADER, en la encuesta de cultura organizacional, tiene un equilibrio de género del 50% y una representatividad del 46% del total de la plantilla laboral de la dependencia.

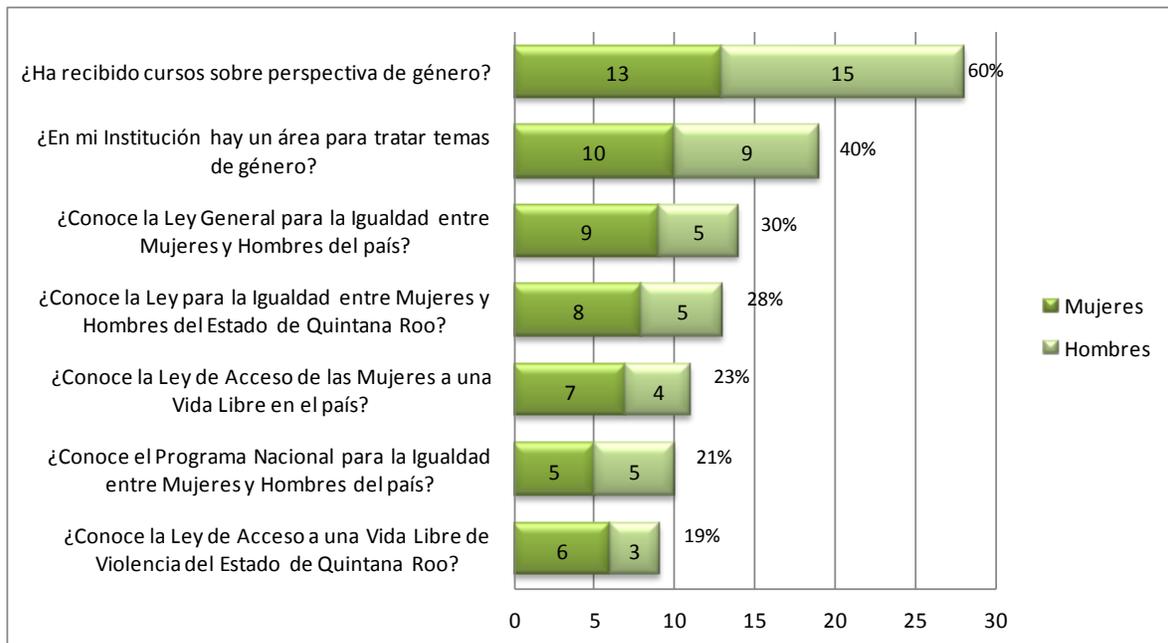
## Política y deberes institucionales

En este rubro, el análisis de la cultura organizacional se enfoca a constatar el conocimiento que el personal posee con relación a temas básicos de la perspectiva de género y su contacto con el conocimiento de las normas legales y programáticas que regulan a nivel nacional y estatal esta materia.

El conocimiento del marco legal y programático que presentan quienes se desempeñan en la SEPLADER se complementa con la verificación del conocimiento e imagen que tienen del Comité de Equidad de Género y de la red de trabajo que se genera a partir de su funcionamiento y acuerdos institucionales.

Los resultados de esta valoración se presentan en la gráfica 1.

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



El trabajo del Comité y sus miembros, se aprecia por la cobertura lograda de un 60% de personas con respuestas que afirman haber participado en temas relacionados al género, lo cual significa un avance representativo del esfuerzo de capacitación en la materia.

No obstante, se requiere fortalecer la imagen del Comité, a la vista de un 60% del personal que participó en la encuesta y que no refiere conocer o percatarse de que esta instancia tiene un cometido trascendente en la organización.

En atención a la importancia del marco normativo y programático de las políticas y programas de género, para las administraciones públicas y sus autoridades, en el cuestionario se hizo la indagatoria sobre el conocimiento de las leyes que se enuncian en el cuadro, cuyo perfil tuvo respuestas afirmativas con puntuaciones a la baja. En este sentido, la tendencia observada se considera una oportunidad para integrar una agenda de orientación y difusión de los temas legales, que se vinculan con el género.

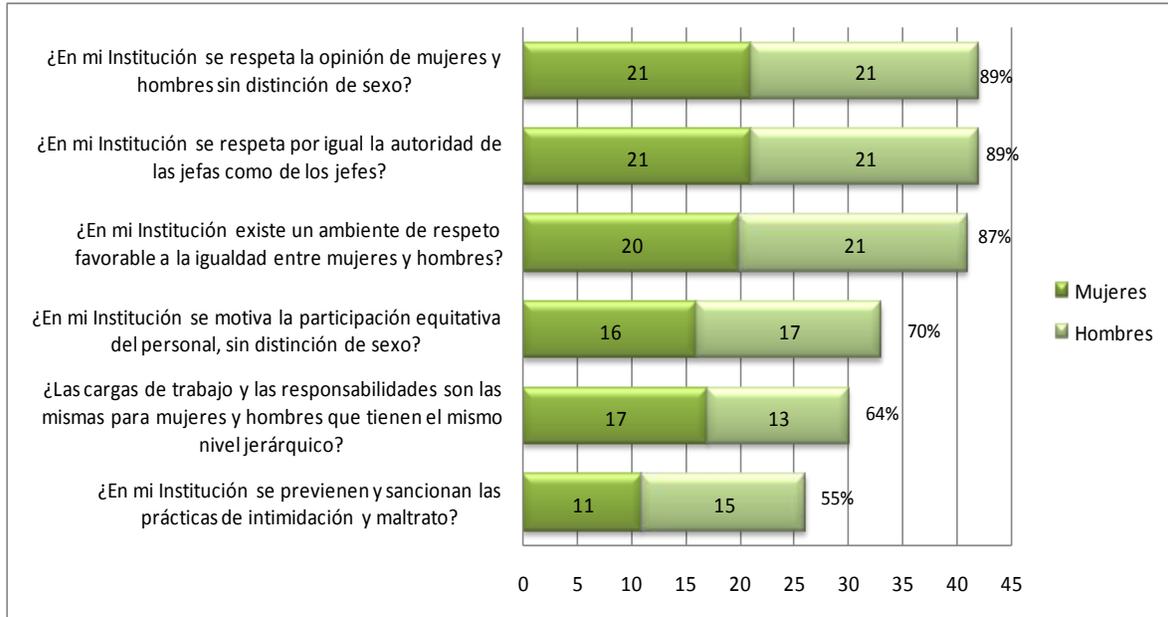
### Clima laboral

En este factor, se hizo énfasis en la pesquisa del tipo de relaciones de género que se establecen en las dependencias del Gobierno del Estado, de ahí que se enfoquen a valorar la percepción del respecto que existe para mujeres y hombres; el equilibrio de sus cargas de trabajo, bajo supuestos de igualdad; el nivel de la motivación para personas de ambos sexos, sin distinción o ventaja; y la verificación de posibles situaciones de intimidación o maltrato por motivo de género.

Según se aprecia, se trata de una valoración de la situación del género que predomina en el ambiente de una organización con múltiples relaciones internas y con la propia sociedad en la que se desenvuelve.

Los resultados de la visión que los participantes tienen de las preguntas planteadas sobre el clima laboral de su dependencia es la siguiente:

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



Los niveles porcentuales de respuestas afirmativas, asignados en los cuestionarios para el respeto a la opinión de mujeres y hombres, la autoridad equitativa de ambos cuando tienen puestos de jefatura, y la presunción de que existe un ambiente favorable para la igualdad entre mujeres y hombres, indican que existe un acuerdo general en la dependencia sobre las reglas generales de la relación: el respeto, la atención a las jerarquías y la noción de la importancia de un ambiente que propicie los equilibrios de género.

Lo anterior favorece la continuidad de acciones emprendidas en la dependencia, con probabilidades positivas de una continuidad y nuevos resultados.

El nivel de motivación a la participación de todas las personas sin distinción de sexos se registra con un 70% de respuestas afirmativas, por lo cual habría que valorar la motivación que lleva al 30% restante a tener una reserva a dicha afirmación.

Como tendencia que llama la atención por su implicación en la formación de equilibrios productivos a partir de la armonía que presente el clima laboral, se percibe que un 36% de las personas que participaron en la encuesta, encuentran que no existe un adecuado equilibrio entre las cargas de trabajo que se distribuyen para hombres y para mujeres.

Destaca también como punto de atención el hecho de haberse reportado únicamente por el 55% de las personas consultadas, que los casos de maltrato e

intimidación para hombres o mujeres en la organización son atendidos y sancionados, situación que debe analizarse desde el punto de vista de quienes no comparten dicha aseveración.

**Comunicación incluyente**

En este factor se concede importancia al tipo de contenidos y mensajes que se producen e incluyen en la comunicación institucional y su grado de focalización, hacia sus destinatarios, concediendo importancia a un cierto tipo de comunicados, si se dirigen para hombres y, a sus variantes necesarias, si se dirigen a mujeres; destacando en ambas posibilidades, que el elemento que rige sobre el contenido son las necesidades diferentes o concomitantes a su respectivo sexo.

La valoración de estos aspectos bajo el concepto de comunicación incluyente se realizó mediante las siguientes preguntas y su respectiva agregación de respuestas.

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



En general, se aprecia el trabajo del Comité de Equidad de Género en la inclusión de la comunicación con perspectiva de género, ya que el personal encuestado, refiere que existe un respeto para mujeres y hombres, que se constata en la comunicación oficial y en la comunicación informal dentro de la dependencia (calificado afirmativamente en el 91% y 89% para cada caso).

En una puntuación ligeramente más baja, se constata también que el personal acredita con sus respuestas afirmativas del orden del 79% y 69%, que en documentos oficiales y en los contenidos propagandísticos de las campañas institucionales se utilizan imágenes, mensajes y lenguaje, que vincula y se refiere a necesidades, tanto de mujeres como de hombres.

En este rubro las oportunidades se presentan para dar sustentabilidad a la transformación de la cultura de sensibilidad al género a una práctica institucional comprometida con la transformación del entorno en el que incide la dependencia.

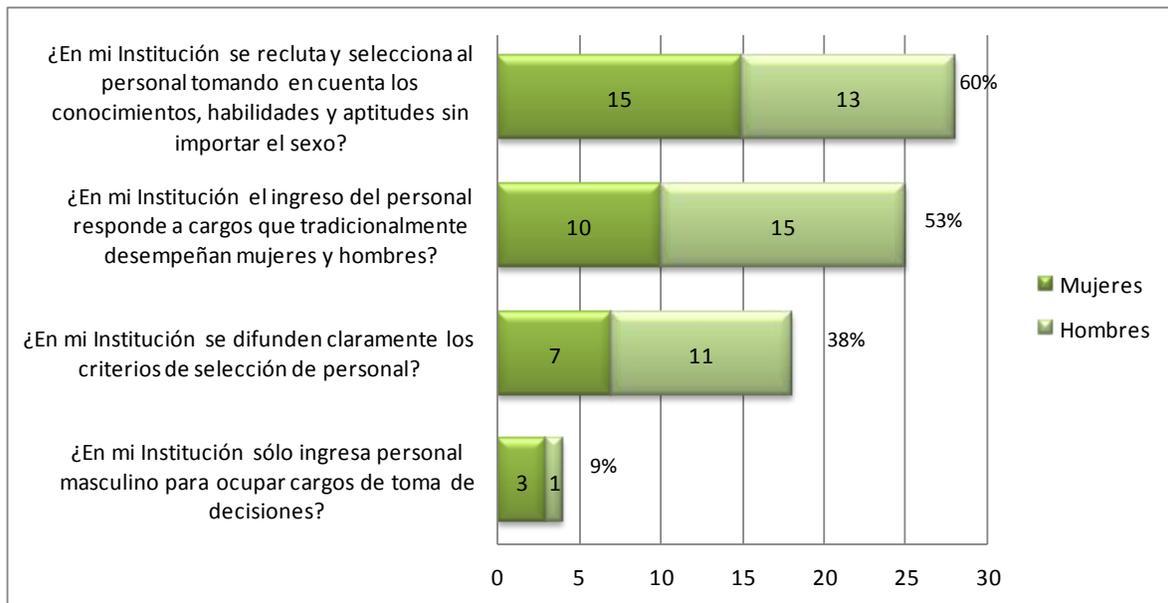
## Selección de personal

En este factor se analiza la percepción del personal sobre la manera en que ocurren los procesos de selección para quienes aspiren ingresar a la dependencia. El parámetro principal que se aplica para tal efecto, es la igualdad de oportunidades, que lleva consigo la objetividad, la publicidad y la equidad en la evaluación de los propios aspirantes.

La visión que el personal tiene de los procesos de selección en su dependencia se manifiesta de la manera siguiente.

35

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



Existe plena coincidencia en que en la SEPLADER los puestos de mando no están reservados primordialmente para los hombres, según lo confirma el 91% de respuestas negativas para la pregunta planteada en el último renglón de la gráfica 4.

Se estima que la incidencia de respuestas afirmativas es de un perfil de lo mediano hacia la básico; es decir, que, probablemente el personal juzga que el reclutamiento y la selección tendería a estar perfectamente sistematizada. Sin embargo, su percepción es la siguiente:

Se afirma que se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta su perfil, sin distinción de sexos, por parte del 60% del personal consultado, de lo cual se infiere que el 40% restante tiene dudas sobre este requisito de la selección.

El 53% del personal todavía asiente que ciertos cargos son ocupados tradicionalmente por hombres y otros por mujeres dentro de la dependencia.

Solamente el 38% del personal afirma que se difunden claramente los criterios de selección.

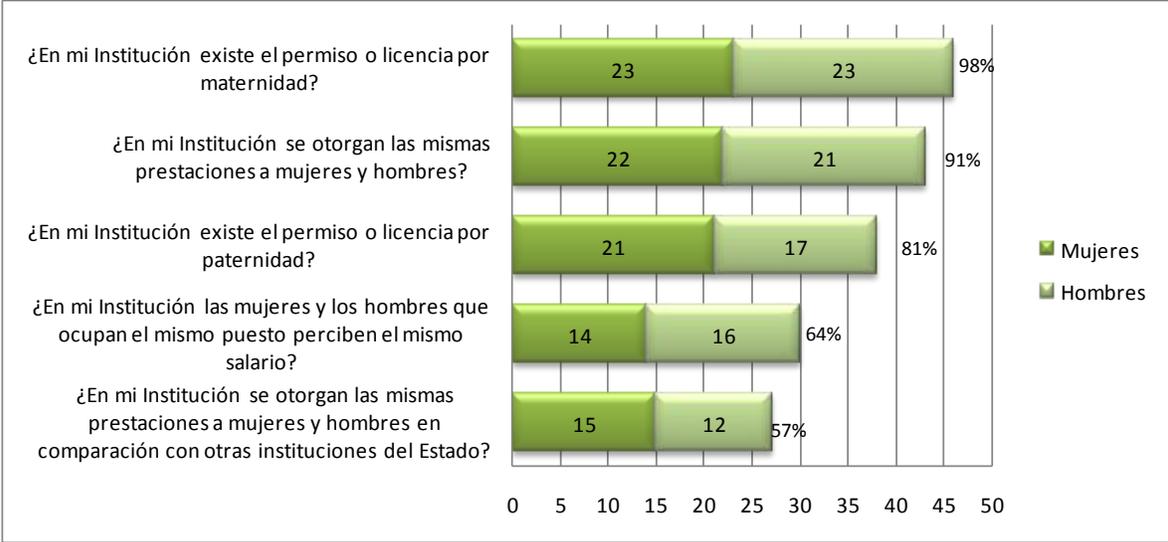
Como área de oportunidad para nivelar las percepciones de este factor, ya en la práctica de la cultura institucional, es recomendable generar la información requerida para dar conocimiento oportuno de plazas vacantes y difusión suficiente y consistente de los criterios que se van a aplicar en el proceso correspondiente.

**Salarios y prestaciones**

En este factor el enfoque de análisis se concentra en constatar el punto de vista del personal encuestado, acerca de la equidad con que se asignan las remuneraciones y prestaciones entre el personal, destacando si se presentan opiniones que manifiesten algún sesgo de favoritismo o exclusión por motivo de género.

Las preguntas planteadas y su tratamiento en forma de respuestas afirmativas, se exponen en la gráfica 5 y en los comentarios que le corresponden.

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



El uso de prestaciones y la equidad con la que están planteadas para mujeres y hombres, son aceptadas por un promedio del 90% de quienes respondieron de manera afirmativa. En este caso se evidencia que existe un consenso en que las prestaciones tienen el rasgo de la accesibilidad y lo que requieren para su aprovechamiento es que el personal esté bien informado acerca de sus beneficios.

En lo que concierne a los sueldos, se presentan algunas diferencias: el 36% de personas anotaron respuestas negativas, para matizar la pregunta que inquiriere si en la dependencia se retribuye en igualdad de condiciones y montos a los hombres y a las mujeres que ocupan el mismo puesto; en tanto que, el 57% del personal afirma que los salarios y prestaciones que se cubren en la Secretaría son equivalentes a los que se ofrecen en otras instancias del sector público estatal.

Se aprecia que en el rubro de salarios hace falta una mayor difusión de información acerca de la estructura de la remuneración que corresponde a los puestos de la Secretaría.

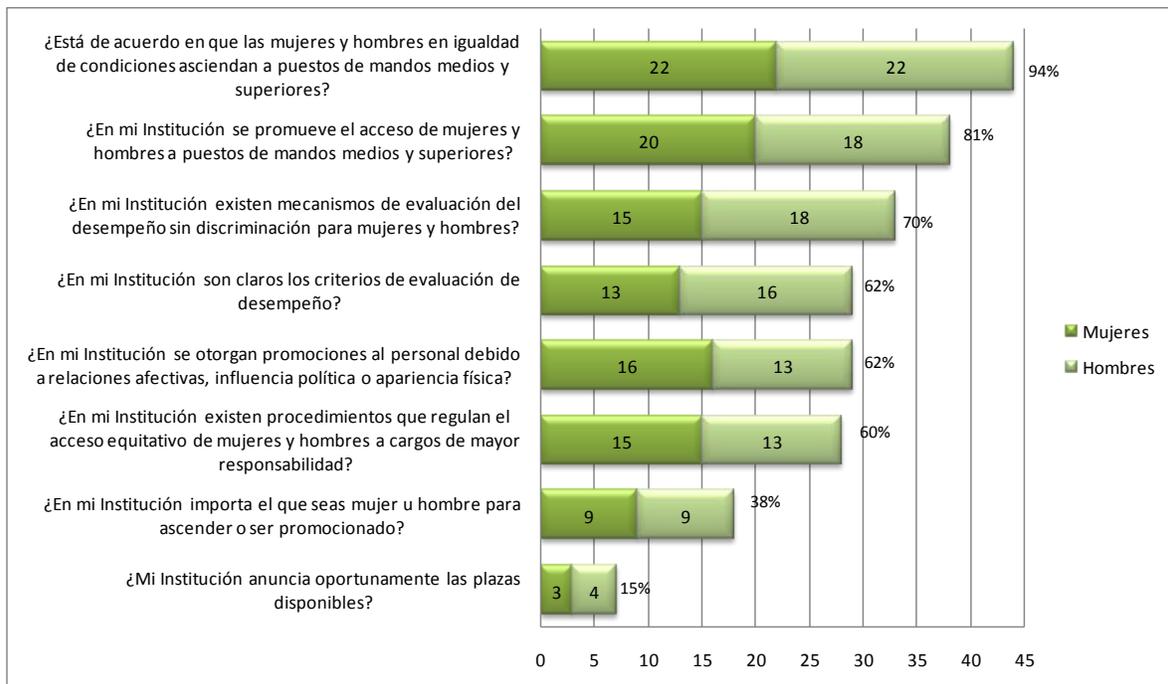
### Promoción vertical y horizontal

Las trayectorias de ascenso y desarrollo del personal de una organización constituyen un medio para lograr la evolución positiva de sus sistemas de trabajo, productividad y permanencia competitiva. En el sector público son pieza fundamental de la profesionalización y la generación de experiencia y solidez de la gestión institucional.

Par llegar a este punto, se requiere que las promociones y ascensos constituyan una vía de crecimiento sostenido y planificado. De ahí que en este factor se valore el sistema y los criterios de promoción que ocurren en la SEPLADER.

En este rubro el personal manifestó sus puntos de vista en las tendencias que aparecen en la gráfica 6.

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



El 94% del personal coincide en que las mujeres y los hombres asciendan a puesto de mandos medios y superiores en igualdad de condiciones, con lo cual se afirman varias de las aseveraciones vertidas en el factor 2 y sus resultados con apertura al género.

Se afirma, como imagen de conjunto entre el 81% de participantes en la encuesta, que en la dependencia se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mando, lo cual tiene un matiz en la última barra de la gráfica, que

indica que el 85% de los participantes niega que se anuncien oportunamente las plazas que son objeto de promoción.

De manera concomitante a esta reserva, se afirma en 62% de los cuestionarios que en la dependencia se presentan promociones debido a relaciones afectivas, compromisos políticos o por la apariencia de las personas, situación que va mermando la percepción conceptual que encabeza las puntuaciones asignadas a este factor. A pesar de este contraste, la visión de género vuelve a aparecer en el 38% del personal que afirma que no es relevante si es mujer u hombre para acceder a otro puesto.

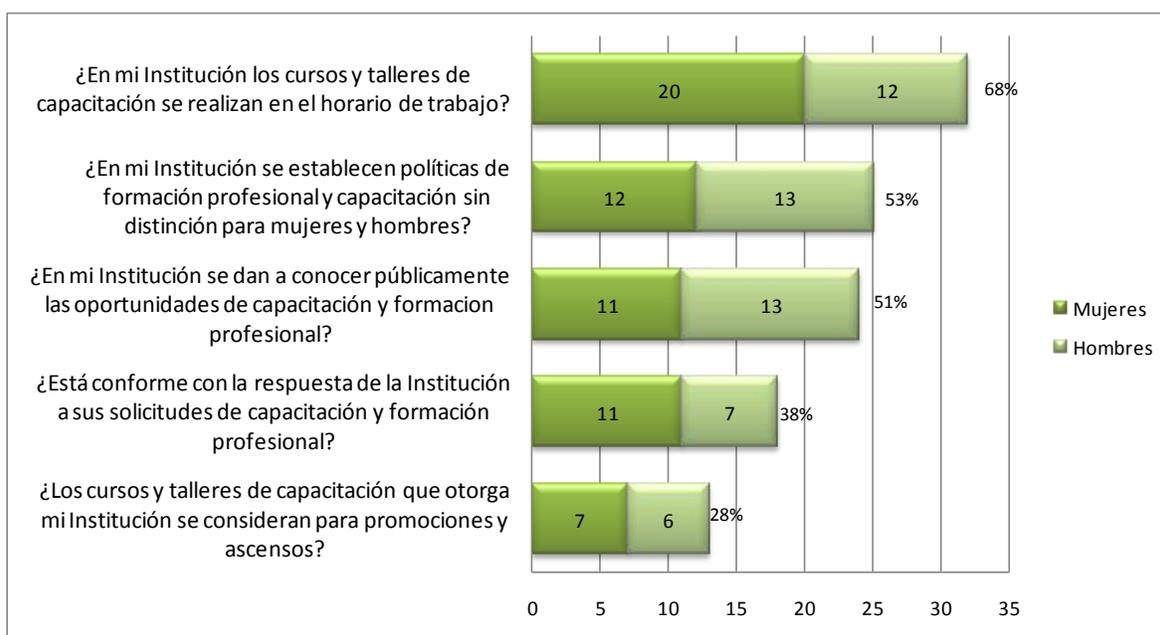
La evaluación del desempeño, como elemento de medición de los resultados del personal, se juzga con mecanismos equilibrados, que no discriminan a mujeres u hombres en un 70% de los casos y la claridad de sus criterios se afirma como positiva en el 62%.

Los perfiles de este factor presentan las tendencias de una apreciación general, basada en supuestos de la cultura institucional sensible al género, comprometida con la igualdad como potencial vigente, pero enfrenta, la tendencia de una práctica tradicional que predomina en la asignación directa de promociones, lo cual resta viabilidad a la gestión de plazas con la mayor transparencia y publicidad oportuna que sea posible.

### **Capacitación y formación profesional**

La percepción del personal de la SEPLADER aportó una serie de calificaciones de nivel medio al sistema de capacitación institucional, de conformidad con los siguientes elementos explicativos.

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



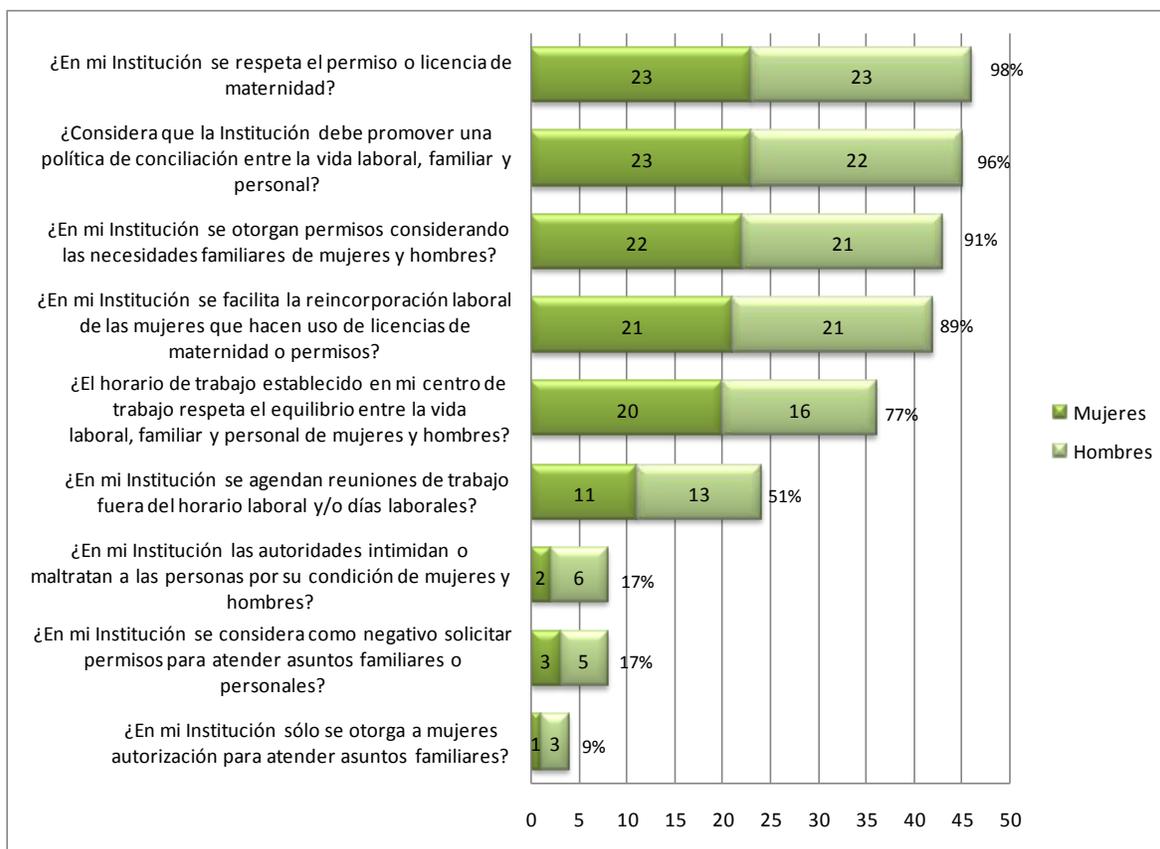
Es probable que la adaptabilidad de horarios a la capacitación sea concebida más como responsabilidad del personal que por una mejor planeación de sus programas; de ahí que, también con cierta reserva, se juzgue únicamente en el 68% de los casos que los cursos y talleres se realizan en el horario de trabajo.

La percepción que el personal externa sobre la existencia de políticas de capacitación sin distinción para mujeres y hombres se juzga como positiva en el 53% de los casos, y con reserva por parte del 47% del personal consultado. Esto divide de manera significativa las tendencias organizativas de la capacitación e incide en detrimento de la visión positiva de quienes no se han incorporado a este beneficio.

La respuesta de la dependencia a las solicitudes del personal en materia de capacitación se considera positiva en solamente 38% de los casos, por lo cual es viable incidir en la actualización del actual sistema de inventario de necesidades de capacitación, el cual puede configurarse con las correspondientes entradas para los temas de la cultura de género.

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

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



La idea que sostiene que la dependencia debe conciliar la vida familiar, personal, institucional y laboral es aceptada por el 98% de quienes participaron en la encuesta, de ahí que el tema tenga una posición de un deber ser y de la formación de un compromiso necesario con el personal.

Puede afirmarse que el perfil de las respuestas dadas a tal esfuerzo de conciliación, sea el referente principal del factor, a título de parámetro de valoración.

El personal encuestado coincide en todo lo concerniente a prestaciones y su disfrute como parte de la política de conciliación aludida y como derecho laboral constituido. En estos rubros se manifiesta un promedio de 94%.

En igual tendencia con una agregación de coincidencias positivas, el 91% de respuestas afirmativas se inclinan a confirmar que existen facilidades para que el personal, en ciertas circunstancias, atienda asuntos familiares; refiriendo también que no se considera negativo solicitar dichas facilidades (17% de personas sostienen esta posición, pero representan una minoría porcentual).

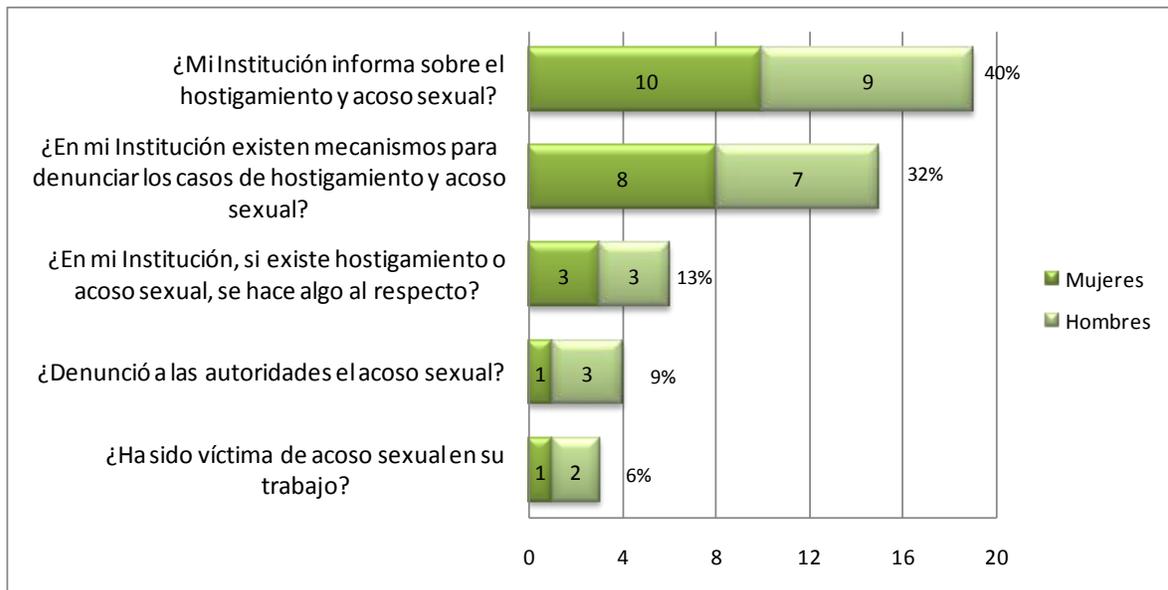
El horario laboral se considera equilibrado en un 77% de los casos, aunque se presenta el perfil de respuestas que afirman con una incidencia del 51%, que en la dependencia suelen programarse reuniones fuera del horario y días laborales, con lo cual el equilibrio sustentado en las respuestas con mayor puntuación tienden a relativizarse.

En una última referencia a la información contenida en la gráfica, se observa que la incidencia de casos de maltrato o intimidación laboral, aunque es baja (17%), es una evidencia de que existe y puede ocurrir en diversos momentos laborales, lo debe motivar una intervención decidida por parte de las autoridades superiores de la dependencia para erradicar este tipo de comportamientos.

### Acoso sexual y laboral

El perfil de este factor tiene los siguientes rasgos en la SEPLADER

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



Se expone en un 32% de los cuestionarios la aseveración de que existen mecanismo para denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual; así como un porcentaje representativo del 40% que coincide en que la dependencia informa en diversos aspectos de esa práctica. Se reportan 3 casos de acoso y 9% de situaciones que han sido denunciadas.

## **Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional**

### **Política y deberes institucionales**

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

- Fortalecer al Comité de Equidad de Género a partir de la gestión del Programa de Cultura Institucional y de su Plan de acción.
- Dar continuidad a la gestión del Modelo de Equidad de Género, en coordinación con el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
- Planificar las estrategias para la ampliación de la cobertura de información y difusión de temas de género para el personal que no ha accedido a estos conocimientos.

### **Clima laboral**

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

- Atender los procedimientos y protocolos que definan la Oficialía Mayor y el Instituto Quintanarroense de la Mujer, para atender quejas sobre actos de autoridad que se considere afecten las relaciones con colaboradores.

### **Comunicación incluyente**

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

- Extender el manejo del lenguaje incluyente a la comunicación institucional de bienes y servicios en el entorno social de la SEPLADER y en sus relaciones institucionales.

### **Selección de personal**

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

- Orientar al personal para que acuda ante la Oficialía Mayor en caso de requerir algún tipo de información relacionada a procesos de selección en la SEPLADER.

### **Salarios y prestaciones**

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

- Orientar al personal para que acuda ante la Oficialía Mayor en caso de requerir algún tipo de información relacionada con salarios y prestaciones en la SEPLADER.

## **Promoción vertical y horizontal**

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- En este rubro se atenderán los lineamientos que determine la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.

## **Capacitación y formación profesional**

43

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Mejorar los procesos de planeación de la capacitación y sistematizar los instrumentos para la captación de necesidades de capacitación, asegurando su apertura para temas de equidad de género.

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

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Establecer políticas y criterios para optimizar el tiempo laboral y depender en menor medida de reuniones de trabajo fuera de la jornada laboral.
- Establecer un procedimiento para el levantamiento de quejas y denuncias contra prácticas de maltrato e intimidación laboral.

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

*Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor*

- Adoptar el procedimiento de prevención, denuncia y sanción del Hostigamiento y el abuso sexual, promovido por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

## **Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional**

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 Planeación y Desarrollo Regional, son los siguientes:

Factor	<b>1. Política y deberes institucionales</b>
Objetivo	Impulsar el Programa de Cultura Institucional y fortalecer la gestión del Comité de Equidad de Género de la SEPLADER.
Estrategia	1.1 Ejecutar el Programa de Cultura Institucional de la dependencia a partir de la red de trabajo del Comité de Equidad de Género, teniendo como ejes de trabajo el Plan de Acción del mismo programa y el Modelo de Equidad de Género, en las variantes promovidas por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
Línea de Acción	1.1.1 Dar sustentabilidad a la operación del Comité de Equidad de Género a partir del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.
Acciones específicas	1.1.1.1 Incorporación de todas las acciones específicas del Plan de Acción de la Secretaría en la agenda de reuniones de su Comité de Equidad de Género, mediante una adecuada jerarquización de las mismas y de conformidad con sus fechas de inicio y calendario de ejecución.  1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la SEPLADER 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 Completar la formación de todo el personal de la Secretaría en materia de perspectiva de género y su importancia mediante la promoción de las acciones del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.

Línea de Acción	1.2.1 Integración de los temas de igualdad de género y cultura institucional en el programa institucional de capacitación de la Secretaría.
Acciones específicas	1.2.1.1 Capacitar al personal de la Secretaría en un programa básico de cultura institucional de conformidad con el perfil del Programa Institucional de la SEPLADER en la materia.  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 dependencia.
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 Actualización de la gestión organizacional de la Secretaría, con base en el MEG.
Acciones específicas	1.3.1.1 Actualizar los ordenamientos institucionales, manuales, normas y procedimientos administrativos con PEG.  1.3.1.2 Implementar al interior de la dependencia los lineamientos que son requeridos para la adopción del Modelo de Equidad de Género y el proceso de acreditación previsto por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.  1.3.1.3 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.
Factor	<b>2. Clima laboral</b>
Objetivo	Contribuir a la sustentabilidad del clima laboral de la SEPLADER, mediante acciones del Programa de Cultura Institucional.
Estrategia	2.1 Armonizar las relaciones institucionales y personales mediante el fomento del diálogo, la conciliación de conflictos y la intervención oportuna de las autoridades para mediar y resolver diferencias.

Línea de Acción	2.1.1 Instituir políticas de atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales.
Acciones específicas	2.1.1.1 Elaborar 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.  2.1.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.
Factor	<b>3. Comunicación incluyente</b>
Objetivo	Consolidar en la comunicación institucional interna y externa la perspectiva de género y el manejo de lenguaje incluyente.
Estrategia	3.1 Consolidar prácticas de comunicación institucional y de uso del lenguaje incluyente con perspectiva de género.
Línea de Acción	3.1.1 Consolidar los lineamientos de comunicación institucional para la integración y definición de sus contenidos con perspectiva de género.
Acciones específicas	3.1.1.1 Aplicar los lineamientos de comunicación institucional con perspectiva de género, elaborado por el IQM, aplicable a la formulación de comunicados y manejo de la imagen institucional en la documentación, simbología y mensajes institucionales distribuidos y publicados en distintos medios.  3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.
Factor	<b>4. Selección de personal</b>
Objetivo	Acondicionar el procedimiento de selección de personal mediante políticas de reconocimiento del mérito e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
Estrategia	4.1 Implementar los procedimientos de reclutamiento y selección en los términos previstos por la Ley del Servicio Público de Carrera Vigente en el Estado, y de conformidad con el procedimiento estándar autorizado por la Oficialía Mayor del Poder Ejecutivo.

Línea de Acción	4.1.1 Atender los lineamientos que la Oficialía Mayor determine para incluir el enfoque de perspectiva de género en la selección de personal.
Acciones específicas	4.1.1.1 Implementar el procedimiento, actualizado por la Oficialía Mayor, de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la SEPLADER 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 del SEPLADER.  4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.
Factor	<b>5. Salarios y prestaciones</b>
Objetivo	Orientar al personal que lo requiera, en materia de salarios y prestaciones en la SEPLADER.
Estrategia	5.1 Canalizar a la Oficialía Mayor los requerimientos del personal en materia de salarios y prestaciones en la SEPLADER.
Línea de Acción	5.1.1 Orientar al personal para que dirija sus consultas en materia de salarios y prestaciones a la Unidad Administrativa correspondiente de la Oficialía Mayor.
Acciones específicas	5.1.1.1 Asistencia directa al personal para orientarlo en la canalización de sus dudas sobre salarios y prestaciones, ante la Oficialía Mayor.  5.1.1.2 Elaboración y difusión de un diagnóstico que mida la segregación salarial al interior de la SEPLADER.
Factor	<b>6. Promoción vertical y horizontal</b>
Objetivo	Desarrollar políticas de promociones y ascensos basadas en sistemas de concurso y evaluación de antecedentes de desempeño y capacidad profesional del personal.

Estrategia	6.1 Establecer políticas institucionales para implantar de manera gradual sistemas de promoción basados en el concepto de desarrollo profesional de la Secretaría.
Línea de Acción	6.1.1 Atender los lineamientos que establezca la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado en materia de inclusión de la perspectiva de género, en los procesos de promociones y ascensos.
Acciones específicas	6.1.1.1 Implementar el procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado por la Oficialía Mayor, a efecto de que el personal sepa con claridad los supuestos sobre los que será calificado su trabajo y resultados.  6.1.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.
Factor	<b>7. Capacitación y Formación Profesional</b>
Objetivo	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación de la Secretaría.
Estrategia	7.1 Establecer como política institucional el diseño de contenidos de la capacitación que incluya la perspectiva de género entre los temas propios de la especialidad de la dependencia.
Línea de Acción	7.1.1 Generar la apertura del personal a incluir en su formación de especialidad el tema de la perspectiva de género, a efecto de que la emplee como herramienta de análisis permanente de los asuntos que atienda.
Acción específica	7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la dependencia de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar en el mismo la perspectiva de género.
Estrategia	7.2 Desarrollar los programas de capacitación institucional mediante un sistema permanente de captación de sus requerimientos de formación y desarrollo, incluidos los temas para el fortalecimiento 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.
Acciones específicas	7.2.1.1 Actualizar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia para captar temas relacionados con la perspectiva de género.  7.2.1.2 Aplicación anual del Inventario de necesidades de capacitación de la dependencia, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación.  7.2.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al DNC, al Inventario anual de capacitación y al Programan anual de capacitación.
Factor	<b>8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional</b>
Objetivo	Contribuir desde el Programa de Cultura Institucional a la armonización de la vida familiar, personal, institucional y laboral del personal de la dependencia.
Estrategia	8.1 Atender aspectos clave de la gestión organizacional mediante instrumentos orientados a la armonización de las relaciones institucionales con las relaciones personales generadas al interior de la organización.
Línea de Acción	8.1.1 Generar directrices para conciliar situaciones de tensión y conflicto en las relaciones institucionales y del personal de la dependencia.
Acción específica	8.1.1.1 Impartir un curso de habilidades directivas para la gestión de las relaciones institucionales, personales y laborales.
Factor	<b>9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral</b>
Objetivo	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.

Estrategia	9.1 Desarrollar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría.
Línea de Acción	9.1.1 Generar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades de la Secretaría para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, ante las instancias disciplinarias y jurisdiccionales competentes.
Acciones específicas	9.1.1.1 Operar el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual vinculantes a todas las dependencias del Gobierno del Estado.
	9.1.1.2 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.
Estrategia	9.2 Contribuir a la prevención el hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro del personal de la Secretaría a través de mecanismos de capacitación.
Línea de Acción	9.2.1 Otorgar herramientas al personal de la dependencia para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
Acción específica	9.2.1.1 Impartir un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.

A continuación, se detalla cada una de las acciones específicas establecidas para el Plan de Acción de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional.

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
1. Política y deberes institucionales	Impulsar el Programa de Cultura Institucional y fortalecer la gestión del Comité de Equidad de Género de la SEPLADER.	1.1 Ejecutar el Programa de Cultura Institucional de la dependencia a partir de la red de trabajo del Comité de Equidad de Género, teniendo como ejes de trabajo el Plan de Acción del mismo programa y el Modelo de Equidad de Género, en las variantes promovidas por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.					1.1.1 Dar sustentabilidad a la operación 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 Incorporación de todas las acciones específicas del Plan de Acción de la Secretaría en la agenda de reuniones de su Comité de Equidad de Género, mediante una adecuada jerarquización de las mismas y de conformidad con sus fechas de inicio y calendario de ejecución.	Operación del 100% de las acciones establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría.	Documento emitido por el Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un programa de ejecución de las actividades establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría bajo los criterios de jerarquización, de las mas relevantes o urgentes, y en relación directa con las fechas previstas para su inicio y conclusión.	Programa de ejecución de las actividades establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría elaborado y aprobado. Documento que indique las atribuciones que le corresponde a cada integrante del comité así como las fechas de arranque y ejecución de las actividades.	Programa de ejecución implementado. Reportado a través de la minuta de las reuniones del Comité de Equidad de Género que indique las actividades que han realizado conforme al Plan de Acción, responsable, su inicio y la conclusión de la misma.	2a. semana de enero de 2013	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 SEPLADER entre el personal de la institución.	Programa y resumen ejecutivo del Plan de Acción de Cultura Institucional difundido al 100% en los medios de información de la Secretaría.	Documento del Comité de Equidad de Género que indique la elaboración de una nota de presentación del Programa de Cultura Institucional y Plan de Acción de la Secretaría, así como del programa de ejecución de sus actividades específicas, para publicarse como guía de consulta.	Nota de presentación y mecanismos de difusión (folletería, trípticos, resúmenes ejecutivos, etc.) elaborados y aprobados.	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.	3a. semana de enero de 2013	2a. semana de febrero de 2013	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género	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 Secretaría.	Un mecanismo de seguimiento y verificación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de las acciones previstas en el Plan de Acción.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de las acciones.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de cada una de las acciones del Plan de Acción.	3a. semana de febrero de 2013	2a. semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género de la Secretaría	Partida de operación de la página electrónica de la Secretaría
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Difusión de la imagen institucional del Comité de Equidad de Género de la dependencia y promoción y publicidad del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Impulsar el Programa de Cultura Institucional y fortalecer la gestión del Comité de Equidad de Género de la SEPLADER.	1.2 Completar la formación de todo el personal de la Secretaría en materia de perspectiva de género y su importancia mediante la promoción de las acciones del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.					1.2.1 Integración de los temas de igualdad de género y cultura institucional en el programa institucional de capacitación de la Secretaría.		
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 un programa básico de cultura institucional de conformidad con el perfil del Programa Institucional de la SEPLADER en la materia.		Curso básico de cultura Institucional para capacitar el 100% del personal de mandos medios y profesional de la dependencia.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño curricular de un curso básico de cultura institucional conforme los elementos del PCI de la dependencia.	Un curso impartido y sus respectivas réplicas para lograr la cobertura de personal destinatario.	Nivel de dominio de los funcionarios de la SEPLADER, sobre temas de cultura institucional, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de marzo de 2013	2a. semana de abril de 2013	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género	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 dependencia.		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.	3a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Actualización del personal de la Secretaría en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático de la igualdad de género y temas relacionados con el libre acceso a oportunidades de desarrollo, en términos de igualdad, para mujeres. y hombres. Instituir la práctica institucional de leer, escuchar o comentar mensajes y notas relacionadas con la igualdad de género.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
1. Política y deberes institucionales	Impulsar el Programa de Cultura Institucional y fortalecer la gestión del Comité de Equidad de Género de la SEPLADER.	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 Actualización 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.	1a. semana de febrero de 2013	2a. semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida de gasto corriente de la Secretaría.
1.3.1.2 Implementar al interior de la dependencia los lineamientos que son requeridos para la adopción del Modelo de Equidad de Género y el proceso de acreditación previsto por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.	Lineamientos del MEG implementados en todas las áreas al 100%.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la implementación de los lineamientos que son requeridos en el MEG.	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.	2a. semana de marzo de 2013	Acción periódica y permanente.	Comité de Equidad de Género	Partida de gasto corriente de la Secretaría.
1.3.1.3 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.	Mecanismo de verificación de los procedimientos.	Elaboración del mecanismo de verificación del grado de cumplimiento de los procedimientos conforme al manual de operación vigente.	Mecanismo de verificación y evaluación elaborado y aprobado por el comité y el o la titular de la SEPLADER.	Mecanismo de verificación y evaluación que describe los avances de los procedimientos implementados en la SEPLADER.	2a. semana de marzo de 2013	Acción permanente	Comité de Equidad de Género	Partida de gasto corriente de la Secretaría.
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Adecuación de la gestión organizacional al Modelo de Equidad de Género, de conformidad con los lineamientos para la acreditación o certificación única para el Gobierno del Estado y sus dependencias, promovida y normada por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
2. Clima laboral	Contribuir a la sustentabilidad del clima laboral de la SEPLADER, mediante acciones del Programa de Cultura Institucional.	2.1 Armonizar las relaciones institucionales y personales mediante el fomento del diálogo, la conciliación de conflictos y la intervención oportuna de las autoridades para mediar y resolver diferencias.					2.1.1 Instituir políticas de atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
2.1.1.1 Elaborar 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.	Procedimiento de conciliación de problemas interpersonales y que permita mejorar el clima laboral con perspectiva de género operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo del Comité, aprobado por la o el titular de la dependencia, para la realización de un procedimiento de conciliación de problemas de maltrato o de tipo interpersonal.	Procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal y que permita mejorar el clima laboral con perspectiva de género elaborado, revisado y aprobado. Documento que describe las normas, sanciones y pasos a seguir en caso de problemas en el ambiente laboral.	Procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal y que permita mejorar el clima laboral con perspectiva de género implementado. Informe que describe el número de personas que fueron atendidas bajo este procedimiento.	1a. semana de febrero de 2013	2a. semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género en coordinación con el Instituto Quintanarroense de la Mujer y la Oficialía Mayor	Partida de gasto corriente
2.1.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.	Un curso sobre análisis de problemas de gestión y solución de conflictos, para capacitar el 100% del personal directivo y de mandos medios de la institución.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño de un curso básico en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.	Impartición del curso y sus respectivas repeticiones para lograr la cobertura de personal destinatario.	Nivel de dominio de los funcionarios de la dependencia sobre análisis de problemas, negociación y solución de conflictos, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de junio de 2013	1a. semana de julio de 2013	Secretaría Técnica del Comité en Coordinación con la Oficialía Mayor y el IQM	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Atención a conflictos en las relaciones institucionales y personales mediante protocolos de conciliación y mediación de las autoridades de la Secretaría.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
3. Comunicación incluyente	Consolidar en la comunicación institucional interna y externa la perspectiva de género y el manejo de lenguaje incluyente.	3.1 Consolidar prácticas de comunicación institucional y de uso del lenguaje incluyente con perspectiva de género.					3.1.1 Consolidar los lineamientos de comunicación institucional para la integración y definición de sus contenidos con perspectiva de género.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
3.1.1.1 Aplicar los lineamientos de comunicación institucional con perspectiva de género, elaborado por el IQM, aplicable a la formulación de comunicados y manejo de la imagen institucional en la documentación, simbología y mensajes institucionales distribuidos y publicados en distintos medios.	Manejo del protocolo de comunicación institucional en el 100% de los comunicados y documentación generada por la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género, aprobado por la o el titular de la dependencia, que autorice la implementación de los lineamientos de comunicación institucional, basados en el MEG, con la definición de criterios para emitir información e integrar sus contenidos con un lenguaje incluyente y con enfoque de género.	Manual aprobado y oficializado para la formulación de comunicados y manejo de la imagen institucional con perspectiva de género. Documento que describe el uso del lenguaje no sexista en la comunicación institucional.	Manual de comunicación institucional con PEG implementado. Reporte del monitoreo de una muestra de la información institucional emitida con base a los criterios que marca el manual.	1a. semana de enero de 2013	1a. semana de marzo de 2013	Instituto Quintanarroense de la Mujer y 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.	Diseño editorial, carteles, folletería y formatos rotulados elaborados y aprobados. Informe que indique las bases y normas, conforme a normas del MEG, que utilizarán para la elaboración de contenidos y medios de difusión.	Cumplimiento del estándar de cobertura de espacios con mensajes del MEG. Documento que reporte las acciones realizadas sobre difusión que indique el lugar, tiempos de promoción, contenidos con lenguaje incluyente, etc.	1a. semana de enero de 2013	Mantenimiento permanente	Dirección de Administración y Comité de Equidad de Género	Partida de Servicios Generales de la Secretaría
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Normalizar los contenidos, lenguaje y mensajes de la comunicación institucional con el enfoque de comunicación incluyente de las necesidades de hombres y mujeres y la perspectiva de género.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
4. Selección de personal	Acondicionar el procedimiento de selección de personal mediante políticas de reconocimiento del mérito e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.	4.1 Implementar los procedimientos de reclutamiento y selección en los términos previstos por la Ley del Servicio Público de Carrera Vigente en el Estado, y de conformidad con el procedimiento estándar autorizado por la Oficialía Mayor del Poder Ejecutivo.					4.1.1 Atender los lineamientos que la Oficialía Mayor determine para incluir el enfoque de perspectiva de género en la selección de personal.	
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 por la Oficialía Mayor, de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la SEPLADER 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 la el titular de la SEPLADER 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	Sin recursos asignados al reclutamiento y selección
4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior del SEPLADER.	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal difundido al 100% en los medios de información de la SEPLADER.	Documento emitido por el comité de Equidad de Género de la SEPLADER 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	Sin recursos asignados al reclutamiento y selección
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 febrero de 2013	Última semana de agosto de 2016	Dirección Administrativa	Sin recursos asignados al reclutamiento y selección
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Clarificar las políticas, lineamientos y procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal de confianza 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 PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
5. Salarios y prestaciones	Orientar al personal que lo requiera, en materia de salarios y prestaciones en la SEPLADER.	5.1 Canalizar a la Oficialía Mayor los requerimientos del personal en materia de salarios y prestaciones en la SEPLADER.					5.1.1 Orientar al personal para que dirija sus consultas en materia de salarios y prestaciones a la Unidad Administrativa correspondiente de la Oficialía Mayor.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
5.1.1.1 Asistencia directa al personal para orientarlo en la canalización de sus dudas sobre salarios y prestaciones, ante la Oficialía Mayor.	Canalizar hacia la Oficialía Mayor al 100% de personas que soliciten orientación sobre salarios y prestaciones.	Documento institucional emitido que ordene la tipificación de los requerimientos de información del personal.	Casos tipificados y aprobados para canalizarlos a la Oficialía Mayor.	Reporte que indique el número de solicitudes atendidas por SEPLADER y número de personas canalizadas a la Oficialía Mayor.	Permanente	Permanente	Dirección Administrativa	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
5.1.1.2 Elaboración y difusión de un diagnóstico que mida la segregación salarial al interior de la SEPLADER.	Diagnóstico de segregación salarial y ocupacional en la SEPLADER y difusión de los resultados obtenidos.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género de la dependencia que ordene la elaboración y difusión de un diagnóstico que permita medir la segregación ocupacional y salarial al interior de la SEPLADER.	Esquema de trabajo aprobado que indique los criterios y la metodología para la elaboración y difusión del diagnóstico de la segregación salarial y ocupacional en la SEPLADER.	Diagnóstico difundido que presenta los resultados de la segregación salarial y ocupacional en el SEPLADER.	10. de febrero de 2013	10. de abril de 2013	Dirección de Administración	Partida del programa de modernización de la Secretaría
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Atender los requerimientos de información del personal de la SEPLADER en materia de sueldos y prestaciones.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

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 implantar de manera gradual sistemas de promoción basados en el concepto de desarrollo profesional de la Secretaría.					6.1.1 Atender los lineamientos que establezca la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado en materia de inclusión de la perspectiva de género, en los procesos de promociones y ascensos.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
6.1.1.1 Implementar el procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado por la Oficialía Mayor, a efecto de que el personal sepa con claridad los supuestos sobre los que será calificado su trabajo y resultados.	Procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado, operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo entre la Secretaría y la Oficialía Mayor que indique la implementación del procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración en la Secretaría.	Procedimiento y sus factores de valoración aprobados de conformidad con el Acuerdo emitido para tal efecto. Documento, oficio, comunicado, firmado por el titular de la dependencia donde se indique la aprobación del procedimiento.	Procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración implementado en la Secretaría. Informe que describa el número de personas atendidas y número de personas que tenga conocimiento del procedimiento.	1o. de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección Administrativa	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
6.1.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.	Un mecanismo de seguimiento y verificación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de los factores del sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de los factores del sistema de evaluación de desempeño con perspectiva de género.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.	3a. semana de julio de 2013	Acción permanente	Dirección Administrativa	Partida de operación de la Dirección Administrativa
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Adopción gradual del sistema de concursos para la ocupación de plazas vacantes para puestos de confianza.							

## PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
7. Capacitación y formación profesional	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación de la Secretaría.	7.1 Establecer como política institucional el diseño de contenidos de la capacitación que incluya la perspectiva de género entre los temas propios de la especialidad de la dependencia.					7.1.1 Generar la apertura del personal a incluir en su formación de especialidad el tema de la perspectiva de género, a efecto de que la emplee como herramienta de análisis permanente de los asuntos que atienda.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la dependencia de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar en el mismo la perspectiva de género.		100% de los cursos sugeridos por el IQM incluidos en el programa anual de capacitación.	Acuerdo de la Secretaría con el IQM para ponderar y determinar los cursos requeridos en la dependencia	Integración del programa anual de capacitación con los temas propuestos por el IQM.	Cursos implementados que se han previsto en el Programa anual de capacitación de acuerdo a los sugeridos por el IQM.	3a. semana de enero de 2013	30 de diciembre de 2013	Secretaría Técnica del Comité en coordinación con la Oficialía Mayor	Gasto corriente de la dependencia
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Incluir en los cursos del programa anual de capacitación de la Secretaría los temas relacionados con la perspectiva de género. Formar una cultura base de su personal en dicha materia.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
7. Capacitación y formación profesional	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación de la Secretaría.	7.2 Desarrollar los programas de capacitación institucional mediante un sistema permanente de captación de sus requerimientos de formación y desarrollo, incluidos los temas para el fortalecimiento 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.	
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 para captar temas relacionados con la perspectiva de género.	Metodología para captar requerimientos de formación en materia de la perspectiva de género integradas al 100% en el método de DNC.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la actualización de la metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género actualizada y aprobada.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género implementada. Informe que indique la cobertura y calidad de la adecuación del método aprobado, con relación a los factores previstos en el Plan de Cultura Institucional de la dependencia.	1a. semana de enero de 2013	1a. semana de febrero de 2013	Secretaría Técnica del Comité en coordinación con la Oficialía Mayor	Gasto corriente de la Secretaría
7.2.1.2 Aplicación anual del Inventario de necesidades de capacitación de la dependencia, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación.	Programa integral de capacitación formulado a partir del DNC y compromisos del Programa de Cultura Institucional.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el levantamiento del inventario de necesidades de capacitación entre todo el personal de la Secretaría.	Validación del inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados que deban impartirse en los programas institucionales de capacitación.	Inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados implantados. Informe que indique los cursos que se impartirán en la dependencia.	2a. semana de febrero de 2013	2a. semana de marzo de 2013	Secretaría Técnica del Comité en coordinación con la Oficialía Mayor	Gasto corriente de la Secretaría
7.2.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al DNC, al Inventario anual de capacitación y al Programan anual de capacitación.	Mecanismo de evaluación y seguimiento de resultados.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados, bajo los criterios establecidos por el Comité de Equidad de Género.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados de los cursos impartidos al interior de la dependencia, elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	1a. semana de marzo de 2013	2a. semana de abril de 2013	Secretaría Técnica del Comité en coordinación con la Oficialía Mayor	Gasto corriente de la Secretaría
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Sistematizar la integración del programa anual de capacitación de la Secretaría, con base en los requerimientos reales del personal e incluyendo los temas relacionados con el Programa de Cultura Institucional.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional	Contribuir desde el Programa de Cultura Institucional a la armonización de la vida familiar, personal, institucional y laboral del personal de la dependencia.	8.1 Atender aspectos clave de la gestión organizacional mediante instrumentos orientados a la armonización de las relaciones institucionales con las relaciones personales generadas al interior de la organización.					8.1.1 Generar directrices para conciliar situaciones de tensión y conflicto en las relaciones institucionales y del personal de la dependencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
8.1.1.1 Impartir un curso de habilidades directivas para la gestión de las relaciones institucionales, personales y laborales.		Un curso para capacitar al 100% de los mandos medios y superiores en el rubro de gestión de las relaciones institucionales.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño de un curso básico en materia de gestión de las relaciones institucionales.	Impartición del curso y sus respectivas réplicas para lograr la cobertura de personal destinatario.	Encuesta de percepción del mejoramiento en la gestión de las relaciones institucionales.	10. de junio de 2013	30 de diciembre de 2013		
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Fortalecer la capacidad de gestión las y los servidores para el manejo de casos y procesos relacionados con la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal, laboral e institucional de las mujeres y hombres y que forman parte de la Secretaría.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

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.	1a. semana de enero de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y órgano interno de control de la Secretaría	Partida del gasto corriente de la Secretaría
9.1.1.2 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.		Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual difundido en el 100% de las áreas de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la difusión del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual a través de los medios de información disponibles.	Integrar el Protocolo en los medios informativos de la Secretaría y en folletos explicativos y difundirlo entre el personal de la misma.	Informe que describa el % de personal que están enterados y manifiestan la comprensión de la finalidad y utilidad del Protocolo medido mediante encuesta.	1a. semana de enero de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y órgano interno de control de la Secretaría	Partida del gasto corriente de la Secretaría
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Efectos persuasivos del procedimiento para prevenir, reducir y contener la práctica del hostigamiento y acoso sexual y laboral mediante 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 PLANEACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL**

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
					INICIO	CONCLUSIÓN			
9.2.1.1 Impartir un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.		Un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Diseño del temario de un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Un curso impartido de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral e incluido en el programa anual de capacitación de la dependencia.	Curso impartido y medido por el nivel de conocimiento de los funcionarios de la dependencia sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral de acuerdo a la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1o. de junio de 2013	30 de diciembre de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Sensibilizar al personal de la dependencia sobre el hostigamiento y acoso sexual y laboral.								

## Seguimiento y evaluación de acciones

El Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional, 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 Secretaría fungirá como instancia de seguimiento y evaluación permanente de los avances y conclusión de acciones establecidas en el Plan. La medición de lo programado, se llevará a cabo mediante la aplicación de los indicadores de proceso y de resultados, conforme se vayan articulando las etapas previstas para cada acción.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

## Glosario de términos<sup>3</sup>

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

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

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

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

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

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

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

---

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

## Bibliografía

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

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

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

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

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

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

Plan Quintana Roo 2011 - 2016

Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo

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

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

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

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

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

