



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 INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE.



INSTITUTO
QUINTANARROENSE
DE LA MUJER



Gobierno del Estado de
Quintana Roo
2011 - 2016



GOBIERNO
FEDERAL

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

CONTENIDO

Mensaje de la Dirección General del Instituto Quintanarroense de la Mujer.....	3
Mensaje de la Oficial Mayor.....	4
Mensaje del Secretario de la Contraloría.....	5
Mensaje del Secretario de Infraestructura y Transporte.....	6
Resumen ejecutivo del programa	7
Introducción.....	9
Marco normativo del Programa de Cultura Institucional.....	12
Marco conceptual.....	14
Marco institucional y programático.....	18
Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte.....	28
Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte.....	40
Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte.....	43
Seguimiento y evaluación de acciones.....	65
Glosario de términos.....	67
Bibliografía.....	68

Mensaje de la Dirección General del Instituto Quintanarroense de la Mujer.

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

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

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

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

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

Mensaje de la Oficial Mayor

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

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

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

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

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

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

ROSARIO ORTIZ YELADAQUI
OFICIAL MAYOR

Mensaje del Secretario de la Contraloría

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

5

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

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

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

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

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

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

GONZALO A. HERRERA CASTILLA
SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA

Mensaje del Secretario de Infraestructura y Transporte

Entre los compromisos y objetivos del Plan Quintana Roo 2011-2016, está la generación de condiciones que hagan posible la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la erradicación de la discriminación que impide que los y las quintanarroenses puedan vivir mejor.

Conscientes de que el diseño de políticas públicas desde una perspectiva de género como el lograr un clima laboral que permita a la Dependencia brindar al interior y exterior mejores resultados en beneficio de la ciudadanía; lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Dependencia que promueva la igualdad de género y la no discriminación; lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas; garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional; y establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Dependencia, permitirán tener un gobierno que responda con eficiencia y resultados a las necesidades y demandas ciudadanas de mujeres y hombres.

Para contribuir al cumplimiento de estos ideales consignados en el eje Quintana Roo Solidario, Igualdad entre Mujeres y Hombres del Plan Quintana Roo 2011-2016, la Secretaría de Infraestructura y Transporte ha establecido una alianza estratégica con el Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para combatir la discriminación y asegurar la equidad de género al interior de la Dependencia y en la relación que guardamos para con la ciudadanía.

Este Programa se ha elaborado de conformidad con los lineamientos y contiene un perfil de la cultura institucional de la SINTRA y está encaminado a detallar un Plan de Acción que permita a la Secretaría establecer compromisos concretos a favor de la igualdad de género.

Por último y de manera muy especial me permito invitar a todos los trabajadores y trabajadoras de la SINTRA para que participen activamente en nuestro Plan de Acción.

FERNANDO ESCAMILLA CARRILLO
SECRETARIO DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

Resumen ejecutivo del programa

La Secretaría de Infraestructura y Transporte, reafirma sus esfuerzos para avanzar en la formación y consolidación de una Cultura Institucional de su organización y funcionamiento, sustentada en la igualdad de género y en el avance afirmativo de las oportunidades de los hombres y las mujeres que se desempeñan en sus distintos puestos y responsabilidades.

En este Programa de Cultura Institucional se ha integrado un diagnóstico acerca de la percepción que tiene el personal de distintas áreas de la Secretaría sobre las condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este esfuerzo ha permitido identificar los factores que pueden atenderse para lograr una mayor equidad, prevenir disparidades y la falta de oportunidades por razones de sexo o cualquier otro tipo de discriminación.

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

El Plan de Acción reconoce las áreas de oportunidad registradas en los objetivos, estrategias, líneas de acción, acciones específicas, metas, indicadores y compromisos que la Secretaría asume como organización comprometida con el impulso de la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres que se desempeñan en sus distintos puestos y áreas de trabajo.

Como resultado de este alineamiento entre diagnóstico, reconocimiento de áreas de oportunidad, plan de acción, medidas para asegurar su ejecución y medios de seguimiento y evaluación; la Secretaría de Infraestructura y Transporte ha decidido establecer un total de 31 compromisos, mismos que serán objeto de publicación para efectos de que cualquier persona pueda dar seguimiento a su avance, cumplimiento y resultados.

Las acciones previstas en el Plan tienen una vinculación directa con el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional y con el Modelo de Equidad de Género, vigente para la administración del Estado, respecto de sus políticas de igualdad entre hombres y mujeres, el tipo de acciones afirmativas que deben impulsarse en la administración estatal, así como al desarrollo de diversas medidas de cambio organizacional que favorezcan, tanto la atención de las necesidades específicas de los trabajadores al servicio del Estado, como la creación de un clima laboral y condiciones de trabajo receptivas y generadoras de una cultura de género propia de la administración quintanarroense.

Con estos compromisos establecidos, la Secretaría se inscribe en las acciones de carácter transversal estipuladas en el Plan Quintana Roo 2011-2016 y en los propios programas que promueve el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

Introducción

El propósito de tener un Programa de Cultura Institucional, y su respectivo Plan de Acción, es construir y operar un instrumento de acción pública (en el orden organizacional, normativo, funcional y con acciones concretas) que permita moldear el quehacer institucional, los procesos y procedimientos de la Secretaría. Su implementación requiere una adecuada receptividad que impulse el desarrollo equitativo del personal y una serie de acciones afirmativas que atiendan de manera apropiada las necesidades que presenten los hombres y las mujeres que forman parte de la institución.

El Programa de Cultura Institucional, tal como se puede observar, tiene cometidos encaminados hacia una transformación organizacional de la Secretaría, desde una perspectiva de género. La institucionalización de los valores de igualdad y equidad es una tarea que se construye mediante la atención de áreas de oportunidad. Para ello requiere el reconocimiento de la problemática que obstaculiza la equidad, o que instituye condiciones de discriminación que reproducen estereotipos que propician inequidades de género.

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

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

El cometido principal de este programa es determinar un Plan con acciones específicas para atender problemas puntuales existentes en la gestión de la Secretaría en los rubros siguientes:

- Políticas estatales y deberes institucionales vinculados a la cultura de género.
- Clima laboral y restricciones para el acceso equitativo de oportunidades de desarrollo laboral, personal e institucional.

- Comunicación incluyente y equitativa para hombres, mujeres y temas de igualdad de género.
- Selección de personal en condiciones equitativas y sin discriminación.
- Salarios y prestaciones sustentados en el mérito y el reconocimiento de capacidades de las personas, sin distinción de sexos.
- Promociones verticales y horizontales en puestos de mayor responsabilidad en condiciones transparentes y sujetas al cumplimiento de objetivos accesibles tanto para hombres como mujeres.
- Capacitación y formación profesional en condiciones de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Conciliación y corresponsabilidad adecuada de la gestión laboral, e institucional del personal y su vida familiar y personal.
- Prevenir, atender y erradicar, en su caso, prácticas de hostigamiento y acoso sexual que generen un clima adverso al respeto a las personas al interior de la institución.

En atención al cometido señalado, y de conformidad con la metodología establecida por el Instituto Nacional de las Mujeres para su integración, el contenido del programa se ha estructurado en los apartados siguientes:

Enunciado del marco normativo vigente, el cual permite fundamentar y contextualizar el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte, 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 Infraestructura y Transporte, que permite su alineamiento a los planes y programas nacionales y estatales en la materia. En este rubro se incluye una descripción del perfil institucional de la Secretaría, relacionado con sus funciones en el contexto del desarrollo integral del Estado de Quintana Roo.

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

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

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

Marco normativo del Programa de Cultura Institucional

a) Del orden internacional

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

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

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

b) Del orden nacional

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

c) Del orden estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.
- Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer.
- Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo.
- Reglamento de la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Quintana Roo.
- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Quintana Roo.
- Ley de asistencia y prevención de la violencia familiar en el Estado de Quintana Roo.
- Ley de transparencia y acceso a la información pública del Estado de Quintana Roo.
- Ley orgánica de la administración pública del Estado de Quintana Roo.
- Ley de los trabajadores al servicio de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, de los ayuntamientos y organismos descentralizados del Estado de Quintana Roo.
- Ley de responsabilidades de los servidores públicos del Estado de Quintana Roo.
- Ley de obras públicas del Estado de Quintana Roo.
- Ley de tránsito, transporte y explotación de vías y carreteras del Estado de Quintana Roo.
- Ley de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público.

Marco conceptual

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marco institucional y programático

a) Perfil institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte

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

- Formular, instrumentar, conducir, ejecutar y evaluar las políticas y programas sectoriales de infraestructura, obras públicas, comunicaciones y transportes, con base en las disposiciones constitucionales y legales y en congruencia con el sistema estatal de planeación, sin perjuicio de la competencia que corresponda a los municipios de la entidad;
- Realizar obras públicas, directamente o a través de terceros, en los términos de la Ley de Obras Públicas del Estado de Quintana Roo y demás disposiciones aplicables;
- Elaborar, directamente o a través de terceros, los estudios, proyectos arquitectónicos y de ingeniería necesarios para ejecutar las obras públicas, observando las disposiciones legales y reglamentarias correspondientes, y vigilar su cumplimiento;
- Vigilar la aplicación de las disposiciones legales y normas técnicas para realizar o aprobar, según el caso, la construcción de las obras públicas que ejecute el gobierno, por sí o en colaboración con la federación, los ayuntamientos o los particulares;
- Elaborar en coordinación con las dependencias y entidades de la administración pública estatal, el programa anual de obras públicas, y vigilar su cumplimiento;
- Elaborar los programas y participar en la celebración de convenios en materia de obras públicas e infraestructura;
- Apoyar a los Ayuntamientos en la planeación, construcción, rehabilitación, operación, conservación y mejoramiento de la infraestructura hidráulica y demás obra pública;
- Impulsar, promover y supervisar los trabajos de conservación de las obras públicas;
- Vigilar que la ejecución de los programas de comunicaciones y de transportes, de la competencia del Gobierno del Estado, se realicen en los términos de las disposiciones legales correspondientes;
- Coordinar con las autoridades federales, estatales y municipales, la realización de actividades relativas a la ingeniería del transporte y al señalamiento de la vialidad del Estado, en coordinación con otras autoridades;

- Establecer y coordinar, conjuntamente con la Secretaría de Gobierno y conforme a las disposiciones jurídicas aplicables, las normas técnicas y administrativas a que deben sujetarse la construcción y operación de las obras y programas, para la prestación del servicio público de transporte, de competencia del Gobierno del Estado;
- Estudiar, planear y controlar el servicio público de transporte en todas sus modalidades; el servicio público especializado y el servicio público de estacionamiento y terminales de jurisdicción estatal, sin perjuicio de la competencia de los Municipios;
- Tramitar los permisos y concesiones que otorgue el Gobernador del Estado, para la prestación de servicios de autotransporte en las carreteras del Estado y vías de jurisdicción estatal, previo cumplimiento de lo dispuesto en la ley de la materia;
- Fijar, en coordinación con la Secretaría de Hacienda, las tarifas del transporte público del Estado, con base en los estudios técnicos que realice; asimismo, administrar las vías de cuota a cargo del Gobierno del Estado;
- Realizar estudios para la optimización del transporte colectivo y dictar y supervisar el cumplimiento de las normas que conduzcan al mejor aprovechamiento de éste;
- Determinar, con la participación de la Secretaría de Gobierno, las rutas de penetración de vehículos de servicio público de transporte de pasajeros suburbano y foráneo, las políticas y normas de operación de los paraderos del servicio público de transporte de pasajeros; estudiar y dictaminar sobre las alternativas en la selección del equipamiento que deban adquirir las áreas dedicadas al servicio del transporte en el sector; de sitios de transporte público de carga, taxis y autobús; igualmente, autorizar cambios de unidades y fijar frecuencias y horarios de las unidades de transporte de carga y pasajeros; todo lo anterior sin perjuicio de la competencia que corresponda a los municipios;
- Coordinar la operación de las actividades en materia de vialidad y transporte, con las autoridades federales, estatales y municipales, así como con las entidades paraestatales, cuya competencia y objeto se relacionen con estas materias;
- Elaborar, sin perjuicio de la competencia municipal, los estudios que contribuyan a determinar la ubicación, construcción y el funcionamiento de los estacionamientos públicos; vigilar el cumplimiento de la normatividad en la materia, así como formular, elaborar y actualizar, en coordinación con las autoridades competentes, la normatividad del señalamiento horizontal y vertical de la red vial, y de los dispositivos de control de tránsito;

- Construir y conservar en buen estado la red carretera, puentes, caminos, obras portuarias y conexas o accesorias de ellas, que sean de competencia local;
- Aplicar las sanciones previstas en las disposiciones legales en las materias de su competencia, y dar seguimiento a la aplicación de las que correspondan a otras autoridades, y resolver los recursos y quejas que le presenten, de conformidad con las disposiciones legales correspondientes;
- Certificar los documentos que obren en sus archivos y los expedidos por los servidores públicos que le estén subordinados en ejercicio de sus atribuciones; y
- Proporcionar a los ayuntamientos y a las asociaciones en general, asesoría para la elaboración de programas y proyectos en las materias competencia de la Secretaría, cuando así lo soliciten; además, consolidar y regular los servicios regionales del sector, procurando su vinculación con el modelo de organización y desarrollo regional del Estado bajo criterios de eficiencia, productividad y ahorro en el gasto público, mayor cercanía y calidad de servicios a la población; y
- Las demás que le encomienden expresamente las leyes y reglamentos.

b) Referentes programáticos del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte

En el orden nacional

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

En el orden estatal

- Plan Quintana Roo 2011-2016.

Bases programáticas del Plan Quintana Roo 2011 - 2016, para el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte

El Plan de Desarrollo del Estado es el principal referente para determinar programas y políticas públicas en las distintas materias que promueven el progreso y bienestar de la sociedad, en sus propios términos: “es el instrumento que da congruencia, rumbo, contenido, alcance y orden a todas las acciones [del Gobierno del Estado]”.

En el diagnóstico del Plan, relacionado con la situación que prevalece en materia de igualdad entre hombres y mujeres, se reconoce que las mujeres tienen un trato asimétrico que les restringe el uso de sus libertades y derechos (persisten inequidades en materia de empleo, sueldos, formación escolar de la población adulta, participación política, acceso a una vida libre de violencia, prácticas de la vida conyugal), mismo que representa una de las áreas de interés del actual gobierno para revertir sus efectos retardatarios en el desarrollo integral de las mujeres y en la promoción de la cultura de la igualdad de género.

Para el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte, este perfil constituye un antecedente que, en caso de verificarse al interior de su gestión organizacional, deberá atenderse de inmediato con acciones específicas.

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

Estrategias y líneas de acción

II.2.3.- Estrategia 3

Infraestructura estratégica para la competitividad.

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

II.2.3.1.- Promover el desarrollo de infraestructura de apoyo a las actividades económicas mediante la modernización, ampliación y conservación de la red carretera, portuaria y aeroportuaria, que garanticen el desarrollo económico-social de cada región del Estado y su integración a los mercados regionales, nacionales e internacionales con altos niveles de confiabilidad, oportunidad, eficiencia y sustentabilidad.

II.2.3.2.- Impulsar la consolidación de una plataforma logística para el desarrollo de actividades comerciales y de transformación, almacenaje y distribución de mercancías, que mejoren la competitividad y el desarrollo productivo del Estado.

II.2.3.3.- Consolidar infraestructura carretera que estimule la comunicación y el intercambio comercial con Centro América.

II.2.3.4.- Ampliar la cobertura y promover el uso óptimo de los sistemas de telecomunicaciones para fortalecer la competitividad y el desarrollo equitativo del Estado.

II.2.3.5.- Garantizar la movilidad de personas y mercancías a través del servicio de transporte público con criterios de accesibilidad, calidad y de respeto al medio ambiente.

II.2.3.6.- Fortalecimiento de la rectoría de la planeación portuaria con la operación de un programa maestro de desarrollo portuario y la vinculación al programa federal de gran visión para el desarrollo del litoral

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

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

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

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

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

ALCANCE	MEG	PQCI
¿En qué consiste?	Certificación Nacional en materia de Equidad de Género. Es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida a empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales, para que incorporen una perspectiva de género y conduzcan a su organización al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.	<p>Programa en materia de equidad y perspectiva de género dirigido a la transformación de los valores, creencias y comportamientos internos, exclusivamente de las instituciones públicas.</p> <p>Está encaminado a establecer un Plan de acción, con horizontes temporales diversos y acciones afirmativas al género, procurando incidir en aspectos centrales de la gestión organizacional en los que debe prevalecer la igualdad de género y las condiciones igualitarias para el libre ejercicio de libertades y derechos de los hombres y las mujeres que se desempeñan en el ámbito público.</p> <p>Este Programa no requiere ni se dirige hacia una certificación</p>
Rubros de la gestión organizacional en los que inciden.	<ol style="list-style-type: none"> 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 desarrollo profesional 	<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 formación profesional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte

Método empleado

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tamaño de la muestra

El personal participante en la encuesta de cultura institucional de SINTRA presentó las siguientes proporciones entre hombres y mujeres

Participantes	Personas	%
Mujer	36	47
Hombre	40	53
Total	76	100

30

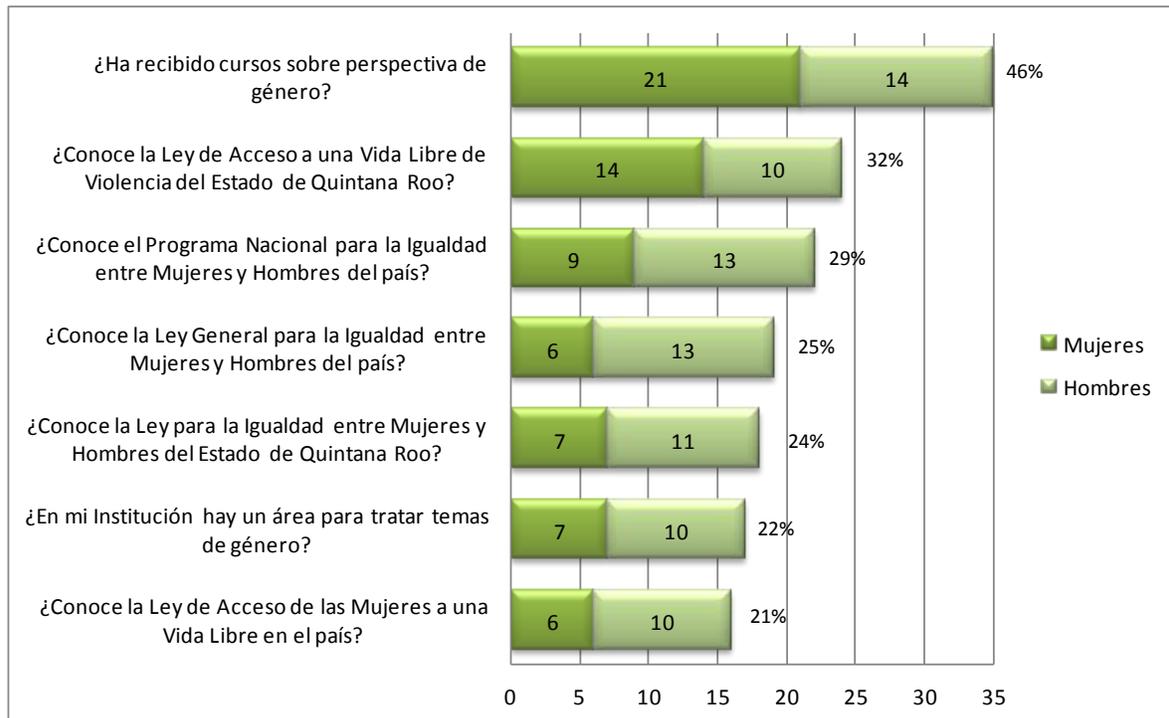
La representatividad de la muestra con relación al total de la plantilla ocupacional de la dependencia asciende a 18%.

Política y deberes institucionales

En este factor se constata el conocimiento que tienen las personas encuestadas, acerca del marco legal, institucional y programático que regula las políticas de igualdad entre mujeres y hombres y provee de competencias y responsabilidades a las autoridades públicas para incorporar el tema de la igualdad de género en sus respectivos programas y organización interna de dependencias y entidades de los tres órdenes de gobierno.

En el caso de la Secretaría de Infraestructura y Transporte, las respuestas aportadas en cuanto al conocimiento de este marco y a la percepción de la existencia de un Comité de Equidad de Género, se registran en la gráfica 1.

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



El perfil general de la gráfica, muestra que apenas el 46 % del personal ha tenido contacto, por medio de la capacitación, con el tema del género y sus diferentes planteamientos acerca de la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta tendencia permite suponer que influye en las demás puntuaciones porcentuales, todas ellas con una baja proporción del total de la muestra, en la medida que la capacitación es un vehículo para informarse sobre un tema. En este caso, al no tener contacto con cursos de género, más de la mitad del personal desconoce los instrumentos normativos y programáticos del género en nuestro país y en la propia entidad quintanarroense.

En este rubro, se aprecia la oportunidad de continuar impulsando la capacitación con perspectiva de género y asimilar poco a poco al personal que no ha tenido la oportunidad de conocer los alcances de esta cultura.

Se observa también indispensable que el Comité de Equidad de Género de la dependencia eleve, a más del 22%, el número de personas que al interior de la dependencia conozcan su trabajo, respalden sus acciones y se comprometan a participar en su plan de acción.

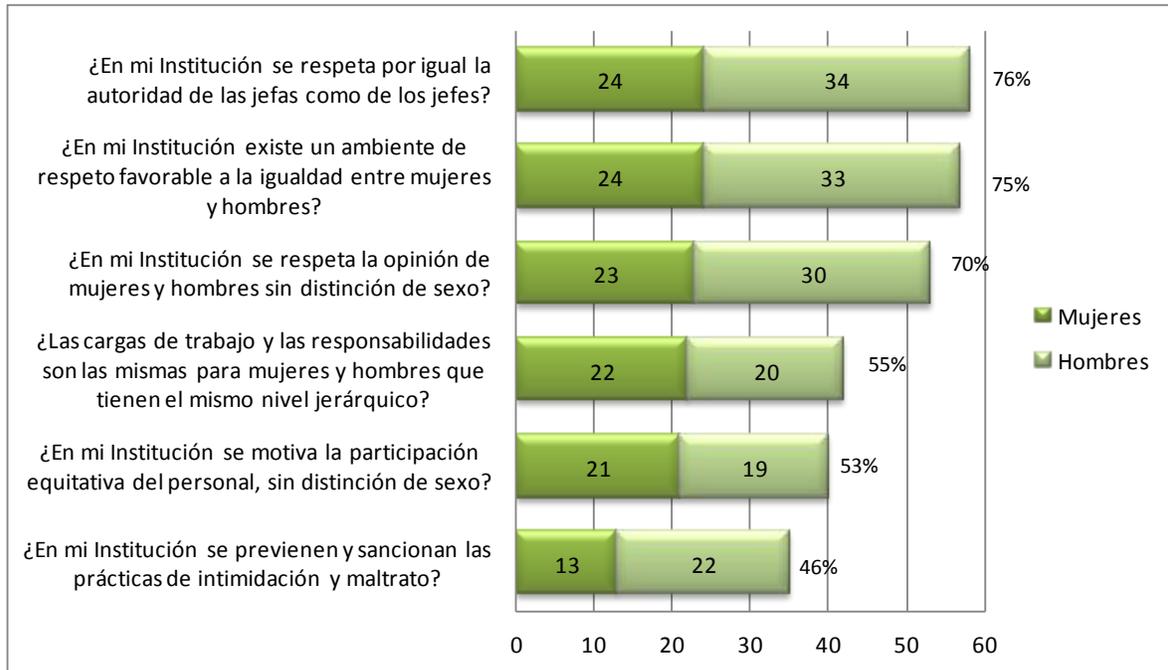
Para el programa de Cultura Institucional la tendencia reportada en la gráfica 1, constituye un referente puntual sobre una de las áreas susceptibles de actualización y formación del personal.

Clima laboral

Los estudios de clima laboral por lo general tratan de manera neutra al personal de una institución y se refieren a los mismos como trabajadores, recursos, elementos o capital humano. En el caso de esta encuesta el análisis se enfocó a la percepción de mujeres y hombres en rubros poco tratados como son: el respeto a la igualdad de las personas sin distinción de sexo; el tipo de apertura de la organización para la participación activa y equitativa de su personal; el equilibrio de la carga de trabajo sin consideraciones de sexo; y la verificación de posibles prácticas de intimidación o maltrato laboral, que podrían desestabilizar las condiciones de un ambiente de trabajo propicio.

Los resultados de este factor se muestran a continuación.

Gráfica 2. Clima laboral (respuestas afirmativas)



La autoridad de jefes y jefas, por igual, se evidencia y sustenta por el 76% del total de respuestas afirmativas aportadas, en proporción equivalente a la percepción que el 75% de las personas tiene respecto de un ambiente favorable para la igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, en algunos de los elementos del clima laboral se aprecian tendencias de porcentajes de respuestas afirmativas hacia la baja. Por ejemplo, se opina que las cargas de trabajo son equilibradas, según la percepción del 55% del personal encuestado, y se opina que la institución motiva a la participación a mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, únicamente por parte del 53% de quienes tienen esta visión.

En la escala más baja de la gráfica se identifica que el 46% de los cuestionarios resueltos reportan que se previenen y sancionan las prácticas de maltrato, afirmación que se relativiza, cuando se observa que el 64% de las mujeres y el 45% de los hombres opina lo contrario.

En resumen, el perfil del clima laboral reporta indicios de áreas de mejora en las relaciones internas de los equipos de trabajo y en la necesidad de armonizar el trato y colaboración entre las jefaturas y su personal, a la vez que se activen los procedimientos queja, denuncia y sanción de prácticas de autoritarismo, en cualquiera de sus manifestaciones laborales o relacionales.

Comunicación incluyente

En lo que toca a este factor, el enfoque de la encuesta se encamina a constatar el grado de apertura que tiene la comunicación oficial, la comunicación informal, y los mensajes que contienen para incluir y denotar las necesidades de mujeres y hombres.

El personal de SINTRA aportó las tendencias siguientes.

Gráfica 3. Comunicación incluyente (respuestas afirmativas)



El nivel de respeto para mujeres y hombres, que se aprecia en la comunicación formal e informal de la Secretaría, es consistente por parte del 74% y 64%, respectivamente, del personal participante. En cuanto a la inclusión de temas relacionados con las necesidades propias de las mujeres y los hombres, en los mensajes y campañas institucionales, el 59% opina que existe y se lleva a cabo.

Como complemento de este perfil se evidencia que el 59% del personal niega que en los documentos oficiales se utilice y promueva un lenguaje e imágenes que tomen en cuenta las necesidades de mujeres y hombres.

El panorama que muestran las tendencias anteriores, en materia de comunicación con perspectiva de género y lenguaje incluyente, es el de una oportunidad para promover una política de información institucional que rescate en sus mensajes y comunicados la importancia que tienen tanto las mujeres como los hombres para la gestión de la Secretaría y para la atención adecuada de sus usuarios.

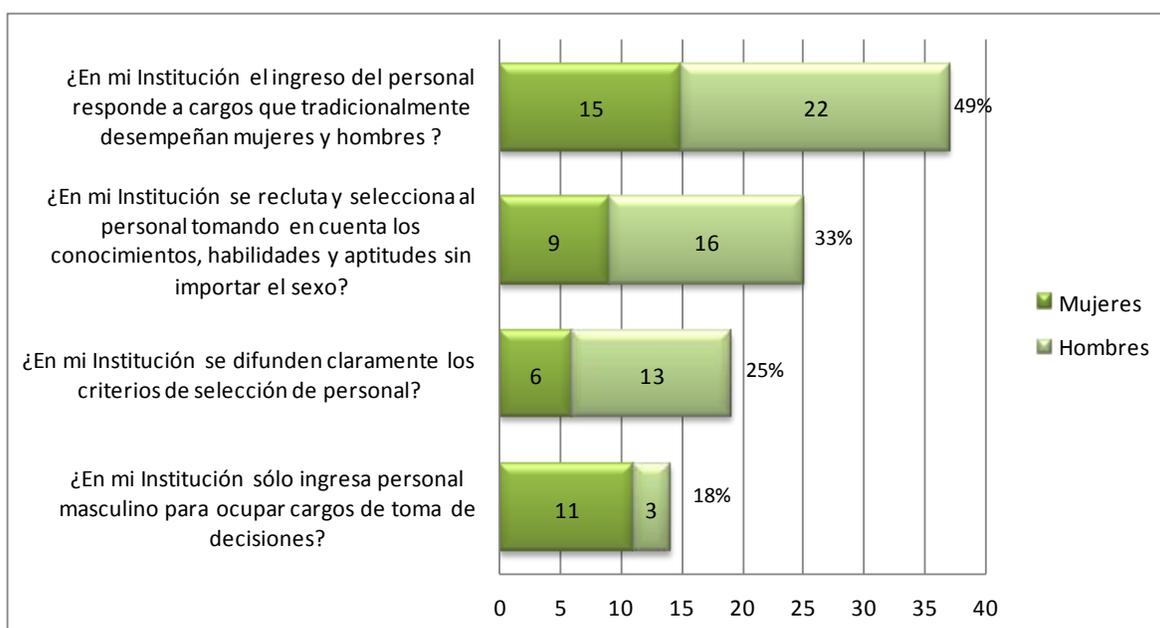
Selección de personal

En este factor se busca verificar si en la dependencia se llevan a cabo procesos de reclutamiento y selección, en los términos de un sistema de oportunidades equitativas de ingreso a la misma.

En este caso, se indaga entre el personal su punto de vista sobre la claridad de las reglas que se aplican en el reclutamiento y selección y la apertura institucional para que las personas que deseen competir e incorporarse a la dependencia lo hagan en condiciones de igualdad, respeto y objetividad.

El perfil resultante de este factor se muestra en la gráfica 4.

Gráfica 4. Selección de personal (respuestas afirmativas)



La idea de que los puestos que se destinan al ingreso, se distribuyen con criterios de asignación tradicional para mujeres o para hombres, como algo propio de su género, solamente es compartido por el 49% del personal.

El 33% de los cuestionarios aportan respuestas afirmativas para acreditar que en la dependencia se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta su perfil y no necesariamente su condición de mujer u hombre. En oposición, con una respuesta negativa, se presenta una incidencia del 75% de las mujeres encuestadas y el 60% de los hombres.

Únicamente el 25% del personal consultado afirma que se difunden claramente los criterios de selección para el ingreso a la dependencia; con lo cual, se percibe una reserva del personal que niega esta aseveración, a reconocer que todos los procesos de incorporación ocurrieron bajo la rectoría de dichos criterios.

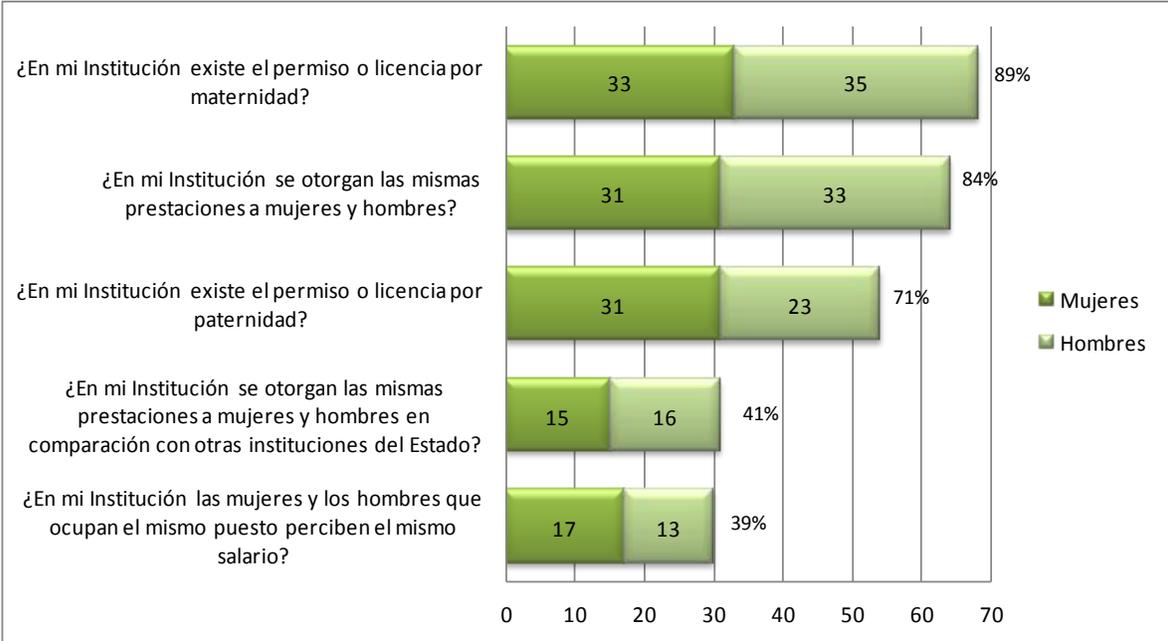
La idea o creencia de que solo ingresa personal masculino para ocupar puestos de toma de decisiones no es adoptada por la mayoría del personal participante en la encuesta, con lo cual se evidencia que, la postura más sensible del personal es hacia la mayor apertura, publicidad y claridad de criterios que concurren en la selección del personal.

Salarios y prestaciones

En este rubro se analizan las preguntas que analizan la existencia de una equidad salarial entre mujeres y hombres en el mismo puesto, prestaciones entre todo el personal de la dependencia y percepción de la competitividad de los salarios de la dependencia en el sector público.

Los resultados del cuestionario en materia de salarios y prestaciones se aprecian en la gráfica 5.

Gráfica 5. Salarios y prestaciones (respuestas afirmativas)



En lo relativo a las prestaciones más sensibles al género, se observa que éstas existen y son visibles para el personal bajo un sentido de igualdad para mujeres y hombres. Se puede observar que más del 80% del personal encuestado reconoce que se otorgan licencias de maternidad y paternidad.

El 84% de las personas consultadas afirma que en la dependencia se otorgan las prestaciones, sin distinción de sexo; aunque solamente el 39% opina que las mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario.

En cuanto a la percepción que se tiene del nivel salarial y de prestaciones de la dependencia con relación a otras instancias del sector público se observa que el 41% del personal consultado, afirma que son equivalentes a las que se ofrecen en otras instancias del sector público estatal.

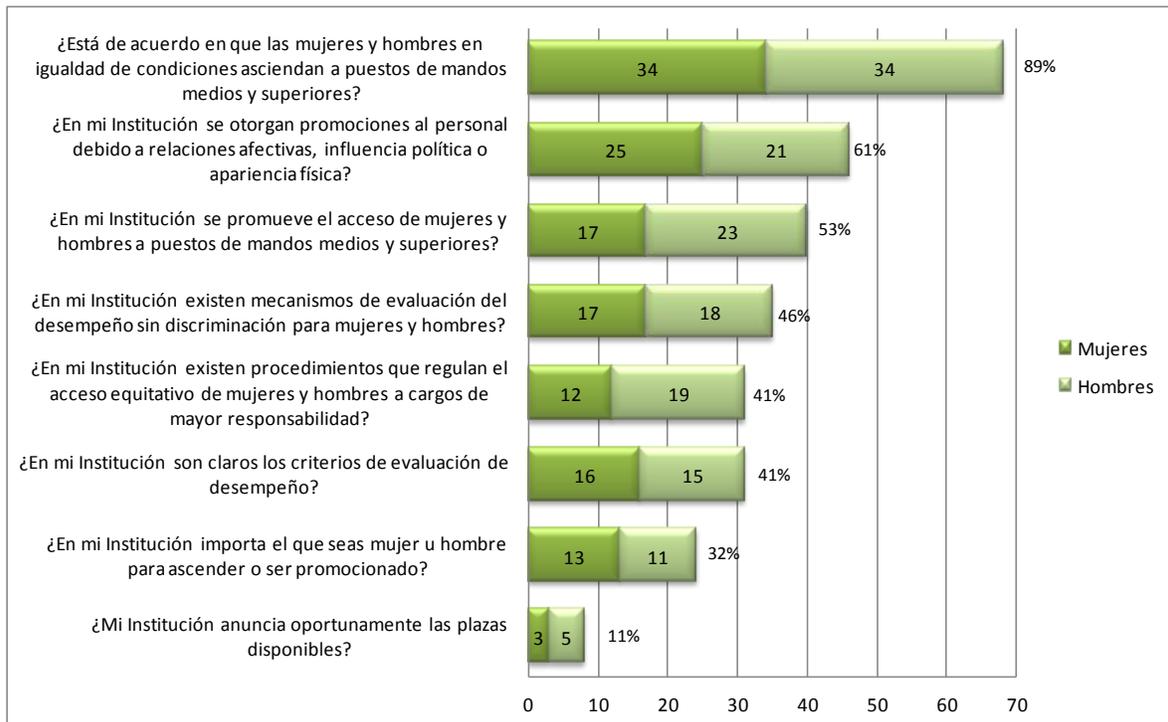
Los puntos de interés de estas tendencias para el tema de género se centran en la oportunidad de impulsar, de manera gradual o de conformidad con una estrategia de apertura institucional de sus autoridades, la celebración de procesos de selección bajo reglas estrictas de concurso por mérito, conocimientos y capacidades.

Promoción vertical y horizontal

La apreciación que tienen las personas que forman parte de una organización, acerca de sus oportunidades de desarrollo profesional e institucional, al interior de la misma, constituye una verdadera expectativa de oportunidades o de limitaciones que motivan su nivel de colaboración, empeño y profesionalización.

Las promociones y el conjunto de criterios que las regulan al interior de la dependencia, es el principal objeto de verificación de este factor, mismo que acreditó los siguientes porcentajes.

Gráfica 6. Promoción vertical y horizontal (respuestas afirmativas)



Existe un acuerdo general, en el 89% de los cuestionarios, acerca de la importancia que reviste el que las mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, asciendan a puestos de mando.

En contraposición a la tendencia anterior, el 61% de las personas consultadas cree que en la dependencia se otorgan promociones con base en relaciones personales, compromisos políticos o apariencia física; situación que, en caso de corroborarse con casos visibles, o de amplia divulgación, afectaría de manera sensible el ambiente laboral, en detrimento de las expectativas de desarrollo de quienes se desempeñan con el afán de crecer en la organización.

En una tendencia correlativa a esta visión, solamente el 41% de participantes, señala que existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de mujeres y hombres a puestos de mayor responsabilidad, con lo cual se reduce significativamente la posibilidad de generar trayectorias de desarrollo bajo los términos de una profesionalización planeada y dirigida. (Solamente el 11% del personal afirma que la dependencia anuncia de manera oportuna las plazas disponibles).

A esta tendencia se agrega un componente que abunda en la falta de claridad en los procesos de promoción, referida al hecho de haberse detectado 32% de cuestionarios que afirman que en las promociones es importante el hecho de ser mujer para obtener ventaja en su obtención.

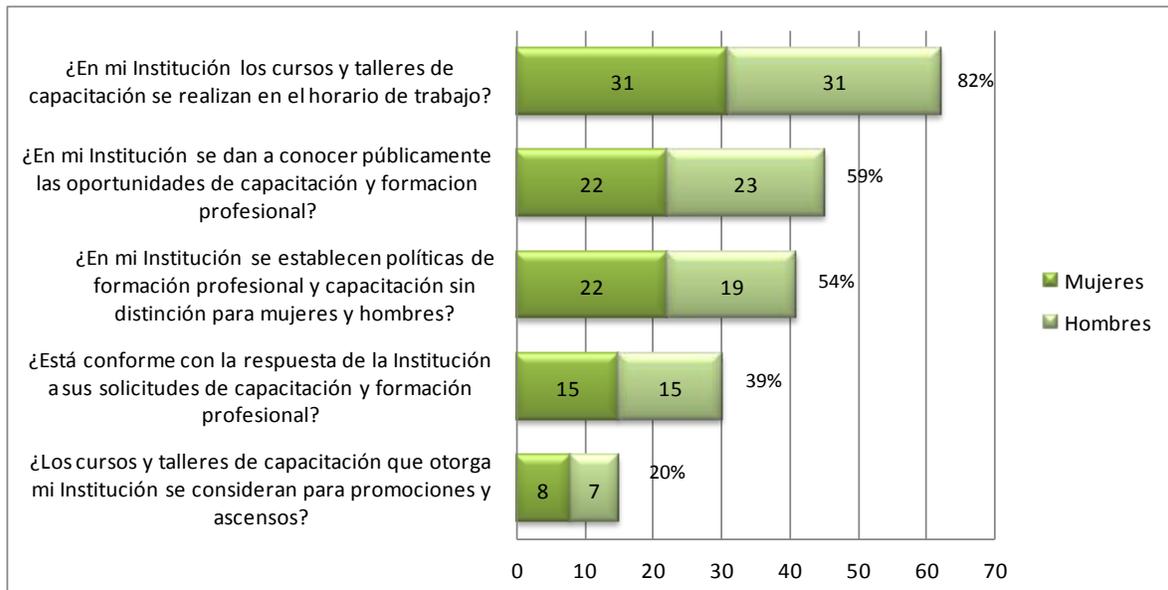
En lo que concierne a la evaluación del desempeño, en cuanto a su aplicación en condiciones de equidad y no discriminación por sexo, así como en la claridad de sus factores para el personal, se obtuvo un promedio de 43%, que afirma que tales atributos pueden conferirse al actual sistema de evaluación.

Los rasgos más notables de este perfil, se ubican en la aplicación aislada, excepcional, o poco recurrente de concursos de promoción y en la visible asignación de plazas que tampoco fueron anunciadas con oportunidad.

Capacitación y formación profesional

En materia de capacitación, el personal refiere un perfil de tipo medio en cuanto a su accesibilidad, adaptabilidad a sus necesidades y orientación equitativa entre mujeres y hombres, tal como se muestra en los resultados de la gráfica siguiente.

Gráfica 7. Capacitación de personal (respuestas afirmativas)



La logística de la capacitación, en cuanto a su horario se considera adecuada en 89% de los casos. Sin embargo, la publicidad de la oferta de cursos se reporta como adecuada únicamente por el 59% del personal.

Se reconoce que existen políticas de formación profesional y capacitación, sin distinción para mujeres y hombres, aunque esto se sustenta solamente por un 54% de respuestas afirmativas expuestas en los cuestionarios.

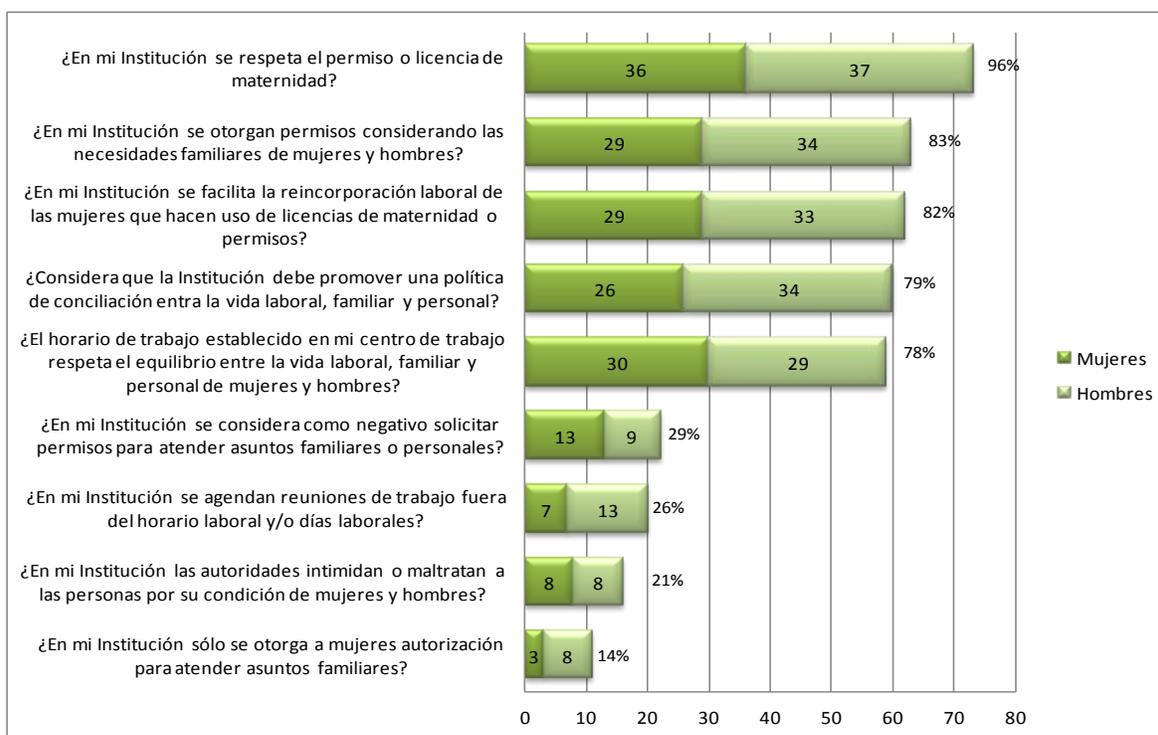
Por otro lado, solamente el 39% de las y los encuestados afirmaron que la Secretaría da respuesta a las solicitudes de capacitación que son planteados. En una coincidencia, también con tendencia a la baja, únicamente el 20% de las personas consultadas refiere que la capacitación que se imparte en la dependencia está vinculada a las promociones.

Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

En este factor se evalúa el balance que procuran las autoridades de la dependencia para armonizar el tiempo laboral y el tiempo requerido 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.

La apreciación del personal de SINTRA se resume en el siguiente perfil:

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



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

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

Los anteriores factores recibieron un porcentaje elevado de respuestas afirmativas del orden del 83% en promedio, y se constata con la opinión del 86% de las personas que coinciden en que las autorizaciones para atender asuntos familiares no solo se otorgan a mujeres; lo cual indica que se aprecia como positiva la correlación entre las responsabilidades institucionales y las responsabilidades personales en un esquema de conciliación de situaciones extraordinarias.

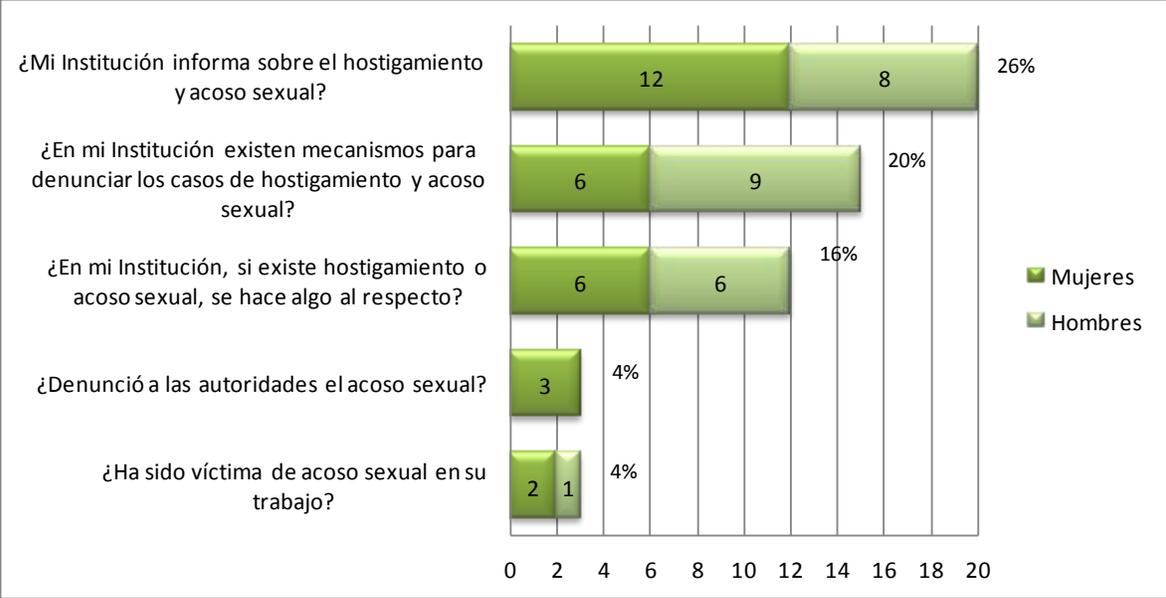
Se reporta en 26% de los casos que se llegan a programar reuniones de trabajo fuera de la jornada y días laborales.

En una última referencia a la información contenida en la gráfica se observa que la incidencia de casos de maltrato o intimidación laboral fue reportada por el 21% de las personas consultadas, lo que denota la necesidad de atender su ocurrencia para mantener el ambiente de trabajo en condiciones adecuadas.

Acoso sexual y laboral

La atención que la dependencia provee a este factor, se percibe en los términos siguientes:

Gráfica 9. Acoso sexual y laboral (respuestas afirmativas)



El 26% de las personas consultadas refiere que en la dependencia se informa sobre hostigamiento y acoso sexual, coincidiendo el 20% de las y los entrevistados que existen mecanismos para denunciar tales casos. En un sentido complementario, el 16% del personal coincide en que, en caso de presentarse algún caso de hostigamiento o abuso sexual, las autoridades de la dependencia atenderían tal situación. Se reportaron únicamente 3 incidentes de acoso sexual y 3 denuncias en este rubro.

Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte

Política y deberes institucionales

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Dar continuidad y presencia al Comité de Equidad de Género y a los procesos de sustentabilidad del Modelo de Equidad de Género de la Secretaría.
- Vincular en la capacitación temas de género, principalmente, a partir de las propuestas y acciones establecidas en el Plan de acción del Programa de Cultura Institucional.

40

Clima laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- En atención a la necesidad de respaldar el esfuerzo de armonización de las relaciones institucionales con las de tipo laboral y personal, es recomendable atender, mediante diferentes medios, como es la capacitación y el establecimiento de procedimientos y protocolos, para atender quejas sobre actos de autoridad que se considere afecten las relaciones con colaboradores.

Comunicación incluyente

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Se aprecia la viabilidad de trabajar sobre un Manual de comunicación institucional o, en su defecto, actualizar los lineamientos actuales en la materia a efecto de disponer usos y normas para el lenguaje de género en los comunicados y mensajes de la dependencia.
- Un área de interés para la cultura de género es activar de manera constante la propaganda sobre prácticas de gestión personal, institucional, social y comunitarias que alienten la igualdad entre hombres y mujeres y desmitifiquen los roles tradicionales que impiden el desarrollo equitativo de hombres y mujeres.
- Extender el uso de lenguaje incluyente hacia la comunicación de la dependencia con usuarios y público en general.

Selección de personal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Actualizar los procedimientos de reclutamiento selección, a efecto de definir sus modalidades y criterios de aplicación para los diferentes niveles y tipos de puestos en los que se presenten vacantes.

- De conformidad con los lineamientos de la autoridad institucional, definir una estrategia de apertura para la celebración de procesos de selección, bajo reglas estrictas de concurso por mérito, conocimientos y capacidades.

Salarios y prestaciones

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Mejorar el sistema de atención y servicios al personal, incluyendo todo lo concerniente a los salarios y prestaciones.
- Mejorar la presentación y difusión de la estructura salarial en los medios de comunicación institucionales y la información que debe publicarse por disposición de la ley de acceso a la información y transparencia vigente en el Estado.

Promoción vertical y horizontal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Promover políticas que permitan avanzar de manera gradual a la instauración de concursos de promoción para determinados puestos, según las trayectorias de profesionalización del personal o por medio de concursos u otros sistemas de reconocimiento del mérito.
- Dar publicidad a las plazas vacantes.

Capacitación y formación profesional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Incorporar el enfoque de género en los temas de especialidad y los de carácter técnico de la dependencia.
- Planear y organizar los programas y contenidos de la capacitación con base en diagnósticos periódicos y un sistema de indicadores de profesionalización que incluya, por supuesto, el enfoque de género.
- Generar expedientes individuales de antecedentes y resultados de la profesionalización.
- Habilitar un sistema de instructores y capacitadores internos en temas de especialidad y género.

Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Establecer un sistema de denuncias, quejas y atención de casos de hostigamiento laboral.

Hostigamiento y acoso sexual y laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil del factor

- Coordinación con el Instituto Quintanarroense de la Mujer para la implantación y operación del procedimiento de denuncia y resolución de casos de hostigamiento y abuso sexual, en el plano del sistema de responsabilidades que determine la Secretaría de la Contraloría y la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado y la .

Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte

A partir de las tendencias identificadas en el Diagnóstico de Cultura Institucional de la dependencia, así como de las áreas de oportunidad detectadas; los compromisos del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Infraestructura y Transporte, son los siguientes:

Factor	1. Política y deberes institucionales
Objetivo	Fortalecer la gestión del Comité de Equidad de Género de la dependencia e impulsar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional en sus redes de trabajo.
Estrategia	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Secretaría y ejecutar el Programa de Cultura Institucional.
Línea de Acción	1.1.1 Dar sustentabilidad a la operación del Comité de Equidad de Género a partir del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.
Acciones específicas	1.1.1.1 Operación del Comité conforme al programa ordinario y extraordinario de reuniones, determinado por la agenda del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría. 1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría entre el personal de la institución. 1.1.1.3 Elaboración de un mecanismo que permita darle seguimiento a las acciones previstas en el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.
Estrategia	1.2 Completar la formación de todo el personal de la Secretaría en materia de perspectiva de género y su importancia mediante la promoción de las acciones del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.
Línea de Acción	1.2.1 Integración de los temas de igualdad de género y cultura institucional en el programa institucional de capacitación de la Secretaría.

Acciones específicas	<p>1.2.1.1 Capacitar al personal del organismo sobre perspectiva de género, Ley para la igualdad de hombres y mujeres, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo.</p> <p>1.2.1.2 Elaborar cápsulas informativas y difundirlas en los medios institucionales de información y comunicación en temas prioritarios que determine el Comité de Equidad de Género de la dependencia.</p>
Estrategia	1.3 Consolidar la política institucional de equidad de género a partir de los principios, estrategias y acciones programadas por el Instituto Quintanarroense de la Mujer y el esquema de certificación única para el Gobierno del Estado y todas sus dependencias, sustentada en el Modelo de Equidad de Género (MEG).
Línea de Acción	1.3.1 Actualización de la gestión organizacional de la Secretaría, con base en el MEG.
Acciones específicas	<p>1.3.1.1 Actualizar los ordenamientos institucionales, manuales, normas administrativas y procedimientos que son requeridos para la adopción del Modelo de Equidad de Género y el proceso de acreditación previsto por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.</p> <p>1.3.1.2 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.</p>
Factor	2. Clima laboral
Objetivo	Contribuir a la armonización del clima laboral de la Secretaría mediante la operación del Programa de Cultura Institucional.
Estrategia	2.1 Armonizar las relaciones institucionales y personales mediante el fomento del diálogo, la conciliación de conflictos y la intervención oportuna de las autoridades para mediar y resolver diferencias.
Línea de Acción	2.1.1 Instituir políticas de atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales.

Acciones específicas 2.1.1.1 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.

2.1.1.2 Desarrollo de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la dependencia.

Factor **3. Comunicación incluyente**

Objetivo Fortalecer los procesos de la comunicación institucional mediante la actualización de los lineamientos de imagen, elaboración de mensajes y contenido de la información, mediante normas generales de lenguaje incluyente y perspectiva de género.

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 Implementar los procedimientos de reclutamiento y selección bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades para aspirantes, sin distinción de sexos.

Línea de Acción	4.1.1 Difundir en los medios institucionales los requerimientos de personal en plazas de confianza.
Acciones Específicas	<p>4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la Secretaría, de conformidad con los principios establecidos en la Ley del Servicio Público de Carrera y sus principios de igualdad de género.</p> <p>4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior de la Secretaría.</p> <p>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.</p>
Factor	5. Salarios y prestaciones
Objetivo	Generar políticas de equidad en la gestión de asuntos y trámites del personal en materia de remuneraciones y prestaciones.
Estrategia	5.1 Mejorar la atención a los trámites administrativos del personal relacionados con sus prestaciones y remuneraciones e información relacionada con el tema.
Línea de Acción	5.1.1 Mejoramiento de las políticas de atención al personal en materia de sueldos y prestaciones de los puestos de la Secretaría, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.
Acciones específicas	<p>5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.</p> <p>5.1.1.2 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.</p>
Factor	6. Promoción vertical y horizontal
Objetivo	Desarrollar políticas de promociones y ascensos basadas en sistemas de concurso y evaluación de antecedentes de desempeño y capacidad profesional del personal.

Estrategia	6.1 Operar el Sistema de Evaluación del Desempeño en la Secretaría, de manera informada y con la aplicación de los valores de trato igualitario entre mujeres y hombres.
Línea de Acción	6.1.1 Establecer políticas propias de la Secretaría para que el personal sujeto a evaluación del desempeño reciba información suficiente del procedimiento y sea evaluado en sus resultados con objetividad y transparencia.
Acciones específicas	6.1.1.1 Implementar el procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado por la Oficialía Mayor, a efecto de que el personal sepa con claridad los supuestos sobre los que será calificado su trabajo y resultados. 6.1.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.
Factor	7. Capacitación y Formación Profesional
Objetivo	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación de la Secretaría.
Estrategia	7.1 Establecer como política institucional el diseño de contenidos de la capacitación, que incluya la perspectiva de género entre los temas propios de la especialidad de la dependencia.
Línea de Acción	7.1.1 Definir con precisión los temas básicos que deban impartirse en materia de perspectiva de género a efecto de actualizar al personal de la Secretaría y los temas que puedan incluirse en los contenidos de otros cursos propios de la dependencia.
Acciones específicas	7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la Secretaría de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar en el mismo la perspectiva de género. 7.1.1.2 Habilitar instructores internos y promotores de la cultura de género. 7.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan

medir los resultados y darle seguimiento a los cursos impartidos bajo los criterios del programa anual de capacitación.

Estrategia 7.2 Desarrollar los programas de capacitación institucional mediante un sistema permanente de captación de sus requerimientos de formación y desarrollo, incluidos los temas para el fortalecimiento de la cultura institucional y la perspectiva de género.

Línea de Acción 7.2.1 Actualizar los procedimientos internos de la dependencia para integrar el programa institucional de capacitación a partir de diagnósticos de los requerimientos institucionales y derivados del perfil vigente de su personal.

Acciones específicas 7.2.1.1 Desarrollar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia, con la colaboración de la Coordinación de Profesionalización de la Oficialía Mayor y el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

7.2.1.2 Aplicación anual del inventario de necesidades de capacitación de la Secretaría, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación.

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

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

Objetivo Armonizar la organización del trabajo institucional con los parámetros de horarios laborales y la programación de agendas de gestión de programas y prestación de servicios de la dependencia.

Estrategia 8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos que faciliten la operación de servicios y generaciones de bienes y provisiones, dentro de los parámetros de horarios y días laborales, reduciendo en la medida de lo posible el consumo de tiempos adicionales de gestión.

Línea de Acción	8.1.1 Generar las directrices para optimizar la comunicación directiva, la coordinación de equipos de trabajo y el uso eficiente del tiempo laboral en todas las áreas de la dependencia.
Acciones específicas	8.1.1.1 Realización y difusión de resultados de un estudio en materia de reuniones y juntas, agenda de compromisos con usuarios y beneficiarios de programas, distribución y programación de cargas de trabajo y uso cotidiano del tiempo laboral (estudio de usos del tiempo laboral en la Secretaría).
	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 la Secretaría.
	8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al Protocolo para atender y resolver problemas de optimización de tiempos y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.
Estrategia	8.2 Desarrollo de habilidades directivas para la planeación del trabajo y armonización e tiempos laborales.
Línea de Acción	8.2.1 Formar mejores capacidades directivas para mejorar la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal, laboral e institucional del personal de la Secretaría.
Acción específica	8.2.1.1 Impartir un curso de habilidades directivas para la planeación, organización y gestión de tiempos laborales, adecuado a las rutinas y prácticas de la Secretaría.
Factor	9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral
Objetivo	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.
Estrategia	9.1 Desarrollar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría.

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

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

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Fortalecer la gestión del Comité de Equidad de Género de la dependencia e impulsar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional en sus redes de trabajo.	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Secretaría y ejecutar el Programa de Cultura Institucional.					1.1.1 Dar sustentabilidad a la operación del Comité de Equidad de Género a partir del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
1.1.1.1 Operación del Comité conforme al programa ordinario y extraordinario de reuniones, determinado por la agenda del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.		Puesta en marcha y seguimiento del 100% de los compromisos derivados del Plan de Acción del PCI de la dependencia.	Acuerdo emitido por el Comité de Equidad y Género con el visto bueno del o la titular de la dependencia que ordene la elaboración de un programa de ejecución de las actividades específicas establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría, con criterios de jerarquización de las más relevantes y/o urgentes y en relación directa con las fechas previstas para su inicio y conclusión.	Programa de ejecución de las actividades del Plan de Acción elaborado y aprobado por el Comité de Equidad de Género que instruyan su arranque y responsable de ejecución.	Informe que indique el porcentaje de las actividades programadas implementadas conforme al programa de ejecución autorizado.	2a. semana de enero de 2013	Acción periódica y permanente	Secretaría técnica del Comité de Equidad de Género de la Secretaría	Gasto corriente de la Secretaría para apoyo a reuniones de funcionarios
1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría entre el personal de la institución.		Programa y resumen ejecutivo del Plan de Acción de Cultura Institucional difundido al 100% en los medios de información de la Secretaría.	Documento institucional emitido que ordene la elaboración del resumen ejecutivo del Plan de acción del PCI, en el formato autorizado por el Comité de Equidad de Género.	Resumen elaborado y preparado para su inserción en la página electrónica de la dependencia. Documento que describe el objetivo y alcances del PCI así como las principales actividades a realizar.	% de consultas efectuadas al Plan de Acción en su versión resumida para efectos de difusión y conocimiento entre el personal de la dependencia.	1a. semana de febrero de 2013	1a. semana de marzo de 2013	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género de la Secretaría	Partida de operación de la página electrónica de la Secretaría
1.1.1.3 Elaboración de un mecanismo que permita darle seguimiento a las acciones previstas en el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.		Un mecanismo de seguimiento y verificación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de las acciones previstas en el Plan de Acción.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de las acciones.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de cada una de las acciones del Plan de Acción.	1a. semana de febrero de 2013	1a. semana de marzo de 2013	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género de la Secretaría	Partida de operación de la página electrónica de la Secretaría
RESULTADO ESPERADO	Difusión de la imagen institucional del Comité de Equidad de Género y promoción y publicidad del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Fortalecer la gestión del Comité de Equidad de Género de la dependencia e impulsar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional en sus redes de trabajo.	1.2 Completar la formación de todo el personal de la Secretaría en materia de perspectiva de género y su importancia mediante la promoción de las acciones del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.					1.2.1 Integración de los temas de igualdad de género y cultura institucional en el programa institucional de capacitación de la Secretaría.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
1.2.1.1 Capacitar al personal del organismo sobre perspectiva de género, Ley para la igualdad de hombres y mujeres, Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo.		Un curso sobre el marco jurídico y programático para políticas y programas de igualdad entre mujeres y hombres en México y en Quintana Roo, dirigido al 100% de mandos medios y superiores de la dependencia.	Diseño del temario de un curso: Marco jurídico y programático para las políticas y programas de igualdad de género en México y en Quintana Roo, aplicando la metodología del enfoque jurídico y de las políticas públicas.	Un curso impartido, sobre el marco jurídico y programático para las políticas y programas de igualdad de género en México y en Quintana Roo, incluido en el programa anual de capacitación de la dependencia.	Nivel de dominio de los funcionarios de la dependencia sobre temas jurídicos y del marco programático para las políticas y programas de igualdad de género, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de febrero de 2013	1a. semana de abril de 2013	Unidad de Capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
1.2.1.2 Elaborar cápsulas informativas y difundirlas en los medios institucionales de información y comunicación en temas prioritarios que determine el Comité de Equidad de Género de la dependencia.		Cápsula informativa elaborada y difundida semanalmente en la página electrónica de la Secretaría (48 cápsulas informativas anuales).	Definición de 48 temas para elaborar las cápsulas informativas relativas a las principales regulaciones legales y programáticas en materia de igualdad de género que deben formar parte del conocimiento del personal de la Secretaría.	Cápsulas informativas relativas a las principales regulaciones legales y programáticas en materia de igualdad de género elaboradas y aprobadas para su difusión.	Encuesta del personal que consulta las cápsulas y que manifiesta una opinión o calificación acerca de su contenido.	3a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Actualización del personal de la Secretaría en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático de la igualdad de género y temas relacionados con el libre acceso a oportunidades de desarrollo, en términos de igualdad, para hombres y mujeres. Instituir la práctica institucional de leer, escuchar o comentar mensajes y notas relacionadas con la igualdad de género.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Fortalecer la gestión del Comité de Equidad de Género de la dependencia e impulsar el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional en sus redes de trabajo.	1.3 Consolidar la política institucional de equidad de género a partir de los principios, estrategias y acciones programadas por el Instituto Quintanarroense de la Mujer y el esquema de certificación única para el Gobierno del Estado y todas sus dependencias, sustentada en el Modelo de Equidad de Género (MEG).					1.3.1 Actualización de la gestión organizacional de la Secretaría, con base en el MEG.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
1.3.1.1 Actualizar los ordenamientos institucionales, manuales, normas administrativas y procedimientos que son requeridos para la adopción del Modelo de Equidad de Género y el proceso de acreditación previsto por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.		Procedimientos establecidos para el MEG operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo institucional que ordene la actualización de la lista de procedimientos comprometidos en el MEG y verificación del grado de cumplimiento de cada uno conforme al manual de operación vigente.	Operación del MEG, con las actualizaciones previstas y aprobadas en sus procedimientos, para el año 2013.	Resultados de auditorías y seguimiento de cumplimiento de objetivos y metas del MEG según programa de verificación de avances del 2013.	3a. semana de enero de 2013	4a. semana de enero de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida de operación del MEG
1.3.1.2 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.		Mecanismo de verificación de los procedimientos	Elaboración del mecanismo de verificación del grado de cumplimiento de los procedimientos conforme al manual de operación vigente.	Mecanismo de verificación y evaluación elaborado y aprobado por el comité y el o la titular de la SINTRA.	Mecanismo de verificación y evaluación que describe los avances de los procedimientos implementados en la SINTRA.	4a. semana de enero de 2013	4a. semana de mayo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida de operación del MEG
RESULTADO ESPERADO	Adecuación de la gestión organizacional al Modelo de Equidad de Género, de conformidad con los lineamientos para la acreditación o certificación única para el Gobierno del Estado y sus dependencias, promovida y normada por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
2. Clima laboral	Contribuir a la armonización del clima laboral de la Secretaría mediante la operación del Programa de Cultura Institucional.	2.1 Armonizar las relaciones institucionales y personales mediante el fomento del diálogo, la conciliación de conflictos y la intervención oportuna de las autoridades para mediar y resolver diferencias.					2.1.1 Instituir políticas de atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
2.1.1.1 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.	Un curso sobre análisis de problemas de gestión y solución de conflictos, para capacitar el 100% del personal directivo y de mandos medios de la institución.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño de un curso básico en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.	Impartición del curso y sus respectivas repeticiones para lograr la cobertura de personal destinatario.	Nivel de dominio de los funcionarios de la dependencia sobre análisis de problemas, negociación y solución de conflictos, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de junio de 2013	4a. semana de mayo de 2013	Unidad de Capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
2.1.1.2 Desarrollo de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la dependencia.	Estudio sobre clima laboral elaborado y analizado al 100% de todas las áreas de la Secretaría.	Acuerdo institucional que ordene la elaboración y difusión de un estudio que permita identificar áreas críticas de gestión, propicias para la generación de tensiones laborales.	Esquema de trabajo aprobado que indique los criterios y la metodología para la elaboración y difusión del diagnóstico.	Reporte difundido que indique los resultados del estudio realizado y que presente las áreas de oportunidad sobre clima laboral.	1a. semana de febrero de 2013	1a. semana de mayo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Desarrollo de habilidades directivas para la atención de situaciones de conflicto.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
3. Comunicación incluyente	Fortalecer los procesos de la comunicación institucional mediante la actualización de los lineamientos de imagen, elaboración de mensajes y contenido de la información, mediante normas generales de lenguaje incluyente y perspectiva de género.	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
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 la Secretaría.	Acuerdo del Comité 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.	1a. semana de febrero de 2013	1a. semana de junio de 2013	Dirección de Administración y Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización de la Secretaría
3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.		Cumplimiento del 100% de procedimientos de manejo de imagen de equidad de género del MEG.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para la localización de espacios y medios de difusión de imágenes de la equidad de género.	Diseño editorial, carteles, folletería y formatos rotulados elaborados y aprobados. Informe que indique las bases y normas, conforme a normas del MEG, que 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.	1a. semana de marzo 2013	Mantenimiento permanente	Dirección de Administración y Comité de Equidad de Género	Partida de Servicios Generales de la Secretaría
RESULTADO ESPERADO	Normalizar los contenidos, lenguaje y mensajes de la comunicación institucional con el enfoque de comunicación incluyente de las necesidades de mujeres y hombre bajo la perspectiva de género.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
4. Selección de personal	Acondicionar el procedimiento de selección de personal mediante políticas de reconocimiento del mérito e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.	4.1 Implementar los procedimientos de reclutamiento y selección bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades para aspirantes, sin distinción de sexos.					4.1.1 Difundir en los medios institucionales los requerimientos de personal en plazas de confianza.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la Secretaría, de conformidad con los principios establecidos en la Ley del Servicio Público de Carrera y sus principios de igualdad de género.	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal implementado al 100% en la secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género aprobado por el o la titular de la Secretaría que ordene la implementación del procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal, aplicando los principios de igualdad de género y los que operan en el Servicio Público de Carrera.	Procedimiento aprobado de conformidad con el Acuerdo emitido para tal efecto.	Reporte del número de usuarios/ias que fueron evaluados y o reclutados bajo el Procedimiento de reclutamiento y selección de personal.	1a. semana de febrero de 2013	Última semana de noviembre de 2013	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa
4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior de la Secretaría.	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal difundido al 100% en los medios de información de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género aprobado por el o la titular de la Secretaría que ordene la publicación del procedimiento de reclutamiento y selección de personal en todos los medios de información de la Secretaría.	Mecanismos de difusión aprobados para dar a conocer el procedimiento de reclutamiento y selección de personal.	Número de personas que tienen conocimiento sobre el Procedimiento de reclutamiento y selección de personal difundido	1a. semana de febrero de 2013	Última semana de agosto de 2016	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa
4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.	Mecanismo de verificación.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados elaborado y aprobado por el comité de equidad de género.	Reporte de los resultados del mecanismo de evaluación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal.	1a. semana de marzo de 2013	Última semana de diciembre de 2016	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa
RESULTADO ESPERADO	Clarificar las políticas, lineamientos y procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal de confianza en la Secretaría.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
5. Salarios y prestaciones	Generar políticas de equidad en la gestión de asuntos y trámites del personal en materia de remuneraciones y prestaciones.	5.1 Mejorar la atención a los trámites administrativos del personal relacionados con sus prestaciones y remuneraciones e información relacionada con el tema.					5.1.1 Mejoramiento de las políticas de atención al personal en materia de sueldos y prestaciones de los puestos de la Secretaría, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.		Procedimientos de atención al personal en materia de salarios y prestaciones actualizados al 100%.	Acuerdo del Comité para que el o la titular de la dependencia instruya a la Dirección Administrativa para que determine y actualice los requerimientos de información y respaldo a trámites de salarios y prestaciones y rubros que puedan mejorarse.	Procedimientos actualizados y aprobados de conformidad con el acuerdo emitido para tal efecto. Documento que indique las modificaciones realizadas a los procedimientos.	Procedimiento de trámites de prestaciones implementado. Informe que indique el grado de simplificación y agilidad en la atención y resolución de trámites así como el número de personas que fueron atendidas bajo este procedimiento en comparación con el año anterior.	1o. de febrero de 2013	1o. de abril de 2013	Dirección de Administración	Gasto de operación de la Dirección Administrativa
5.1.1.2 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.		Difusión del 100% de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal en los medios de información disponibles.	Documento emitido por el Comité de Equidad y Género con el visto bueno del titular de la dependencia que ordene la difusión de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal en los medios de información disponibles.	Informe que indique los periodos de publicidad, lugar y medios de difusión del procedimiento.	Procedimientos de trámites de prestaciones para el personal, difundido en los medios de información disponibles. Porcentaje del personal que conoce los procedimientos, medido a través de la aplicación de una encuesta.	1o. de abril de 2013	Acción permanente	Dirección de Administración	Gasto de operación de la Dirección Administrativa
RESULTADO ESPERADO	Dar a conocer de manera pública la estructura de la remuneración de los puestos de la Secretaría. Mejorar la atención del personal en la gestión de los trámites que requiera efectuar en materia de sueldos y prestaciones.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
6. Promoción vertical y horizontal	Desarrollar políticas de promociones y ascensos basadas en sistemas de concurso y evaluación de antecedentes de desempeño y capacidad profesional del personal.	6.1 Operar el Sistema de Evaluación del Desempeño en la Secretaría, de manera informada y con la aplicación de los valores de trato igualitario entre mujeres y hombres.					6.1.1 Establecer políticas propias de la Secretaría para que el personal sujeto a evaluación del desempeño reciba información suficiente del procedimiento y sea evaluado en sus resultados con objetividad y transparencia.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
6.1.1.1 Implementar el procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado por la Oficialía Mayor, a efecto de que el personal sepa con claridad los supuestos sobre los que será calificado su trabajo y resultados.	Procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado, operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo entre la Secretaría y la Oficialía Mayor que indique la implementación del procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración en la Secretaría.	Procedimiento y sus factores de valoración aprobados de conformidad con el Acuerdo emitido para tal efecto. Documento, oficio, comunicado, firmado por el titular de la dependencia donde se indique la aprobación del procedimiento.	Procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración implementado en la Secretaría. Informe que describa el número de personas atendidas y número de personas que tenga conocimiento del procedimiento.	1o. de junio de 2013	Acción permanente	Dirección Administrativa, órgano interno de control	Partida de operación de la Dirección Administrativa
6.1.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.	Un mecanismo de seguimiento y verificación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de los factores del sistema de evaluación del desempeño con PEG.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de los factores del sistema de evaluación de desempeño con PEG.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño con PEG.	1o. de junio de 2013	1o. de agosto de 2013	Dirección Administrativa, órgano interno de control	Partida 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 LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
7. Capacitación y formación profesional	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación de la Secretaría.	7.1 Establecer como política institucional el diseño de contenidos de la capacitación, que incluya la perspectiva de género entre los temas propios de la especialidad de la dependencia.					7.1.1 Definir con precisión los temas básicos que deban impartirse en materia de perspectiva de género a efecto de actualizar al personal de la Secretaría y los temas que puedan incluirse en los contenidos de otros cursos propios de la dependencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la Secretaría de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar en el mismo la perspectiva de género.		100% de los cursos sugeridos por el IQM incluidos en el programa anual de capacitación.	Acuerdo de la Secretaría con el IQM para ponderar y determinar los cursos requeridos en la dependencia.	Integración del programa anual de capacitación con los temas propuestos por el IQM.	Cursos implementados que se han previsto en el Programa anual de capacitación de acuerdo a los sugeridos por el IQM.	1o. de diciembre de 2012	30 de diciembre de 2013	Área responsable de capacitación de la Secretaría	Partida del programa institucional de capacitación
7.1.1.2 Habilitar instructores internos y promotores de la cultura de género.		Instructores internos capacitados en temas de género.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para la selección de la norma de capacitación para instructores internos de SINTRA.	Aprobación, por parte del Comité de Equidad de Género, de la convocatoria del proceso de capacitación. Habilitación de la fuerza de tarea de capacitadores y programación de sus apoyos.	% de capacitadores internos acreditados por SINTRA/ capacitadores programados X 100.	1o. de febrero de 2013	2a. semana de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
7.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento a los cursos impartidos bajo los criterios del programa anual de capacitación.		Un mecanismo de evaluación de resultados.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados, bajo los criterios establecidos por el Comité de Equidad de Género.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados de los cursos impartidos al interior de la dependencia, elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	1o. de junio de 2013	30 de diciembre de 2013	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Incluir en los cursos del programa anual de capacitación de la Secretaría los temas relacionados con la perspectiva de género. Formar una cultura base de su personal en dicha materia y fortalecer la red de capacitadores internos de la Secretaría.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN			
7. Capacitación y formación profesional	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación de la Secretaría.	7.2 Desarrollar los programas de capacitación institucional mediante un sistema permanente de captación de sus requerimientos de formación y desarrollo, incluidos los temas para el fortalecimiento de la cultura institucional y la perspectiva de género.					7.2.1 Actualizar los procedimientos internos de la dependencia para integrar el programa institucional de capacitación a partir de diagnósticos de los requerimientos institucionales y derivados del perfil vigente de su personal.			
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS	
					INICIO	CONCLUSIÓN				
7.2.1.1 Desarrollar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia, con la colaboración de la Coordinación de Profesionalización de la Oficialía Mayor y el Instituto Quintanarroense de la Mujer.		Metodología para captar requerimientos de formación en materia de la perspectiva de género integradas al 100% en el método de DNC.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la actualización de la metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género actualizada y aprobada.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género implementada. Informe que indique la cobertura y calidad de la adecuación del método aprobado, con relación a los factores previstos en el Plan de Cultura Institucional de la dependencia.	2a. semana de enero de 2013	4a. semana de febrero de 2013	Área responsable de capacitación de la Secretaría	Partida del programa institucional de capacitación	
7.2.1.2 Aplicación anual del inventario de necesidades de capacitación de la Secretaría, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación.		Programa integral de capacitación formulado a partir del DNC y compromisos del Programa de Cultura Institucional.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el levantamiento del inventario de necesidades de capacitación, entre todo el personal de la Secretaría.	Validación del inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados que deban impartirse en los programas institucionales de capacitación.	Inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados implantados. Informe que indique los cursos que se impartirán en la dependencia.	1a. semana de marzo de 2013	4a. semana de agosto de 2013	Área responsable de capacitación de la Secretaría	Partida del programa institucional de capacitación	
7.2.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al DNC, al Inventario anual de capacitación y al Programan anual de capacitación.		Mecanismo de evaluación y seguimiento de resultados.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados, bajo los criterios establecidos por el Comité de Equidad de Género.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados de los cursos impartidos al interior de la dependencia, elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	4a. semana de agosto de 2013	4a. semana de septiembre de 2013	Área responsable de capacitación de la Secretaría	Partida del programa institucional de capacitación	
RESULTADO ESPERADO	Sistematizar la integración del programa anual de capacitación de la Secretaría con base en los requerimientos reales del personal e incluyendo los temas relacionados con el Programa de Cultura Institucional.									

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

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 de la dependencia.	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos que faciliten la operación de servicios y generaciones de bienes y provisiones, dentro de los parámetros de horarios y días laborales, reduciendo en la medida de lo posible el consumo de tiempos adicionales de gestión.					8.1.1 Generar las directrices para optimizar la comunicación directiva, la coordinación de equipos de trabajo y el uso eficiente del tiempo laboral en todas las áreas de la dependencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS	
					INICIO	CONCLUSIÓN			
8.1.1.1 Realización y difusión de resultados de un estudio en materia de reuniones y juntas, agenda de compromisos con usuarios y beneficiarios de programas, distribución y programación de cargas de trabajo y uso cotidiano del tiempo laboral (estudio de usos del tiempo laboral en la Secretaría).	Estudio de distribución de tiempos en las áreas de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género de la dependencia para realizar un estudio que permita identificar casos que deben armonizarse para lograr el óptimo uso del tiempo laboral.	Identificar, a partir de los resultados del estudio correspondiente, áreas de oportunidad para la optimización del uso del tiempo laboral, estableciendo las políticas y lineamientos que sean necesarios para optimizar tiempos y cargas de trabajo.	Reporte del estudio-diagnóstico que muestre los resultados y posibles áreas de oportunidad en pro de la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral.	1a. semana de febrero de 2013	1a. semana de abril de 2013	Dirección Administrativa, Direcciones de la Secretaría y órgano interno de control	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Secretaría	
8.1.1.2 Implantación de protocolos de optimización de tiempos de reuniones y atención de áreas de oportunidad derivadas del estudio de usos del tiempo laboral en la Secretaría.	Protocolos de optimización de tiempos a favor de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral operando al 100%.	Acuerdo emitido por el o la titular de la dependencia que autorice la realización de un protocolo para atender y resolver problemas con base al estudio-diagnóstico ya mencionado.	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 junio de 2013	Aplicación permanente del acuerdo	Titular de la dependencia	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Secretaría	
8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al Protocolo para atender y resolver problemas de optimización de tiempos y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Un mecanismo de evaluación de resultados.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género con el visto bueno del o la titular de la Secretaría que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados del Protocolo para atender y resolver problemas de optimización de tiempos y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	1a. semana de junio de 2013	1a. semana de octubre de 2013	Dirección Administrativa, Direcciones de la Secretaría y órgano interno de control	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Secretaría	
RESULTADO ESPERADO	Identificación de áreas de oportunidad, planeación óptima de los tiempos laborales en áreas críticas. Minimizar consumo de tiempos adicionales a la jornada y días laborales.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

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 de la dependencia.	8.2 Desarrollo de habilidades directivas para la planeación del trabajo y armonización e tiempos laborales.					8.2.1 Formar mejores capacidades directivas para mejorar la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal, laboral e institucional del personal de la Secretaría.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
8.2.1.1 Impartir un curso de habilidades directivas para la planeación, organización y gestión de tiempos laborales, adecuado a las rutinas y prácticas de la Secretaría.		Un curso de planeación, organización y gestión de tiempos laborales para capacitar al 100% de los mandos medios y superiores.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño curricular de un curso de planeación, organización y gestión de tiempos laborales.	Un curso impartido, con sus respectivas réplicas, para lograr la cobertura de personal destinatario.	Nivel de dominio de los servidores públicos sobre temas de planeación, organización y gestión de tiempos laborales, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1o. de junio de 2013	2a. semana de diciembre de 2013	Área responsable de capacitación de la Secretaría	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Fortalecer la capacidad de gestión para el manejo de casos y procesos relacionados con la corresponsabilidad entre la vida familiar, personal, laboral e institucional de las mujeres y hombres que forman parte de la Secretaría.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.	9.1 Desarrollar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría.					9.1.1 Generar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades de la Secretaría para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral ante las instancias disciplinarias y jurisdiccionales competentes.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
9.1.1.1 Operar el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual vinculantes a todas las dependencias del Gobierno del Estado.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo del Comité General de Cultura Institucional que ordene la operación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual aprobado para implementarse. Documento que describa los pasos a seguir para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual implantado. Reporte que indique el número de personas atendidas, problemáticas y resultados del mismo.	1a. semana de enero de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y órgano interno de control de la Secretaría	Partida del gasto corriente de la Secretaría
9.1.1.2 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual difundido en el 100% de las áreas de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la difusión del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual a través de los medios de información disponibles.	Integrar el Protocolo en los medios informativos de la Secretaría y en folletos explicativos y difundirlo entre el personal de la misma.	Informe que describa el % de personal que están enterados y manifiestan la comprensión de la finalidad y utilidad del Protocolo medido mediante encuesta.	1a. semana de enero de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y órgano interno de control de la Secretaría	Partida del gasto corriente de la Secretaría
RESULTADO ESPERADO	Efectos persuasivos del procedimiento para prevenir, reducir y contener la práctica del hostigamiento y acoso sexual y laboral mediante la aplicación de las medidas sancionatorias que se prescriben en el mismo.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE

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

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

65

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Glosario de términos³

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

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

Institucionalización de la perspectiva de género.

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

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

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

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

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

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

Bibliografía

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

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

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

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

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

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

Plan Quintana Roo 2011 - 2016

Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo

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

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

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

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

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

