



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 EDUCACIÓN Y LOS SERVICIOS EDUCATIVOS DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO.*



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
Resumen ejecutivo del programa	6
Introducción.....	8
Marco normativo del Programa de Cultura Institucional.....	11
Marco conceptual.....	13
Marco institucional y programático.....	17
Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo.....	26
Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo.....	39
Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo.....	42
Seguimiento y evaluación de acciones	63
Glosario de términos.....	65
Bibliografía	66

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

Resumen ejecutivo del programa

La Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo reafirman 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 de Educación y los Servicios Educativos sobre las condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este esfuerzo ha permitido identificar los factores que pueden atenderse para lograr una mayor equidad, prevenir disparidades y la falta de oportunidades por razones de sexo o cualquier otro tipo de discriminación.

A partir de dicho diagnóstico se elaboró un plan estratégico, denominado Plan de Acción, como parte del propio Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos. La base de este ejercicio fue la aplicación de una encuesta que permitió obtener información sobre factores relacionados con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, el clima laboral, las condiciones en que se efectúa el reclutamiento, el proceso de selección de personal, la asignación de sueldos y compensaciones y la movilidad en materia de ascensos y promociones horizontales. Los datos recogidos permitieron proponer alternativas de capacitación y desarrollo profesional, que buscan alcanzar el equilibrio entre la actividad laboral, institucional, personal y familiar de las personas, además de la localización de posibles prácticas de hostigamiento y acoso sexual.

El Plan de Acción, reconoce las áreas de oportunidad registradas en los objetivos, estrategias, líneas de acción, acciones específicas, metas, indicadores y compromisos que la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado asumen 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 Educación y los Servicios educativos han decidido establecer un total de 30 compromisos, mismos que serán objeto de publicación para efectos de que cualquier persona pueda dar seguimiento a su avance, cumplimiento y resultados.

Las acciones previstas en el Plan tienen una vinculación directa con el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional y con el Modelo de Equidad de Género, vigente para la administración del Estado, respecto de sus políticas de igualdad entre hombres y mujeres, el tipo de acciones afirmativas que deben impulsarse

en la administración estatal, así como al desarrollo de diversas medidas de cambio organizacional que favorezcan, tanto la atención de las necesidades específicas de los trabajadores al servicio del Estado, como la creación de un clima laboral y condiciones de trabajo receptivas y generadoras de una cultura de género propia de la administración quintanarroense.

Con estos compromisos establecidos, la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos se inscriben 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 de Educación y los Servicios Educativos. Su implementación requiere una adecuada receptividad que impulse el desarrollo equitativo del personal y una serie de acciones afirmativas que atiendan de manera apropiada las necesidades que presenten los hombres y las mujeres que forman parte de la institución.

El Programa de Cultura Institucional, tal como se puede observar, tiene cometidos encaminados hacia una transformación organizacional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo, 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 de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo 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 Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo, a partir de la legislación y disposiciones administrativas vigentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres y demás regulaciones para prevenir la discriminación o la generación de prácticas que afecten su integridad y oportunidades de desarrollo.

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

Exposición del marco programático e institucional en el que se sustenta el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo, que permite su alineamiento a los planes y programas nacionales y estatales en la materia. En este rubro se incluye una descripción del perfil institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos, 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 de Educación y los Servicios Educativos, procesados en el

diagnóstico correspondiente a los factores analizados y localización de áreas de oportunidad.

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

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

Marco normativo del Programa de Cultura Institucional

a) Del orden Internacional

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

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

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

b) Del orden nacional

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

c) Del orden estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.
- Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer.
- Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo.
- Reglamento de la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Quintana Roo.
- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Quintana Roo.
- Ley de asistencia y prevención de la violencia familiar en el Estado de Quintana Roo.
- Ley de transparencia y acceso a la información pública del Estado de Quintana Roo.
- Ley orgánica de la administración pública del Estado de Quintana Roo.
- Ley de los trabajadores al servicio de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, de los ayuntamientos y organismos descentralizados del Estado de Quintana Roo.
- Ley de responsabilidades de los servidores públicos del Estado de Quintana Roo.
- Decreto que reforma integralmente el decreto que crea los servicios educativos y culturales. (7-02-2008)

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.

13

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 Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo, hacia una apertura y consolidación de la perspectiva de género y hacia prácticas institucionales que aseguren la igualdad de oportunidades para los hombres y las mujeres, son los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marco institucional y programático

a) Perfil Institucional de los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo

*Antecedentes de la Secretaría de Educación y de los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo*²

En el año de 1976, se crea la Secretaría Estatal de Educación y Cultura Popular. El 28 de julio de 1981, se publica la nueva Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado y cambia de denominación para quedar como Secretaría de Educación Pública y Bienestar Social. En fecha 20 de julio de 1984, por reforma a los artículos 19 y 25 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado, se separa la materia de Salud de la de Educación y pasa a ser Secretaría de Educación y Cultura Popular, definiéndose en dicha reforma las facultades de ésta, únicamente las inherentes a la materia de educación.

En virtud de que se hace conveniente y necesario que por parte del Estado la Secretaría, como cabeza de sector, atienda oportuna y debidamente sus funciones normativas de planeación, seguimiento, evaluación y coordinación para coadyuvar al logro de una educación de mayor calidad que dé cumplimiento a las funciones que le fueron transferidas al propio Gobierno del Estado.

A través de la Federalización de la Educación Básica y Normal en sus diferentes tipos, niveles y modalidades, mediante Convenio publicado en el Periódico Oficial del Estado en fecha 19 de mayo de 1992, celebrado de conformidad con el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, se crea el Organismo Público Descentralizado denominado Sistema Educativo Quintanarroense, sectorizado a la Secretaría, mediante decreto publicado en el Periódico Oficial del Estado en dicha fecha, para que en forma específica se encargue de las diversas operaciones correspondientes a la Educación Básica y Normal en sus diferentes tipos, niveles y modalidades y de continuidad a las relaciones laborales con los maestros y demás servidores públicos que participan en el proceso educativo en la Entidad.

En fecha 13 de diciembre de 1993, se publica en el Periódico Oficial del Estado, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, misma que abroga la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de fecha 28 de julio de 1981, y por la cual, de Secretaría de Educación y Cultura Popular pasa a ser Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social, manteniendo las facultades en materia de educación y cultura establecidas en la ley abrogada.

Con la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, publicada en el Periódico Oficial del Estado en fecha 17 de marzo de 1995, la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social se convirtió en Secretaría de Educación y Cultura.

² En lo referente a la Secretaría de Educación, fueron transcritos del Manual de Organización de la Secretaría de Educación del Estado de Quintana Roo, 2005 – 2011; en lo que corresponde a los antecedentes de los Servicios Educativos, se transcriben de su propio Manual de Organización 2005 – 2011.

El 8 de septiembre de 2000, se abroga la Ley Orgánica de la administración pública del Estado de fecha 17 de marzo de 1995, sin embargo, la Secretaría permanece con el nombre de Secretaría de Educación y Cultura en la nueva Ley Orgánica de la Administración.

En fecha 14 de junio de 2007, se publicó en el Periódico Oficial del Estado, el decreto por el que se reforma la Ley Orgánica de la administración pública del Estado de Quintana Roo, por la cual se separa lo que es Cultura, por lo que únicamente queda como Secretaría de Educación, siendo de su exclusiva competencia formular, instrumentar, conducir, vigilar, regular, difundir y evaluar, las políticas y programas sectoriales de desarrollo en materia de educación, ciencia, tecnología; recreación, deporte y servicios técnicos para la educación, y en general, coordinar, planear, desarrollar, dirigir y supervisar la educación a cargo del Gobierno del Estado y de los particulares en todos los tipos, niveles y modalidades en los términos de la Legislación correspondiente; asimismo respecto a la educación pública de la entidad, garantizar en el ámbito de su competencia, el acceso de la población a los servicios educativos sin restricción alguna.

Con fecha 1º de octubre de 1999, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Quintana Roo, el decreto por el que se reforman y adicionan diversas fracciones y artículos del decreto de creación del organismo descentralizado del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Quintana Roo, denominado “Sistema Educativo Quintanarroense” y, que a partir de su entrada en vigor y de conformidad con el artículo cuarto transitorio del citado decreto de reforma y adición, se sustituyó la denominación del organismo “Sistema Educativo Quintanarroense” por “Servicios Educativos y Culturales”.

En fecha 08 de febrero del año 2008, el Ejecutivo del Estado, emite decreto que reforma íntegramente el decreto que crea los Servicios Educativos y Culturales, separando lo que es Cultura en razón de la reforma al artículo 19 fracción VIII y 37 de la Ley Orgánica de la administración pública del Estado, que crea a la Secretaría de Cultura y redefine las atribuciones de la Secretaría de Educación, por lo que el organismo público descentralizado de la administración pública paraestatal del Estado de Quintana Roo denominado Servicios Educativos y Culturales queda como Servicios Educativos de Quintana Roo, por sus siglas SEQ.

Los Servicios Educativos de Quintana Roo tienen por objeto impartir educación básica y la relativa a la formación y capacitación de docentes, en sus diferentes niveles y modalidades. Las actividades de docencia que desarrollan los Servicios Educativos de Quintana Roo, se llevan a cabo con sujeción a las normas, planes, programas y objetivos que establece los gobiernos federal y estatal, en materia de educación básica, y la relativa a la formación y capacitación de docentes, en sus diferentes niveles y modalidades.

La Secretaría de Educación es la dependencia del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo que coordina e instrumenta un proceso permanente de evaluación de las actividades que desarrollan los Servicios Educativos de Quintana Roo, para asegurar el avance y mejoramiento de su actividad institucional.

b) Referentes programáticos del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo

En el orden nacional

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

En el orden estatal

- Plan Quintana Roo 2011-2016.

Bases programáticas del Plan Quintana Roo 2011 - 2016, para el Programa de Cultura Institucional de los Servicios Educativos del Estado

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 los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo, 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 sus referentes en los siguientes apartados del Plan:

I.5.- Educación con resultados.

Objetivo estratégico.

Ofrecer educación de calidad y solidaria, sustentada en valores humanos y cívicos, que permitan el desarrollo integral del ser humano y su entorno, con enfoque de competencias, fortaleciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje, la formación continua del docente y una efectiva gestión escolar.

En este Eje, el Plan Quintana Roo 2011 - 2016, establece los compromisos y estrategias para la ampliación de la oferta educativa en el Estado; mejorar el sistema educativo estatal; fortalecer las capacidades a los servicios educativos; promover la corresponsabilidad en la educación; y fomentar la educación científica, tecnológica y la innovación.

En lo que corresponde a la Cultura Institucional del organismo, la estrategia que encuadra los esfuerzos para el mejoramiento de las capacidades de gestión y mejoramiento de la organización interna de los Servicios Educativos, es la siguiente:

I.5.3.- Estrategia 3

Fortalecer la gestión educativa.

El cometido de este eje es el fortalecimiento de la gestión institucional para asegurar la eficiencia y mejora de servicios del ámbito educativo.

La línea de acción que está vinculada de manera directa al mejoramiento de la capacidad organizacional y de gestión del organismo, así como de la generación de diferentes medidas para fortalecer las capacidades institucionales, es la I.5.3.2., encaminada a: "Impulsar la implementación de los sistemas de gestión de calidad institucional en el sector educativo".

Esta línea de acción sirve de marco programático para que el Programa de Cultura Institucional del Organismo, genere una serie de acciones específicas que redunden en el clima laboral interno y en las relaciones institucionales y entre el personal, en términos de equidad de género y esquemas participativos que promuevan, en igualdad de condiciones, la colaboración y aportación de valor a los procesos institucionales, de hombres y mujeres, sin menoscabo alguno por condiciones de sexo o género.

c) Alineamiento del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos, 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.

21

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo

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 del organismo 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 del organismo 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 el organismo. 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 en la encuesta	Personas	%
Mujer	47	59
Hombre	32	41
Total	79	100

El levantamiento de información acerca de la cultura institucional que prevalece en los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo, se realizó principalmente en las áreas normativas, de planeación y gestión de recursos institucionales, sin que fuera extensivo al personal que se desempeña en funciones magisteriales, de ahí que el universo de participantes en la encuesta represente una muestra del 10% con relación al total de personas que se desempeñan en el organismo.

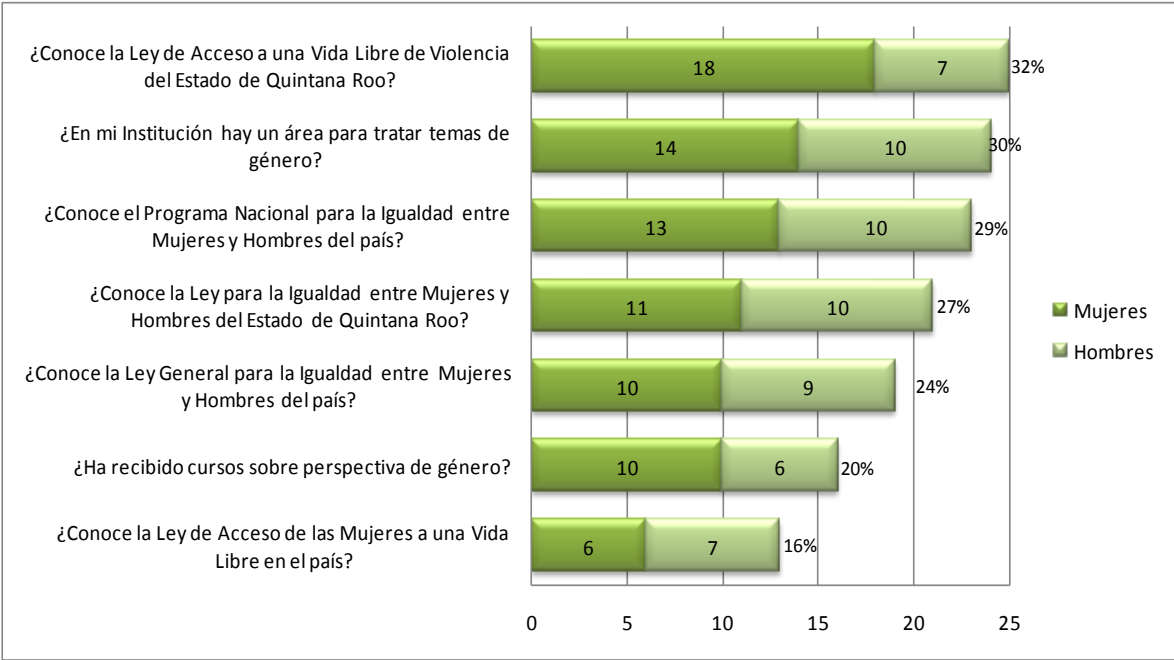
Política y deberes institucionales

Este factor está orientado a valorar el grado de conocimiento y compenetración del personal con relación al marco normativo, institucional y programático que rige en nuestro país y en el Estado de Quintana Roo, para la promoción de políticas y programas vinculados a la igualdad de hombres y mujeres, erradicación de todo tipo de violencia de género e impulso de acciones que sean propicias para erradicar cualquier tipo de discriminación por condiciones atribuidas a roles de sexo.

Las preguntas aplicadas para este propósito se refieren a constatar si se desconocen o se desconocen estos instrumentos.

El perfil resultante de las respuestas afirmativas recabadas, se expone en la gráfica 1.

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



Los porcentajes de personas que manifiestan tener un conocimiento acerca del marco normativo, programático e institucional que define las responsabilidades del sector público para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de formas de violencia de género, son notoriamente bajos, con lo cual se evidencia la necesidad de reforzar los programas de difusión, capacitación y promoción de programas institucionales internos, con perspectiva de género.

De la muestra recabada, únicamente el 20% de las personas reporta haber recibido capacitación en temas relacionados con el género, lo cual probablemente influya en el perfil de las demás respuestas relativas a este factor. Por ejemplo, en materia del conocimiento que se tiene acerca del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, únicamente el 29% afirma que identifica y sabe del contenido de este instrumento.

El grado de identificación del Comité de Equidad de Género es relativo entre la mayor parte del personal, ya que únicamente el 30% de personas refieren su existencia.

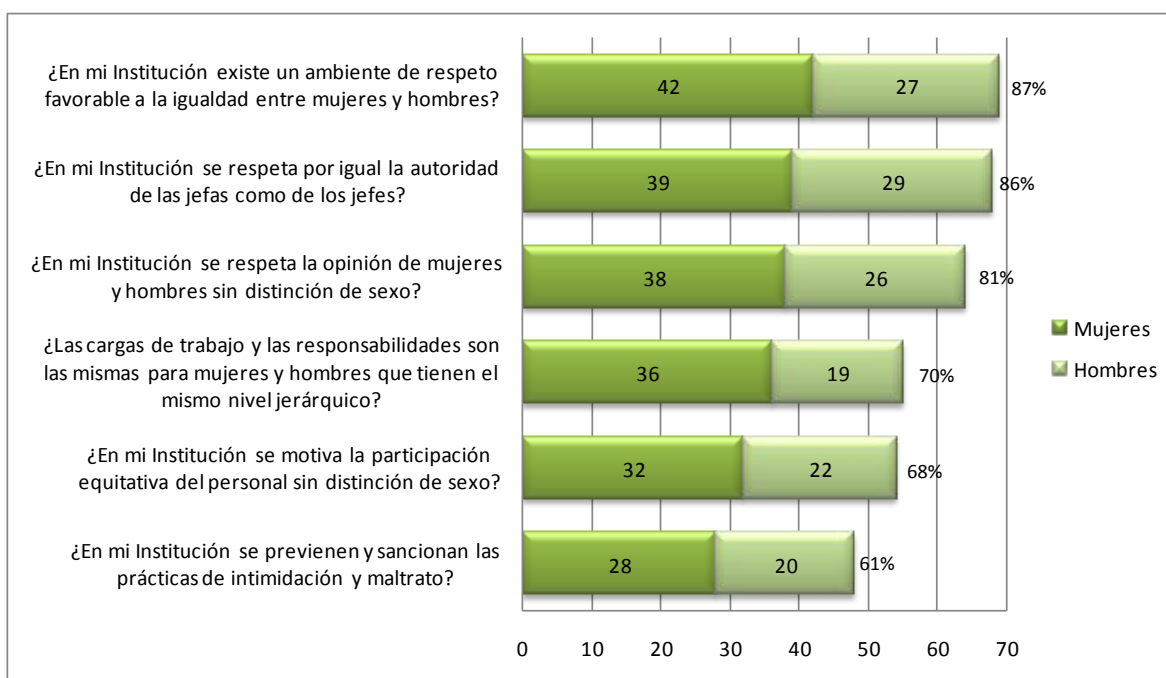
El perfil general de este factor indica una notable falta de información del personal, relativa a los temas normativos de la igualdad entre hombres y mujeres, por lo cual no debe interpretarse que exista una indisposición o distanciamiento hacia la perspectiva de género, de ahí que se aprecie la necesidad de intensificar la difusión de esta materia al interior del organismo.

Clima laboral

Los aspectos a verificar en este factor, relacionados con el clima laboral que prevalece en los Servicios Educativos y los rubros relacionados al género, son los siguientes: la percepción que se tiene, acerca de la sustentabilidad de la igualdad de entre mujeres y hombres al interior del organismo; el acatamiento sin distinción de órdenes emitidas por jefes o jefas en sus respectivos puestos; el respeto, por igual, a las opiniones que emiten mujeres u hombres; el equilibrio de las cargas de trabajo entre ambos sexos; la motivación que se brinda a la participación igualitaria de mujeres y hombres; y la verificación de posibles prácticas de intimidación y maltrato.

Los resultados de esta pesquisa, refieren los datos siguientes (gráfica 2).

Gráfica 2. Clima laboral (respuestas afirmativas)



Se verifica que se percibe en el organismo que existe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres, (87% de respuestas afirmativas lo confirman), lo cual evidencia una importante coincidencia y un buen soporte organizacional para impulsar los temas de género en los Servicios Educativos.

El respeto a decisiones de mujeres y hombres en puestos de mando se califica con la misma tendencia por encima de los 85 puntos porcentuales, lo cual se explica por el grado de autoridad de los puestos y no por el voluntarismo de género con que podrían interpretarse los actos de toma de decisión. Esto mismo impulsa hacia una respuesta afirmativa al 81% de las personas que refieren que en el organismo se respeta la opinión de mujeres y hombres, sin distinciones.

Las tendencias que presentan un número de respuestas afirmativas, en los niveles medios de la escala del gráfico, corresponden al equilibrio que se presenta en la distribución de cargas de trabajo para ambos sexos del personal

(70%) y la motivación que se da a la participación igualitaria de hombres y mujeres (68%).

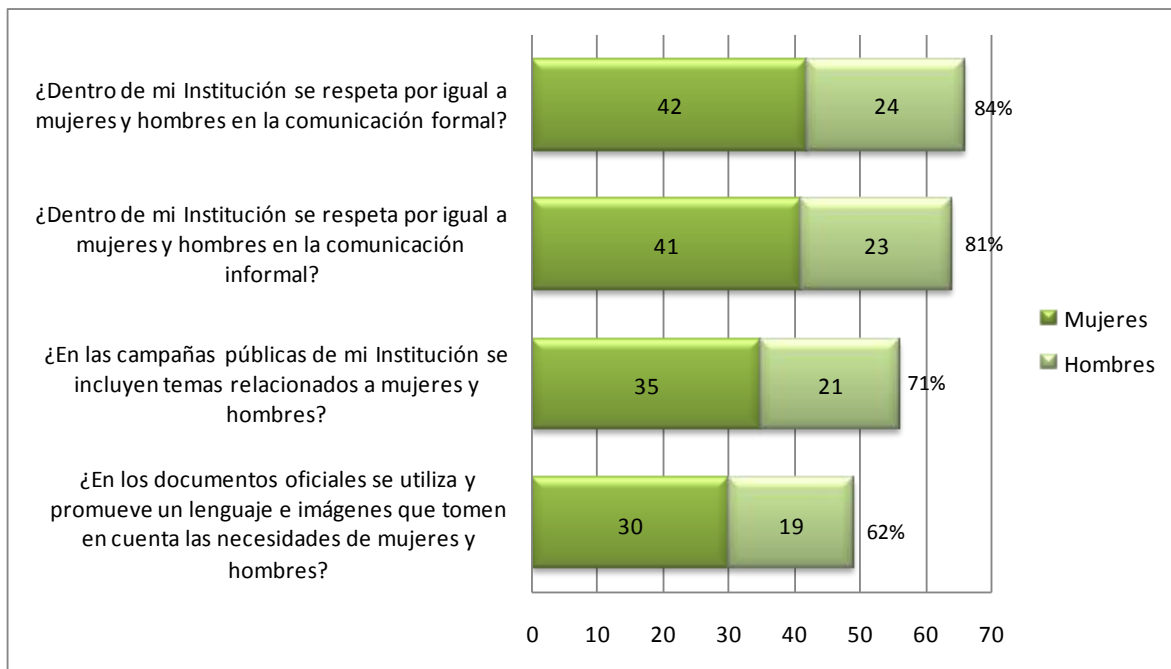
La atención de casos de intimidación y maltrato laboral, mediante medidas preventivas y sanciones, se confirma en 61% de las respuestas afirmativas, lo cual compromete a verificar los elementos de reserva que tiene el 39% del personal que reportó respuestas negativas.

Comunicación incluyente

En este rubro, la cultura institucional de una organización pública tendría que ser receptiva al empleo de una comunicación formal e informal que respete las necesidades de mujeres y hombres, hacia las cuales se dirijan o transmitan diversos comunicados y mensajes de naturaleza diversa. Esto permite que todas las personas sean incluidas como sujetos activos y no como receptores neutros.

Los elementos de la comunicación que fueron verificados en esta encuesta presentan los siguientes perfiles (gráfica 3).

Gráfica 3 Comunicación Incluyente (respuestas afirmativas)



El grado de respeto que existe en la comunicación oficial e informal en el organismo se considera positivo para un promedio de 82.5% del total de respuestas afirmativas, aunque en apenas 71% de los casos se coincide en que en las campañas de los Servicios Educativos se incluyen temas relacionados con hombres y mujeres lo cual relativiza la idea de que en la mayor parte de la información que se genera, presenta las características de la comunicación incluyente.

Esta diferencia tiende a acentuarse cuando se observa que el 38% del personal consultado niega que en los documentos oficiales se utilice un lenguaje que considere las necesidades de las mujeres y los hombres.

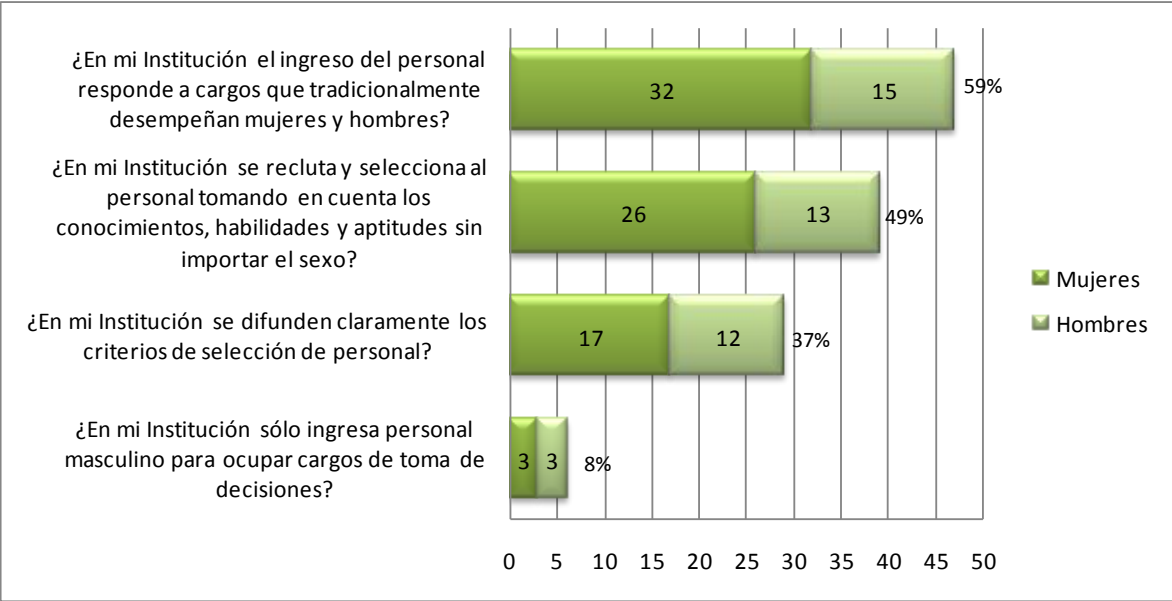
En una apreciación general del factor, puede constatarse la necesidad de trabajar más en un patrón que facilite que el lenguaje incluyente sea del manejo común en toda la comunicación oficial que genere el organismo.

Selección de personal

La verificación del proceso de selección de personal está orientada hacia la apreciación de las políticas de incorporación a puestos de tipo profesional, técnico y administrativo, por lo cual no se dirige personas que tienen funciones magisteriales.

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

Gráfica 4. Selección de personal (respuestas afirmativas)



En la gráfica se aprecia que solamente el 8% de las respuestas refieren que los puestos de mando han sido destinados tradicionalmente a varones, lo cual refleja que existe una percepción general de equidad en el ejercicio de la autoridad institucional.

El 51% del personal consultado cree que no se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes, sin importar el sexo, con lo cual se infiere que existen dudas acerca de la imparcialidad de los procesos de selección.

Casi el 60% de las personas entrevistadas coincide en que el criterio aplicado al ingreso al organismo, responde a puestos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres.

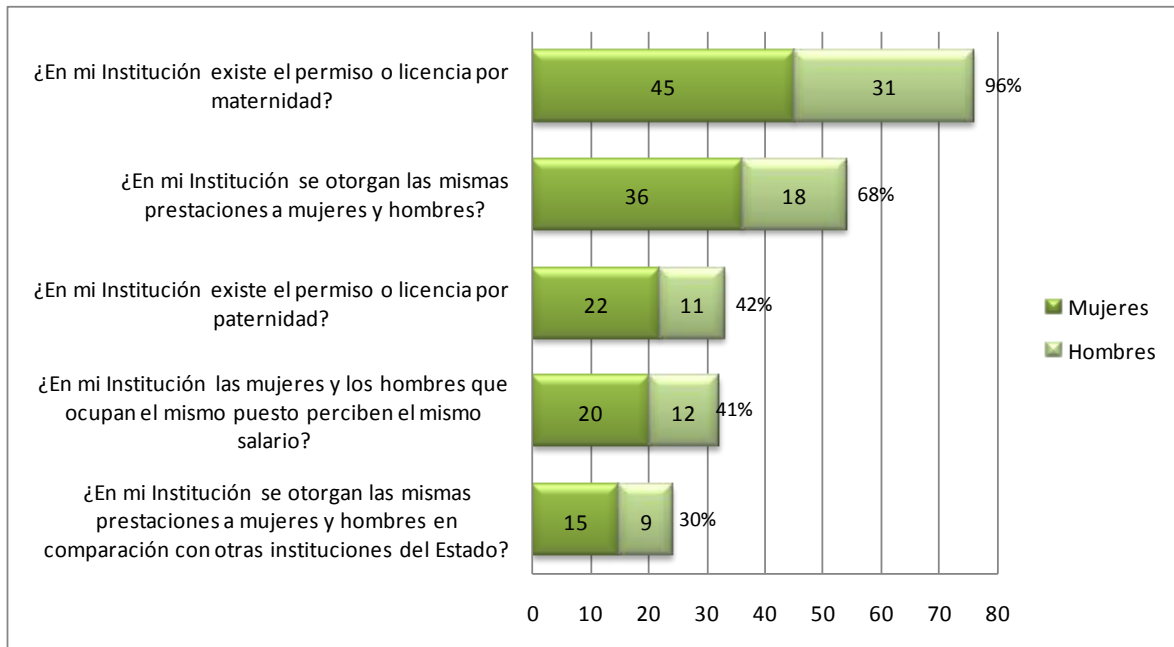
El 63% de las personas consultadas niegan que se difundan de manera clara los criterios para la selección de personal, lo que denota la necesidad de hacer más transparente el proceso de ingreso al organismo.

Salarios y prestaciones

La información precisa de la estructura de la remuneración aclara dudas, permite trazar estrategias individuales de superación y favorece que se asuman las responsabilidades propias de cada puesto.

El perfil de la percepción del personal del organismo, en el conocimiento de la estructura salarial y las prestaciones laborales básicas, que prevalece en dicha institución es presentada en la gráfica número 5.

Gráfica 5. Salarios y prestaciones (respuestas afirmativas)



El disfrute y acceso a las prestaciones de licencia de maternidad se reportan de manera afirmativa por el 96% de los participantes en la encuesta. Sin embargo, en cuanto a la licencia de paternidad, solamente es conocida por el 42% de las y los participantes. Según la base de datos del cuestionario, las personas que niegan que esta prestación exista, o manifiestan desconocerla, representan el 66% para los hombres y 54% de las mujeres del total de la muestra. El resto de prestaciones se percibe en una visión de equidad para mujeres y hombres, por parte del 68% de las personas consultadas.

Se observa que un 41% de las y los encuestados considera que el salario que se percibe por parte de mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto no

presenta diferencias en montos de retribución; lo cual implica que el 59% de las personas tienen dudas o la presunción de que este equilibrio no sea real.

Se juzga por parte del 30% del personal consultado que en el organismo se tienen los mismos beneficios que se reciben en otras instancias del gobierno del Estado.

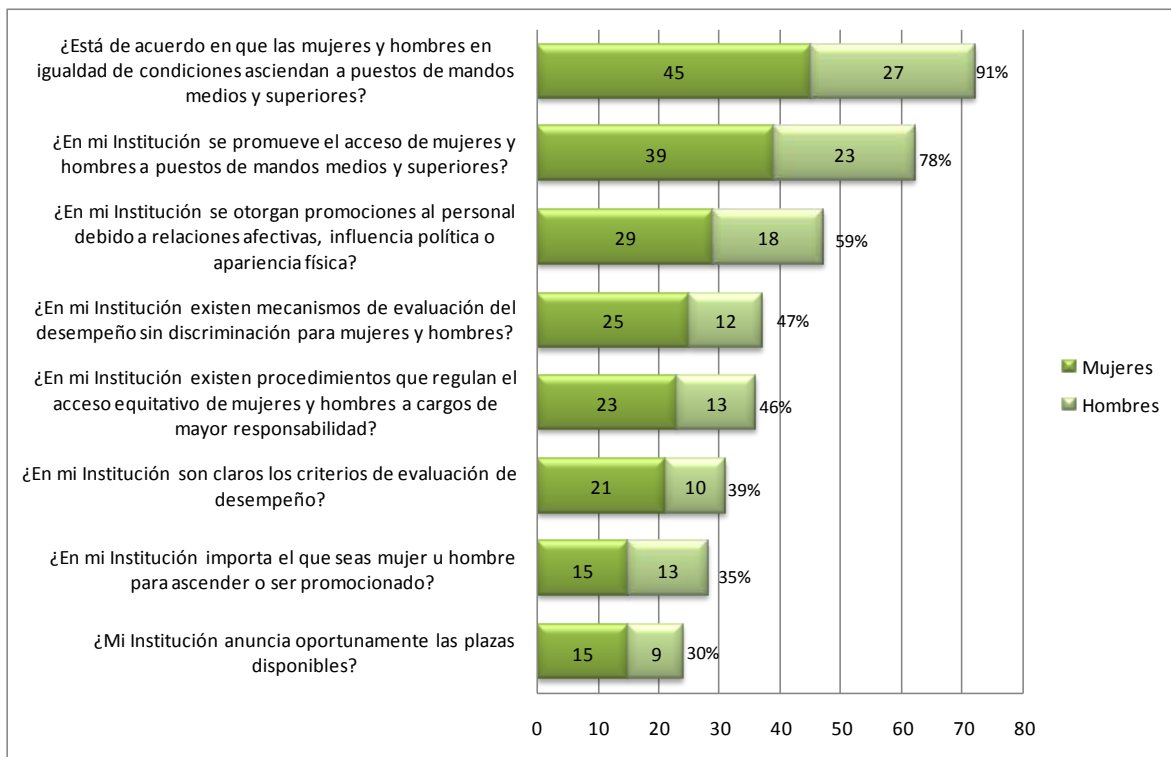
Promoción vertical y horizontal

En este factor, el cuestionario de cultura institucional se encamina a conocer la apreciación del personal de los Servicios Educativos acerca del grado de oportunidad que tiene para acceder a puestos de mayor responsabilidad, en condiciones de equidad, reconocimiento del mérito y la ausencia de favoritismos o discriminación por condiciones de sexo o género.

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

La visión de las personas consultadas, tiene la siguiente distribución para cada uno de los bloques de preguntas relativas a estos tres campos de análisis, según se observa en el contenido de la gráfica 6.

Gráfica 6. Promoción vertical y horizontal (respuestas afirmativas)



En la gráfica se aprecia que las personas encuestadas están de acuerdo en el 91% de los casos en que tanto las mujeres como los hombres asciendan a puestos de mando en igualdad de condiciones. Asimismo, un 78% percibe que en los Servicios Educativos se promueven a mujeres u hombres a puestos de mandos medios y superiores.

Esta tendencia, sin embargo, tiende a relativizarse con los siguientes resultados:

El 59% de las respuestas afirmativas indican que en el organismo se tiende a otorgar puestos en función de relaciones afectivas, compromisos políticos o apariencia física de las personas; en 54% de los cuestionarios se niega que existan procedimientos que regulen el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad; y un 30% afirma que las plazas disponibles son anunciadas oportunamente.

Aun y cuando se afirme en un 35% que es importante el hecho de ser hombre o mujer para obtener una promoción, las tendencias anteriores denotan una especie de reserva para poder afirmar que el sistema de promociones provea oportunidades en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

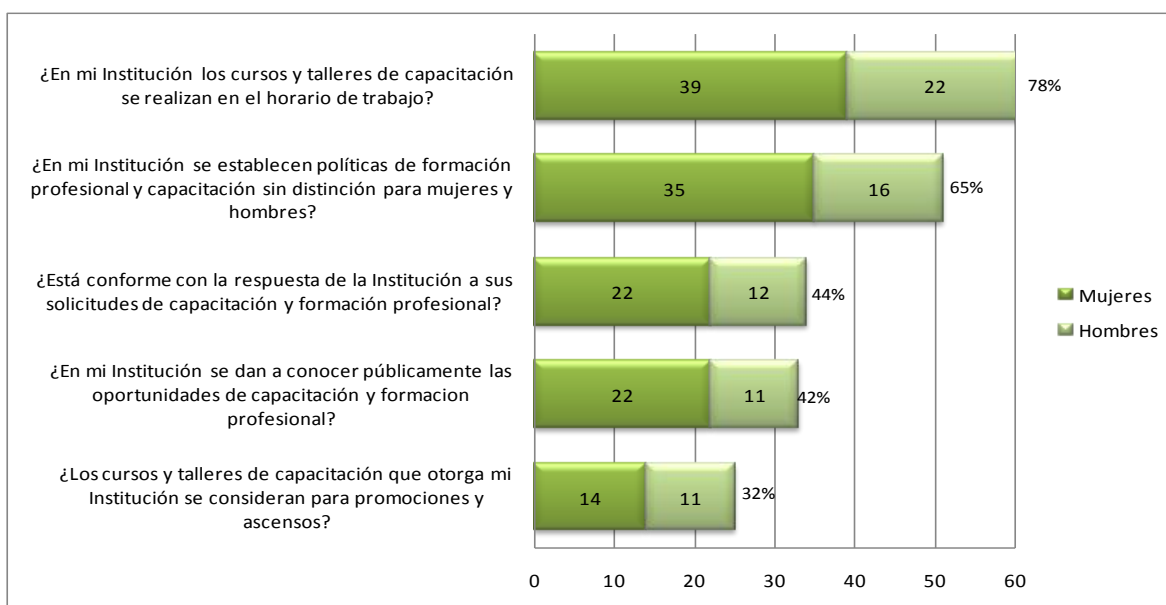
En lo que concierne a la evaluación del desempeño, 47% de personas afirma que los procedimientos se aplican sin prácticas discriminatorias por sexo; y un 39% refiere que los criterios de evaluación son claros.

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

Capacitación y formación profesional

En materia de profesionalización, el diagnóstico está enfocado a verificar la consistencia de la oferta de capacitación, la manera en que se capta y procesan los requerimientos de formación del personal, por parte del organismo, así como el grado de vinculación que la capacitación tiene con el sistema de promociones y ascensos vigente.

Gráfica 7. Capacitación de personal (respuestas afirmativas)



El 78% de cuestionarios registra que la capacitación se imparte dentro de los horarios establecidos, lo cual permite tener un importante margen de convocatoria para que se acuda a los cursos programados con relativa facilidad.

La existencia de políticas de formación profesional sin distinción para mujeres y hombres se califica como afirmativa en el 65% de los casos, lo cual empieza a marcar una brecha en materia de equidad en el acceso o planeación de cursos.

Menos de la mitad del personal (44%) está de acuerdo con la manera en que el organismo atiende sus requerimientos de profesionalización.

La publicidad de la oferta institucional de capacitación se aprecia adecuada por el 42% de las personas consultadas y únicamente el 32% de los reportes afirman que la capacitación está vinculada con las promociones y ascensos.

La perspectiva dominante del perfil expuesto en la gráfica, es la de un sistema de profesionalización que presenta una adecuación media, por lo cual es necesario proceder a su mejor sistematización.

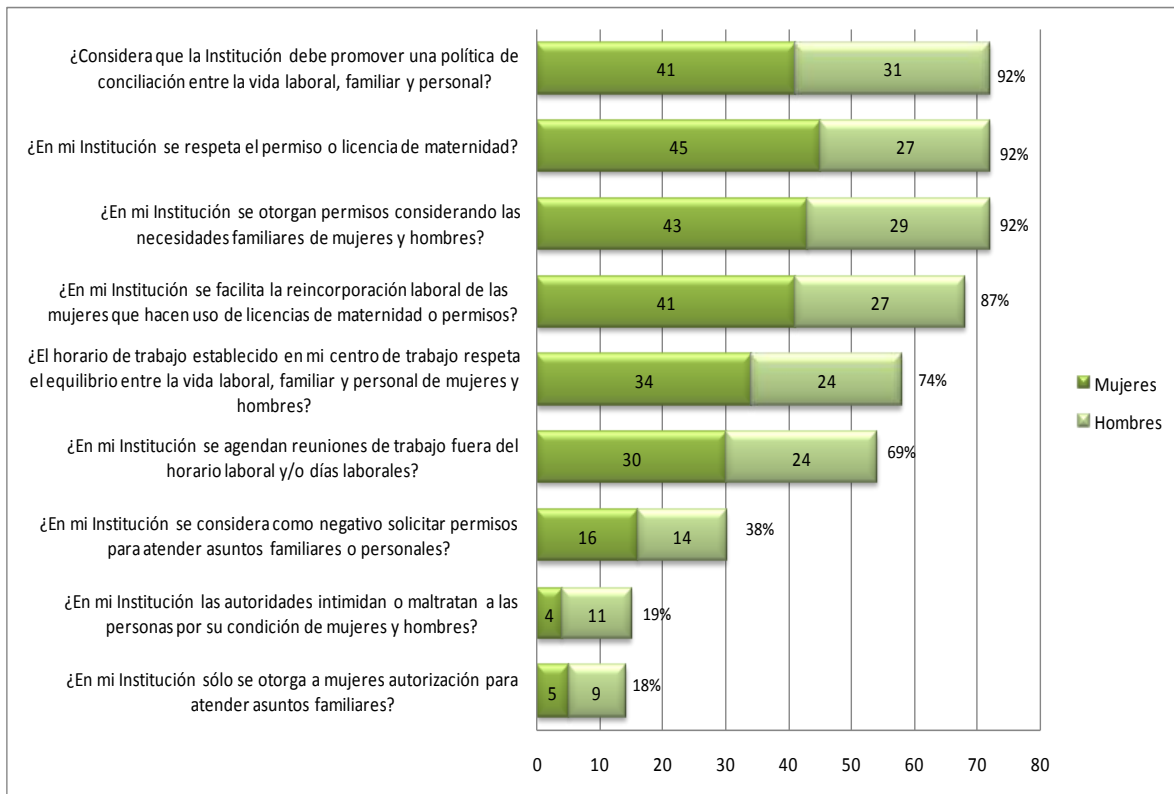
Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

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

Se verifican también las facilidades con las que se accede a licencias establecidas en la normatividad laboral, así como el grado de compatibilidad de los horarios y jornadas laborales con los requerimientos de la vida privada y familiar del personal del organismo.

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

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



En términos de coincidencias, los componentes del cuestionario que tienen mayor porcentaje de respuestas afirmativas incluyen el deber del organismo para promover una política de equilibrio entre la vida institucional, laboral, familiar y personal; las licencias de maternidad y la reincorporación de las mujeres a su centro de trabajo al término de las mismas; y la disponibilidad positiva para conceder permisos en situaciones extraordinarias requeridas por asuntos familiares. Al respecto, se observa que el 82% de respuestas niega que se otorguen permisos para asuntos familiares de manera preferente a las mujeres; lo cual indica que se aprecia como positiva la actitud de la autoridad institucional ante este tipo de requerimientos del personal.

La consideración de que existe un horario de trabajo que respeta la vida particular de las personas, en equilibrio con los requerimientos propios del orden laboral, se presenta por parte del 74% de las personas consultadas.

En una correlación directa a este contraste, se verifica que en 69% de los casos, se afirma que en el organismo se programan reuniones de trabajo fuera de la jornada y días laborales, situación que requiere una revisión de los eventos y supuestos en que esta práctica podría reducirse.

En una última referencia, se observa que la incidencia de casos de maltrato o intimidación laboral, aunque es baja (19%), constituye una evidencia de que

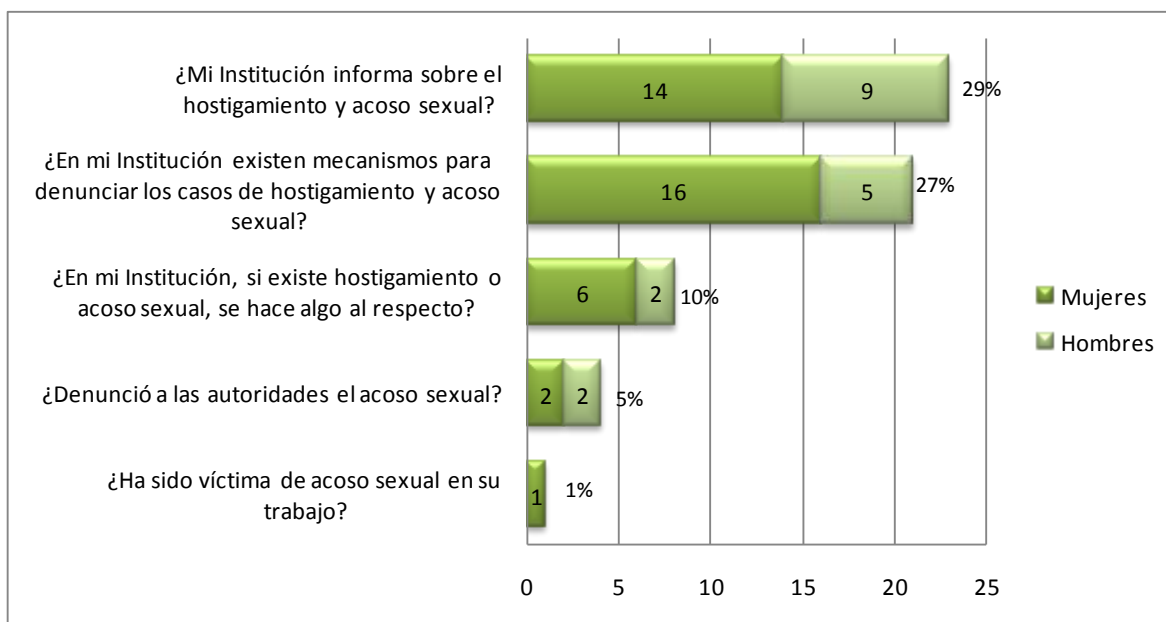
existe y puede ocurrir en diversos momentos laborales, lo cual debe motivar una intervención decidida por parte de las autoridades superiores del organismo para erradicar este tipo de comportamientos.

Acoso sexual y laboral

En los Servicios Educativos, al igual que en otras dependencias del poder ejecutivo del Estado, una de las prioridades para asegurar el respeto a las libertades y derechos de mujeres y hombres, así como la garantía a su expresión individual y expectativas de desarrollo personal, profesional e institucional, se ha puesto especial atención en el conocimiento, sanción y erradicación de prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, estableciendo procedimientos de autoridad y sanción a las personas que incurran en dichas prácticas.

La decisión de las autoridades para erradicar este comportamiento debe sustentarse en la difusión de las medidas institucionales destinadas a este fin. La percepción de estas medidas y la información que se comparte con la autoridad, constituyen la base de análisis de este factor; sus resultados se registran en la gráfica 9.

Gráfica 9. Acoso sexual y laboral (respuestas afirmativas)



El 29% de las personas consultadas afirman que el organismo difunde información en materia de hostigamiento y acoso sexual, y en un 27% afirman que existen mecanismos para denunciar la ocurrencia de esos casos.

El 10% de los cuestionarios reportó que, en los Servicios Educativos, si existe hostigamiento o acoso sexual se hace algo al respecto. Llama la atención que, pese a que solamente una mujer manifestó ser víctima de acoso sexual, 4 personas (5%) señalaron que habían denunciado a las autoridades casos de acoso sexual.

Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo

Política y deberes institucionales

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Clarificar para todo el organismo la función del Comité del Sistema de Gestión Institucional, y del Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género y la relevancia y grado de obligatoriedad que reviste el Programa de Cultura Institucional y su Plan de acción.
- Es necesario reforzar los programas de difusión, capacitación y promoción de programas institucionales internos, con perspectiva de género.
- La consolidación del Modelo de Equidad de Género puede ser una de las medidas visibles para el personal de los Servicios Educativos, acerca del tipo de acciones afirmativas que tienden a equilibrar las inequidades que pudieran existir entre hombres y mujeres.

Clima laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- La atención de casos de intimidación y maltrato laboral, mediante medidas preventivas y sanciones, se confirma en 60% de las respuestas afirmativas, lo cual compromete a verificar los elementos de reserva que tiene el 40% del personal que reportó respuestas negativas.

Comunicación incluyente

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- El manejo de un esquema integral de comunicación incluyente, puede promoverse a partir de un Manual institucional en dicha materia.
- Es viable y recomendable que se aprovechen los medios propagandísticos establecidos en el Modelo de Equidad de Género.

Selección de personal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- En función de las dudas relativas al grado de claridad y equidad de los procedimientos de selección, es recomendable revisar su ejecución y, en su caso, darle plena certidumbre y transparencia.

- En una medida correlativa al señalamiento anterior, se juzga necesaria la publicidad del total de plazas disponibles para el ingreso de personal a los Servicios Educativos.

Salarios y prestaciones

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Es recomendable que el personal de los SEQ reciba atención personalizada acerca de sus dudas relacionadas con la estructura salarial y de prestaciones del organismo, para lo cual puede revisarse el procedimiento vigente en dicho rubro.

Promoción vertical y horizontal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Es indispensable clarificar los criterios vigentes en el organismo para asignar puestos en promociones, de tal manera que se elimine posible influencia de relaciones afectivas, compromisos políticos o apariencia física de las personas, como principales criterios de elección de candidatas.
- En lo que concierne a la evaluación del desempeño, se observa la necesidad de reforzar el conocimiento del personal acerca de los criterios y factores con los que se lleva a cabo, así como sus derechos para la aclaración de dudas y la resolución de inconformidades.

Capacitación y formación profesional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Se requiere verificar, en el próximo diagnóstico de necesidades de capacitación del organismo, captar la opinión del personal para conocer cuáles son sus sugerencias para el mejoramiento del sistema de profesionalización del organismo.
- Es factible mejorar la vinculación de los resultados de la capacitación con un sistema de promociones por evaluación del desarrollo profesional adquirido en el servicio público.

Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Una de las principales tendencias con indicios de afectación al equilibrio entre la vida personal y familiar e institucional y laboral de quienes se desempeñan en los Servicios Educativos, es la incidencia de reuniones fuera del horario y jornada laboral. La formulación de políticas que tiendan a minimizar esta práctica puede ser una materia de revisión para evitar su influencia desestabilizadora del tiempo laboral.

- Es recomendable conocer y resolver cualquier tipo de intimidación o maltrato laboral. En este sentido, puede implantarse un sistema de atención y resolución de denuncias con efectos sancionatorios.

Hostigamiento y acoso sexual y laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Es indispensable que se genere información institucional acerca de esta práctica y las medidas para prevenirla y sancionarla mediante el procedimiento validado por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo

Factor	1. Política y deberes institucionales
Objetivo	Consolidar la gestión del Sistema de Gestión de la Calidad Institucional y del Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género, del organismo, y operar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.
Estrategia	1.1 Difundir, ejecutar y evaluar el Programa de Cultura Institucional de los Servicios Educativos y su Plan de Acción.
Línea de Acción	1.1.1 Desarrollar la red de gestión del Subcomité del Sistema de Gestión de la Calidad Institucional y del Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género.
Acciones específicas	1.1.1.1 Formar los equipos de trabajo para la atención de los diferentes compromisos del Programa de Cultura Institucional de los Servicios Educativos de Quintana Roo y su Plan de Acción. 1.1.1.2 Difundir la Política de Equidad de Género vigente para los Servicios Educativos de Quintana Roo en todas las áreas del organismo.
Estrategia	1.2 Consolidar la política institucional de los SEQ a partir de los principios, estrategias y acciones programadas desde el Programa de Cultura Institucional.
Línea de Acción	1.2.1 Consolidación y sustentabilidad del Programa de Cultura Institucional.
Acciones específicas	1.2.1.1 Elaborar e implantar el Código de conducta y valores del personal de los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo. 1.2.1.2 Sensibilizar al personal de los Servicios Educativos en el enfoque de género, mediante la difusión del Programa de Cultura Institucional y su Plan de Acción
Estrategia	1.3 Consolidar la política institucional de los SEQ a partir de los principios, estrategias y acciones programadas desde el

Modelo de Equidad de Género del propio organismo.

Línea de Acción	1.3.1 Consolidación y sustentabilidad del MEG.
Acciones específicas	1.3.1.1 Realizar un estudio acerca de la evolución del Modelo de Equidad de Género y de los requerimientos de ajustes o ampliación de su marco conceptual, organizacional y operativo
	1.3.1.2 Dar continuidad a los sistemas y procedimientos derivados de la operación del Modelo de Equidad de Género (MEG), aplicando sus sistemas de regulación, seguimiento y evaluación.
	1.3.1.3 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG
Factor	2. Clima laboral
Objetivo	Dar sustentabilidad al clima laboral de los Servicios Educativos a partir del reconocimiento y atención de áreas de oportunidad sustentadas en la transformación de la cultura institucional.
Estrategia	2.1 Evaluar la situación del género y sus prácticas en los Servicios Educativos y su impacto en el clima laboral del organismo y sus relaciones institucionales y de su personal.
Línea de Acción	2.1.1 Ampliar la valoración del clima laboral e identificar áreas de oportunidad para mejorar la gestión organizacional y diversos aspectos de las relaciones institucionales.
Acciones específicas	2.1.1.1 Aplicación y análisis de una encuesta específica en materia de clima laboral y aplicación de medidas positivas para su mayor sustentabilidad.
	2.1.1.2 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento a los resultados de la encuesta de clima laboral a efectos de implantar acciones en pro de un clima laboral favorable.
Estrategia	2.2 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 2.2.1 Instituir políticas de atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales.

Acciones específicas 2.2.1.1 Elaborar un procedimiento de aplicación general en todas las áreas del organismo para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal y que permita mejorar el clima laboral con perspectiva de género.

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

Factor **3. Comunicación incluyente**

Objetivo Desarrollar los procesos comunicacionales del organismo en términos de un lenguaje y contenidos incluyentes de las necesidades de mujeres y hombres, con apego a la igualdad de género y la no discriminación.

Estrategia 3.1 Consolidar prácticas de comunicación institucional y de uso del lenguaje incluyente con perspectiva de género.

Línea de Acción 3.1.1 Integrar protocolos de comunicación institucional que procure el uso de lenguaje incluyente y el cuidado de contenidos para evitar términos que reproduzcan anti valores de la equidad de género.

Acciones específicas 3.1.1.1 Elaborar el manual de comunicación institucional con perspectiva de género, 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 **4. Selección de personal**

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 Alinear los procedimientos de reclutamiento y selección al perfil establecido en la Ley del Servicio Público de Carrera vigente en el estado.
Línea de Acción	4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos del organismo.
Acciones específicas	4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso al organismo, de conformidad con los principios de igualdad de género. 4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior del organismo. 4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.
Factor	5. Salarios y prestaciones
Objetivo	Difundir los criterios institucionales para asignar sueldos y compensaciones a las plazas autorizadas para el organismo.
Estrategia	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios del organismo, para su publicación, en términos de la Ley de acceso a la Información vigente en el Estado.
Línea de Acción	5.1.1 Determinar las políticas de información de datos sobre sueldos y prestaciones de los puestos del organismo, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.
Acciones específicas	5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal del organismo. 5.1.1.2 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal del organismo.
Factor	6. Promoción vertical y horizontal
Objetivo	Desarrollar políticas de promociones y ascensos basadas en sistemas de concurso y evaluación de antecedentes de desempeño y capacidad profesional del personal.

Estrategia	6.1 Establecer políticas institucionales para implantar de manera gradual sistemas de promoción basados en el concepto de desarrollo del propio personal del organismo.
Línea de Acción	6.1.1 Diseño de políticas y procedimientos para la implantación gradual de sistemas de promociones y ascensos por concurso y evaluación del perfil de capacidad, conocimiento y experiencia de participantes.
Acciones específicas	6.1.1.1 Determinar los puestos y situaciones en que deba realizarse la convocatoria para concursos de promoción y ascenso, para puestos de confianza, e implantar los procedimientos que permitan su realización al interior de todas las Direcciones del organismo. 6.1.1.2 Difundir la totalidad de vacantes para los puestos previstos en el procedimiento de promociones y ascensos.
Estrategia	6.2 Operar el Sistema de Evaluación del Desempeño en el organismo, de manera informada y con la aplicación de los valores de trato igualitario entre mujeres y hombres.
Línea de Acción	6.2.1 Establecer políticas propias del organismo para que el personal sujeto a evaluación del desempeño reciba información suficiente del procedimiento y sea evaluado en sus resultados con objetividad y transparencia.
Acciones específicas	6.2.1.1 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. 6.2.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.
Factor	7. Capacitación y Formación Profesional
Objetivo	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación del organismo.

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 del organismo.
Línea de Acción	7.1.1 Coordinar la integración e impartición de los contenidos del programa institucional de capacitación en los temas correspondientes a la equidad de género.
Acciones específicas	7.1.1.1 Integrar al programa anual de capacitación de los SEQ los cursos previstos en el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.
	7.1.1.2 Integrar el programa anual de capacitación del organismo de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar en el mismo la perspectiva de género.
Factor	8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional
Objetivo	Armonizar la organización del trabajo institucional con los parámetros de horarios laborales y la programación de agendas de gestión de programas y prestación de servicios del organismo.
Estrategia	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos que faciliten la operación de servicios y generaciones de bienes y provisiones, dentro de los parámetros de horarios y días laborales, reduciendo en la medida de lo posible el consumo de tiempos adicionales de gestión.
Línea de Acción	8.1.1 Generar las directrices para optimizar la comunicación directiva, la coordinación de equipos de trabajo y el uso eficiente del tiempo laboral en todas las áreas del organismo.
Acciones específicas	8.1.1.1 Elaborar, aplicar y evaluar los resultados de la encuesta sobre corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional.
	8.1.1.2 Implantación de protocolos de optimización de tiempos de reuniones y atención de áreas de oportunidad derivadas del estudio de usos del tiempo laboral en el organismo.

Factor	9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral
Objetivo	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.
Estrategia	9.1 Desarrollar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en el organismo.
Línea de Acción	9.1.1 Generar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades del organismo 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 Aplicación de una encuesta específica en materia de hostigamiento sexual y laboral y aplicación de acciones correctivas derivadas de sus resultados. 9.1.1.2 Operar el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual vinculantes a todas las dependencias del Gobierno del Estado. 9.1.1.3 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior del organismo.
Estrategia	9.2 Contribuir a la prevención el hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro del personal del organismo 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) Descripción de acciones comprometidas

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Consolidar la gestión del Sistema de Gestión de la Calidad Institucional y del Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género, del organismo, y operar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.	1.1 Difundir, ejecutar y evaluar el Programa de Cultura Institucional de los Servicios Educativos y su Plan de Acción.					1.1.1 Desarrollar la red de gestión del Subcomité del Sistema de Gestión de la Calidad Institucional y del Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
1.1.1.1 Formar los equipos de trabajo para la atención de los diferentes compromisos del Programa de Cultura Institucional de los Servicios Educativos de Quintana Roo y su Plan de Acción.		Equipo de trabajo integrado al 100% para atender los compromisos del Plan de Acción del PCI.	Acuerdo del Subcomité de Equidad de Género para definir los roles de integrantes de los diferentes equipos.	Documento que indica los roles dedefinidos y aprobados por el Subcomité de Equidad de Género así como la elección de los integrantes de equipos de trabajo y la asignación de tareas.	Equipos de trabajo ejecutando las actividades programadas. Reporte que indique las actividades realizadas, responsables y periodos de ejecución.	2a. semana de enero de 2013	1a. semana de febrero de 2013	Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género Coordinadora de Equidad y Género	Gasto corriente de apoyo a reuniones ejecutivas
1.1.1.2 Difundir la Política de Equidad de Género vigente para los Servicios Educativos de Quintana Roo en todas las áreas del organismo.		Política de equidad de género definida y difundida en todas las áreas del organismo.	Formulación de un acuerdo para definir y validar la política de cultura institucional en el seno del Subcomité de Equidad de Género.	Difundir mediante acuerdo de la o el titular de los SEQ, la política aprobada, en todas las áreas del organismo mediante reuniones ejecutivas y respaldada en elementos propagandísticos.	Encuesta de percepción afirmativa y comprensión clara de la política y sus alcances, entre una muestra representativa del personal.	2a. semana de febrero de 2013	Encuesta de percepción periódica (anual)	Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género Coordinadora de Equidad y Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
RESULTADO ESPERADO	Sustentabilidad del PCI en sus procedimientos y acciones de aseguramiento del enfoque de género.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Consolidar la gestión del Sistema de Gestión de la Calidad Institucional y del Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género, del organismo, y operar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.	1.2 Consolidar la política institucional de los SEQ a partir de los principios, estrategias y acciones programadas desde el Programa de Cultura Institucional.					1.2.1 Consolidación y sustentabilidad del Programa de Cultura Institucional.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
1.2.1.1 Elaborar e implantar el Código de conducta y valores del personal de los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo.		Un Código de conducta y valores aprobado e implantado de manera oficial en el organismo.	Aprobar, mediante acuerdo del Comité de Equidad de Género, los trabajos para elaborar el Código de conducta y valores.	Código de conducta y valores aprobado por el o la titular de los SEQ para difundirlo en todo el organismo.	Código de conducta y valores aprobado e implantado de manera oficial en el organismo medido por el % de personas que expresan con precisión las implicaciones del Código y el tipo de deberes y practicas que deben observar.	3a. semana de enero de 2013	Aplicación permanente del Código	Subcomité de Equidad de Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
1.2.1.2 Sensibilizar al personal de los Servicios Educativos en el enfoque de género, mediante la difusión del Programa de Cultura Institucional y su Plan de Acción.		Publicar el Programa de Cultura Institucional, un resumen ejecutivo de su Plan de Acción y el programa de ejecución para el 100% de las actividades específicas, en la página electrónica del organismo.	Documento institucional emitido que ordene la elaboración del resumen ejecutivo del Plan de acción del PCI, en el formato autorizado por el Comité de Equidad de Género.	Resumen elaborado y preparado para su inserción en la página electrónica de la dependencia. Documento que describe el objetivo y alcances del PCI así como las principales actividades a realizar.	Publicación completa del PCI, Plan de Acción y resumen ejecutivo del mismo en la página electrónica de los SEQ. Reporte que describa el % de consultas efectuadas al Plan de Acción.	1a. semana de febrero de 2013	Evaluación periódica de percepción del personal acerca de los avances del Programa y Plan de Acción	Subcomité de Equidad de Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
RESULTADO ESPERADO	Generar la gestión y continuidad de los trabajos del Subcomité atendiendo la ejecución del Programa de Cultura Institucional de los Servicios Educativos y su Plan de Acción.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Consolidar la gestión del Sistema de Gestión de la Calidad Institucional y del Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género, del organismo, y operar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.	1.3 Consolidar la política institucional de los SEQ a partir de los principios, estrategias y acciones programadas desde el Modelo de Equidad de Género del propio organismo.					1.3.1 Consolidación y sustentabilidad del MEG.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
1.3.1.1 Realizar un estudio acerca de la evolución del Modelo de Equidad de Género y de los requerimientos de ajustes o ampliación de su marco conceptual, organizacional y operativo.		Un estudio que identifica la totalidad de temas de actualidad para incorporarse en el manual de operación del MEG.	Acuerdo del Subcomité de Equidad de Género para realizar un estudio que contenga el análisis de los cambios en la información normativa referente al género y procedimientos de operación del MEG.	Esquema de trabajo aprobado que indique los criterios y la metodología para la elaboración y difusión del diagnóstico sobre los avances del MEG.	Reporte que muestra los resultados del diagnóstico así como las áreas de oportunidad previstas en el mismo.	2a. semana de enero de 2013	1a. semana de marzo de 2014	Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género Coordinadora de Equidad y Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
1.3.1.2 Dar continuidad a los sistemas y procedimientos derivados de la operación del Modelo de Equidad de Género (MEG), aplicando sus sistemas de regulación, seguimiento y evaluación.		Procedimientos establecidos en el MEG operando al 100% en todas las áreas del Organismo.	Actualización de la lista de procedimientos comprometidos en el MEG y verificación del grado de cumplimiento de cada uno, conforme al manual de operación vigente y resultados de la última auditoría de cumplimiento.	Operación del MEG, con las actualizaciones previstas en sus procedimientos y resultados de auditorías, para el año 2013.	Resultados de auditorías y seguimiento de cumplimiento de objetivos y metas del MEG según programa de verificación de avances del 2013.	1a. semana de marzo de 2013	2a. semana de abril de 2013	Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género Coordinadora de Equidad y Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
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 Subcomité y el o la titular de la dependencia.	Mecanismo de verificación y evaluación que describe los avances de los procedimientos implementados en la dependencia.	1a. semana de marzo de 2013	Última semana del mes de diciembre de 2013	Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género Coordinadora de Equidad y Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
RESULTADO ESPERADO	Sustentabilidad del MEG en sus procedimientos y acciones de aseguramiento del enfoque de género en los procesos internos de os SEQ.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
2. Clima laboral	Dar sustentabilidad al clima laboral de los Servicios Educativos a partir del reconocimiento y atención de áreas de oportunidad sustentadas en la transformación de la cultura institucional.	2.1 Evaluar la situación del género y sus prácticas en los Servicios Educativos y su impacto en el clima laboral del organismo y sus relaciones institucionales y de su personal.					2.1.1 Ampliar la valoración del clima laboral e identificar áreas de oportunidad para mejorar la gestión organizacional y diversos aspectos de las relaciones institucionales.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
2.1.1.1 Aplicación y análisis de una encuesta específica en materia de clima laboral y aplicación de medidas positivas para su mayor sustentabilidad.	Encuesta de clima laboral aplicada personal y autoridades de los Servicios Educativos y analizada al 100%.	Aprobar, mediante acuerdo del Subcomité de Equidad de Género, el diseño y aplicación de la encuesta y sus instrumentos de campo, procesamiento y análisis.	Diseño de la encuesta aprobado por el Subcomité de Equidad de Género para aplicarse al personal de los SEQ.	Encuesta de clima laboral aplicada y analizada. Un reporte que indique el número de encuestas aplicadas desagregadas por sexo.	2a. semana de enero de 2013	2a. semana de febrero de 2013	Subcomité de Equidad de Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
2.1.1.2 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento a los resultados de la encuesta de clima laboral a efectos de implantar acciones en pro de un clima laboral favorable.	Un mecanismo de evaluación y seguimiento de resultados.	Acuerdo del Subcomité de Equidad de Género que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados para darle seguimiento a los resultados de la encuesta de clima laboral.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados de la encuesta de clima laboral, elaborado y aprobado por el Subcomité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	2a. semana de febrero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Subcomité de Equidad de Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
RESULTADO ESPERADO	Lograr la visión integral del clima laboral existente en el organismo a partir del análisis de la situación del género.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
2. Clima laboral	Dar sustentabilidad al clima laboral de los Servicios Educativos a partir del reconocimiento y atención de áreas de oportunidad sustentadas en la transformación de la cultura institucional.	2.2 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.					2.2.1 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		
2.2.1.1 Elaborar un procedimiento de aplicación general en todas las áreas del organismo para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal y que permita mejorar el clima laboral con perspectiva de género.	Procedimiento de conciliación de problemas interpersonales y que permita mejorar el clima laboral con perspectiva de género operando al 100% en el organismo.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia, para el desarrollo de un procedimiento que atiende y concilie posibles casos de maltrato y abuso de autoridad para determinar medidas preventivas y correctivas.	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	Subcomité de Equidad de Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
2.2.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.	Un curso sobre análisis de problemas de gestión y solución de conflictos, para capacitar el 100% del personal directivo y de mandos medios de la institución.	Acuerdo del Subcomité de Equidad de Género para el diseño de un curso básico en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.	Diseño curricular del curso elaborado y aprobado. Documento que indique los temas a tratar, a quién estará dirigido y las etapas de impartición.	Cursos impartidos en el organismo. Reporte que indique el 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	Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Atención a conflictos en las relaciones institucionales y personales mediante protocolos de conciliación y mediación de las autoridades del organismo.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
3. Comunicación incluyente	Desarrollar los procesos comunicacionales del organismo en términos de un lenguaje y contenidos incluyentes de las necesidades de mujeres y hombres, con apego a la igualdad de género y la no discriminación.	3.1 Consolidar prácticas de comunicación institucional y de uso del lenguaje incluyente con perspectiva de género.					3.1.1 Integrar protocolos de comunicación institucional que procure el uso de lenguaje incluyente y el cuidado de contenidos para evitar términos que reproduzcan anti valores de la equidad de género.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
3.1.1.1 Elaborar el manual de comunicación institucional con perspectiva de género, 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 el organismo.	Acuerdo del Subcomité de Equidad de Género, aprobado por el o la titular de la dependencia, que autorice la elaboración de un manual de comunicación institucional con PEG, 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.	2a. semana de enero de 2013	2a. semana de marzo de 2013	Subcomité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
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 Subcomité 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 utilizaran 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.	3a. semana de marzo de 2013	Mantenimiento permanente	Subcomité de Equidad de Género	Partida de Servicios Generales del organismo
RESULTADO ESPERADO	Normalizar los contenidos, lenguaje y mensajes de la comunicación institucional con el enfoque de comunicación incluyente de las necesidades de mujeres y hombres respecto de la perspectiva de género.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

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 Alinear los procedimientos de reclutamiento y selección al perfil establecido en la Ley del Servicio Público de Carrera vigente en el estado.					4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos del organismo.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso al organismo, de conformidad con los principios de igualdad de género.		Procedimiento de reclutamiento y selección de personal implementado al 100% en el organismo.	Acuerdo del Subcomité de Equidad de Género aprobado por el o la titular del organismo 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 agosto de 2016	Dirección Administrativa y	Partida de acciones de modernización administrativa
4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior del organismo.		Procedimiento de reclutamiento y selección de personal difundido al 100% en los medios de información del organismo.	Acuerdo del Subcomité de Equidad de Género aprobado por el o la titular del organismo que ordene la publicación del procedimiento de reclutamiento y selección de personal en todos los medios de información del organismo.	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 del organismo.	1a. semana de febrero de 2013	Última semana de agosto de 2016	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa
4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.		Mecanismo de verificación.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados elaborado y aprobado por el Subcomité 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	Partida de acciones de modernización administrativa
RESULTADO ESPERADO	Clarificar las políticas, lineamientos y procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal en el organismo, 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 LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
5. Salarios y prestaciones	Difundir los criterios institucionales para asignar sueldos y compensaciones a las plazas autorizadas para el organismo.	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios del organismo, para su publicación, en términos de la Ley de acceso a la Información vigente en el Estado.					5.1.1 Determinar las políticas de información de datos sobre sueldos y prestaciones de los puestos del organismo, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal del organismo.	Actualizar el 100% de los procedimientos de atención al personal en materia de salarios y prestaciones.	Acuerdo del Subcomité para que el o la titular de la dependencia instruya a la Dirección Administrativa para que determine y actualice los requerimientos y/o procedimientos de información y respaldo a trámites de salarios y prestaciones y rubros que puedan mejorarse.	Procedimientos actualizados y aprobados para la gestión de solicitudes y trámites para salarios y prestaciones. Documento que indique las modificaciones realizadas a los procedimientos.	Procedimiento de trámites de prestaciones implementado. Informe que indique el grado de simplificación y agilidad en la atención y resolución de trámites así como el número de personas que fueron atendidas bajo este procedimiento en comparación con el año anterior.	1o. de febrero de 2013	1o. de abril de 2013	Dirección Administrativa	Gasto de operación de la Dirección Administrativa
5.1.1.2 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal del organismo.	Difusión del 100% de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal en los medios de información disponibles.	Documento emitido por el Subcomité de Equidad y Género con el visto bueno del titular de la dependencia que ordene la difusión de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal en los medios de información disponibles.	Informe que indique los periodos de publicidad, lugar y medios de difusión del procedimiento.	Procedimientos de trámites de prestaciones para el personal, difundido en los medios de información disponibles. Porcentaje del personal que conoce los procedimientos, medido a través de la aplicación de una encuesta.	1o. de abril de 2013	Acción permanente	Dirección Administrativa	Gasto de operación de la Dirección Administrativa
RESULTADO ESPERADO	Dar a conocer de manera pública la estructura de la remuneración de los puestos del organismo. Mejorar la atención del personal en la gestión de los trámites que requiera efectuar en materia de sueldos y prestaciones.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

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 del propio personal del organismo.					6.1.1 Diseño de políticas y procedimientos para la implantación gradual de sistemas de promociones y ascensos por concurso y evaluación del perfil de capacidad, conocimiento y experiencia de participantes.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
6.1.1.1 Determinar los puestos y situaciones en que deba realizarse la convocatoria para concursos de promoción y ascenso, para puestos de confianza, e implantar los procedimientos que permitan su realización al interior de todas las Direcciones del organismo.		Operación al 100% del procedimiento de promociones y ascensos en el organismo.	Acuerdo del o la titular del organismo que indique la elaboración y publicación del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.	Formulación y aplicación de los procedimientos de convocatorias y concursos de promociones y ascensos. Documento que describe los criterios para ser promovido o ascendido a un puesto de mayor responsabilidad.	Manual de procedimientos de convocatorias y concursos de promociones y ascensos con perspectiva de género implementado. Reporte que indique el número de personas que han sido promovidas en los términos del procedimiento.	1o. de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección Administrativa, Despacho del titular del organismo	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
6.1.1.2 Difundir la totalidad de vacantes para los puestos previstos en el procedimiento de promociones y ascensos.		Publicidad oportuna al cien por ciento de plazas sujetas al procedimiento de promoción o ascenso por concurso entre el personal del organismo.	Acuerdo del o la titular de la dependencia que ordene la publicación y el sitio de difusión de la totalidad de plazas vacantes que estén sujetas a concursos internos de promoción, conforme a los manuales de procedimientos actualizados y aprobados.	Publicación de las plazas vacantes, de conformidad con los términos de los manuales de procedimientos aprobados.	Grado de conocimiento que manifieste el personal acerca de las plazas vacantes para concursos internos, valorado mediante encuesta.	1a. semana de mayo de 2013	Acción periódica y permanente	Dirección Administrativa y Direcciones que presenten plazas sujetas a promociones y ascensos	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
RESULTADO ESPERADO	Adopción gradual del sistema de concursos para asignar promociones y ascensos del propio personal del organismo, en observancia de los derechos escalafonarios constituidos y en una adopción de los principios de la Ley del Servicio Público de Carrera.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

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.	6.2 Operar el Sistema de Evaluación del Desempeño en el organismo, de manera informada y con la aplicación de los valores de trato igualitario entre mujeres y hombres.					6.2.1 Establecer políticas propias del organismo para que el personal sujeto a evaluación del desempeño reciba información suficiente del procedimiento y sea evaluado en sus resultados con objetividad y transparencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
6.2.1.1 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 el organismo.	Acuerdo entre el organismo y la Oficialía Mayor que indique la implementación del procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración en el organismo.	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 el organismo. Informe que describa el número de personas atendidas y número de personas que tenga conocimiento del procedimiento.	1o. de junio de 2013	Acción permanente	Dirección Administrativa, órgano interno de control	Partida de operación de la Dirección Administrativa
6.2.1.2 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 Subcomité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de los factores del sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de los factores del sistema de evaluación de desempeño con perspectiva de género.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.	1a. semana de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección Administrativa, Despacho del titular del organismo	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
RESULTADO ESPERADO	Operación del procedimiento de evaluación del desempeño de manera informada, transparente y equitativa, entre el personal destinatario.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
7. Capacitación y formación profesional	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación del organismo.	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 del organismo.					7.1.1 Coordinar la integración e impartición de los contenidos del programa institucional de capacitación en los temas correspondientes a la equidad de género.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERÍODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
7.1.1.1 Integrar al programa anual de capacitación de los SEQ los cursos previstos en el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.	100% de los cursos sugeridos en el Plan de Acción incluidos en el programa anual de capacitación.	Lista de cursos propuestos o derivados del Plan de Acción de cultura institucional del los SEQ que deban autorizarse por el Subcomité de Equidad de Género y desarrollarse en sus temarios y currícula para incluirse en el programa institucional de capacitación.	Programa anual de capacitación integrado con los temas identificados en el PCI y aprobado por el Subcomité de Equidad de Género.	Cursos implementados que se han previsto en el Programa anual de capacitación de acuerdo al Plan de Acción de Cultura Institucional de los SEQ.	1a. semana de febrero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género	Partida del programa institucional de capacitación
7.1.1.2 Integrar el programa anual de capacitación del organismo 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 del organismo con el IQM para ponderar y determinar los cursos requeridos en la dependencia.	Integración del programa anual de capacitación con los temas propuestos por el IQM.	Cursos implementados que se han previsto en el Programa anual de capacitación de acuerdo a los sugeridos por el IQM.	1a. semana de marzo de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Incluir en los cursos del programa anual de capacitación del organismo 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 LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional	Armonizar la organización del trabajo institucional con los parámetros de horarios laborales y la programación de agendas de gestión de programas y prestación de servicios del organismo.	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos que faciliten la operación de servicios y generaciones de bienes y provisiones, dentro de los parámetros de horarios y días laborales, reduciendo en la medida de lo posible el consumo de tiempos adicionales de gestión.					8.1.1 Generar las directrices para optimizar la comunicación directiva, la coordinación de equipos de trabajo y el uso eficiente del tiempo laboral en todas las áreas del organismo.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
8.1.1.1 Elaborar, aplicar y evaluar los resultados de la encuesta sobre corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional.		Encuesta sobre corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional aplicada al personal y autoridades de los Servicios Educativos y analizada al 100%.	Aprobar, mediante acuerdo del Su comité de Equidad de Género, el diseño y aplicación de la encuesta y sus instrumentos de campo, procesamiento y análisis.	Diseño de la encuesta aprobada por el Subcomité de Equidad de Género para aplicarse al personal de los SEQ.	Encuesta sobre corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional aplicada al personal y autoridades de los Servicios Educativos. Reporte que indique el número de encuestas aplicadas, desagregadas por sexo y área.	1a. semana de abril de 2013	1a. semana de mayo de 2013	Subcomité de Equidad de Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
8.1.1.2 Implantación de protocolos de optimización de tiempos de reuniones y atención de áreas de oportunidad derivadas del estudio de usos del tiempo laboral en el organismo.		Institucionalizar los protocolos de optimización de tiempos a favor de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Acuerdo emitido por el o la titular de la dependencia que autorice la realización de un protocolo para atender y resolver problemas a favor de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Protocolo elaborado y aprobado para atender y resolver problemas de optimización de tiempos a favor de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Protocolo para atender y resolver problemas de optimización de tiempos y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral implementado. Documento que informe el nivel o grado de implementación del protocolo y su impacto desagregado por sexo.	1a. semana de febrero de 2013	Aplicación permanente del acuerdo	Titular del organismo	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional del organismo
RESULTADO ESPERADO	Identificación de áreas de oportunidad, planeación óptima de los tiempos laborales en áreas críticas. Minimizar consumo de tiempos adicionales a la jornada y días laborales.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

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 el organismo.					9.1.1 Generar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades del organismo 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
9.1.1.1 Aplicación de una encuesta específica en materia de hostigamiento sexual y laboral y aplicación de acciones correctivas derivadas de sus resultados.		Encuesta sobre hostigamiento sexual y laboral aplicada al personal y autoridades de los Servicios Educativos y analizada al 100%.	Aprobar, mediante acuerdo del Subcomité de Equidad de Género, el diseño y aplicación de la encuesta y sus instrumentos de campo, procesamiento y análisis.	Diseño de la encuesta aprobada por el Subcomité de Equidad de Género para aplicarse al personal de los SEQ.	Encuesta sobre hostigamiento sexual y laboral aplicada al personal y autoridades de los Servicios Educativos.	1a. semana de mayo de 2013	Última semana de junio de 2013	Subcomité de Equidad de Género	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Subcomité de Equidad de Género
9.1.1.2 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 el organismo.	Acuerdo del Subcomité General de Cultura Institucional que ordene la operación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual aprobado para implementarse. Documento que describa los pasos a seguir para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual implantado. Reporte que indique el número de personas atendidas, problemáticas y resultados del mismo.	3a. semana de febrero de 2013	Operación permanente	Subcomité de Equidad de Género y órgano interno de control del organismo	Partida del gasto corriente del organismo
9.1.1.3 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior del organismo.		Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual difundido en el 100% de las áreas del organismo.	Acuerdo del Subcomité 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 del organismo y en folletos explicativos y difundirlo entre el personal de la misma.	Informe que describa el % de personal que están enterados y manifiestan la comprensión de la finalidad y utilidad del Protocolo medido mediante encuesta.	1o. de diciembre de 2012	Operación permanente	Subcomité de Equidad de Género y órgano interno de control del organismo	Partida del gasto corriente del organismo
RESULTADO ESPERADO	Efectos persuasivos del procedimiento para prevenir, reducir y contener la práctica del hostigamiento y acoso sexual y laboral, por efecto de su divulgación extensa y por las medidas sancionatorias que se prescriben en el mismo.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

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 del organismo a través de mecanismos de capacitación.					9.2.1 Otorgar herramientas al personal de la dependencia para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
9.2.1.1 Impartir un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.		Un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Diseño del temario de un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Un curso impartido de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral e incluido en el programa anual de capacitación de la dependencia.	Curso impartido y medido por el nivel de conocimiento de los funcionarios de la dependencia sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral de acuerdo a la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	INICIO	CONCLUSIÓN		
RESULTADO ESPERADO	Sensibilizar al personal de la dependencia sobre el hostigamiento y acoso sexual y laboral								

Seguimiento y evaluación de acciones

El Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Educación y los Servicios Educativos del Estado de Quintana Roo, debe difundirse de manera suficiente en los medios de información del propio organismo.

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.

63

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 del Sistema de Gestión de la Calidad Institucional y el Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género del organismo, fungirán 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 y Subcomité respectivo.

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 Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género y el Subcomité para la Implementación de la Calidad aprueben para tal efecto, mismo que contendrá como mínimo lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

Evidencia documental: En este apartado deberá incluir los siguientes datos: nombre del producto (documento, cartel, tríptico, manual, procedimiento, vínculo en internet, etc.) área responsable de su custodia, referencia de la carpeta o expediente en donde se encuentran las evidencias de los resultados de acuerdo a la normatividad archivística establecida al interior de la Secretaría y los Servicios Educativos.³

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 Subcomité de Capacitación y Cultura Institucional con Perspectiva de Género del organismo, ya sea en forma mensual o bimestral, lo cual se comunicará con toda oportunidad a las áreas responsables.

³ 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 términos⁴

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).

65

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.

⁴ 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.

