



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 SEGURIDAD PÚBLICA



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 Seguridad Pública	6
Resumen ejecutivo	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 Seguridad Pública	30
Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Seguridad Pública	43
Plan de acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Seguridad Pública	46
Seguimiento y evaluación de acciones	71
Glosario de términos	73
Bibliografía	74

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 Seguridad Pública

La Secretaría de Seguridad Pública del Estado, tiene entre sus prioridades garantizar la igualdad de oportunidades de crecimiento entre los hombres y las mujeres, de acuerdo a los principios constitucionales establecidos en nuestra Carta Magna, así como en los Tratados Internacionales encaminados a la no discriminación del hombre y de la mujer en razón de su género.

La participación del hombre y la mujer en la modernización del funcionamiento de la Secretaría de Seguridad Pública, ha sido de vital importancia para darle un valor agregado a las actividades que de manera conjunta se realizan en el ámbito de su competencia, propiciando con ello la armonización del clima laboral, familiar y sobre todo en el aspecto de selección de personal, toda vez que actualmente en esta dependencia contamos con un 24.5% de mujeres y un 75.5% de hombres. No obstante de que es una institución encaminada a la seguridad pública y prevención del delito, día con día las mujeres están engrosando las filas del personal de esta noble institución, conscientes de los riesgos que se corren en el desempeño de sus funciones.

Dentro de las actividades recientes se ha propiciado, a través de la coordinación con distintas instancias, la reinstalación del comité de equidad y género en busca de nuevas alternativas que propicien la participación del hombre y la mujer en igualdad de circunstancias en el ámbito laboral.

La Secretaría de Seguridad Pública reconoce que la igualdad del hombre y la mujer en el ámbito laboral conlleva a dar oportunidad sin discriminación alguna a las partes involucradas en el proceso de concientización de los integrantes de las instituciones policiales.

En la Secretaría de Seguridad Pública, hemos adquirido el compromiso de fortalecer las acciones tendientes a procurar la Equidad de Género entre los hombres y las mujeres que la conforman, entre las que destacan la equidad en los procesos de reclutamiento de personal así como la promoción de la participación equitativa de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación profesional.

A pesar de que se han presentado casos de acoso sexual al interior de la dependencia, entre otros, en su mayoría han sido denunciados y atendidos oportunamente, tal y como se dio a conocer en la encuesta muestra que se llevó a cabo al interior de esta secretaría, por lo tanto se considera que estamos avanzando con la participación de todos los Integrantes de las Instituciones Policiales que conforman la Secretaría de Seguridad Pública del Estado.

CARLOS BIBIANO VILLA CASTILLO
SECRETARIO DE SEGURIDAD PÚBLICA

Resumen ejecutivo

La Secretaría de Seguridad Pública, 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 Seguridad Pública ha decidido establecer un total de 34 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 del 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 Seguridad Pública, a partir de la legislación y disposiciones administrativas vigentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres y demás regulaciones para prevenir la discriminación o la generación de prácticas que afecten su integridad y oportunidades de desarrollo.

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

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

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

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

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

Marco normativo del Programa de Cultura Institucional

a) Del orden internacional

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

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

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

b) Del orden nacional

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

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 Seguridad Pública del Estado de Quintana Roo.

Marco conceptual

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

14

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

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

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

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

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

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

Esta dependencia tiene a su cargo las siguientes materias y atribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 - Bis, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, a saber:

- Coordinar, dirigir, vigilar, desarrollar instrumentar y ejecutar la política estatal en materia de seguridad pública, política criminal, servicios de seguridad privada, como prevención y readaptación social del delincuente y tratamiento de menores infractores, protección civil y de auxilio en caso de desastre, de conformidad con las leyes de la materia.
- Establecer, dirigir y controlar, en el ámbito de su competencia, la política de la Secretaría, así como programar, coordinar y evaluar, en términos de los ordenamientos aplicables, las actividades del sector correspondiente, aprobando al efecto las mismas, de conformidad con los objetivos, metas y políticas que determine el Gobernador del Estado;
- Proponer al Gobernador del Estado en coordinación con el Consejo Estatal de Seguridad Pública y dentro de la intervención que le confiere la Ley de la materia, los programas relativos a la seguridad pública y protección de los habitantes de la Entidad, al orden público y a la prevención de los delitos;
- Participar en la operación de los servicios de seguridad pública del Estado de conformidad con las normas, políticas y lineamientos establecidos por el Consejo Estatal de Seguridad Pública y proveer al orden interno, protegiendo a los particulares en sus personas, propiedades y derechos; proveer el orden y seguridad en los Centros de Readaptación Social del Estado y en el Centro De Observación y Diagnostico para Menores Infractores; así como participar en la realización de los operativos especiales en el interior de estos establecimientos, cuando así lo determinen las autoridades competentes;
- Proponer al Ejecutivo Estatal las medidas necesarias para organizar las actividades de las Dependencias y Entidades que atiendan el fenómeno delictivo;
- Promover la participación de los ciudadanos en el diseño y planeación de planes y programas en materia de seguridad pública, así como para el desarrollo de actividades de vigilancia sobre el desempeño de la Secretaría;
- Organizar, dirigir, administrar, supervisar y ejercer el mando directo de las corporaciones policíacas y demás fuerzas de seguridad estatales y protección civil, así como nombrar y remover a los titulares de las mismas a fin de garantizar el desempeño honesto de su personal y aplicar su correspondiente régimen disciplinario;

- Coordinar el Sistema Estatal de Protección Civil, así como implementar las medidas necesarias a fin de proteger y salvaguardar a la población ante la eventualidad de un desastre, en términos de la legislación aplicable en la materia;
- Establecer un sistema destinado a obtener, analizar, estudiar y procesar información en materia de seguridad pública, mediante métodos que garanticen el estricto respeto a los derechos humanos, con apego a los principios de reserva y confidencialidad en el servicio público;
- Disponer, por acuerdo del Gobernador del Estado, del mando de la Policía Municipal, en los casos que éste juzgue como de fuerza mayor o alteración grave del orden público;
- Autorizar, en el ámbito de su competencia y en términos de la licencia colectiva concedida por la Autoridad Federal, el uso de armas a los elementos de las fuerzas policiales en el ámbito del Estado;
- Cumplimentar las solicitudes de auxilio de la fuerza pública que le presenten las Autoridades Judiciales y Administrativas;
- Promover lo conducente para la ejecución de las penas y medidas de seguridad impuestas por las autoridades judiciales, así como la vigilancia y control de las personas que se encuentren cumpliendo una condena a disposición del Ejecutivo Estatal y elaborar los programas de readaptación social de sentenciados;
- Administrar los Centros de Readaptación Social y dar trámite a las solicitudes de libertad anticipada y traslado de procesados y sentenciados;
- Coordinar, dirigir y vigilar la política estatal en materia de prevención y readaptación social, de conformidad con las leyes de la materia;
- Custodiar a los individuos sujetos a reclusión y resguardar los centros estatales destinados a su internamiento;
- Colaborar, cuando así se lo soliciten, con las autoridades federales, estatales o municipales, en la protección de la integridad física de las personas y en la preservación de sus bienes, en caso de peligro o amenaza, por situaciones que impliquen violencia o riesgo inminente;
- Autorizar, supervisar, verificar, ratificar y controlar los servicios de seguridad privada en el Estado;
- Atender de manera expedita las denuncias y quejas ciudadanas con relación al ejercicio de sus atribuciones;
- Proponer al Gobernador del Estado, el nombramiento del Comisionado de la Policía Estatal Preventiva;

- Salvaguardar la integridad y el patrimonio de las personas, prevenir la comisión de delitos, así como preservar la libertad, el orden y la paz públicos;
- Elaborar y difundir estudios multidisciplinarios y estadísticas sobre el fenómeno delictivo;
- Celebrar convenios de colaboración, en el ámbito de su competencia y en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Pública, con otras Autoridades Federales, Estatales, Municipales y del Distrito Federal, así como establecer acuerdos de colaboración con instituciones similares, en los términos de los tratados internacionales, conforme a la legislación aplicable;
- Participar en las actividades de vialidad y transporte, con las Autoridades Federales, Estatales y Municipales, así como con las entidades paraestatales cuya competencia y objeto se relacione con estas materias;
- Certificar los documentos que obren en sus archivos y los expedidos por los servidores públicos que les estén subordinados en ejercicio de sus atribuciones;
- Administrar, vigilar y controlar los Centros de Observación y Diagnóstico para Menores Infractores del Estado; y
- Las demás que le encomienden expresamente las leyes y reglamentos.

b) Referentes programáticos del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Seguridad Pública

En el orden nacional

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

En el orden estatal

Plan Quintana Roo 2011-2016.

Bases programáticas del Plan Quintana Roo 2011 - 2016, para el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Seguridad Pública

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 Seguridad Pública, este perfil constituye un antecedente que, en caso de verificarse al interior de su gestión organizacional, deberá atenderse de inmediato con acciones específicas.

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

IV.2.- Seguridad con sensibilidad social

Objetivo estratégico.

Salvaguardar la integridad y derechos humanos de la ciudadanía otorgándoles certidumbre y seguridad física, patrimonial y jurídica, mediante el combate y prevención del delito.

Estrategias y líneas de acción

IV.2.1.- Estrategia 1

Modernización jurídica de las instituciones de seguridad pública.

Modernizar el marco jurídico de las instituciones de seguridad pública para una adecuada aplicación de procedimientos, control de actos de seguridad y ejercicio de la acción jurisdiccional.

IV.2.1.1.- Promover iniciativas que reformen las leyes e instrumentos jurídicos en base a las necesidades del entorno estatal en materia de seguridad y que respondan a las acciones de combate y prevención del delito.

IV.2.1.2.- Fortalecer a las instituciones de seguridad pública modernizando las estructuras orgánicas y competencia de las instancias de prevención del delito.

IV.2.1.3.- Promover la actualización del marco normativo de las empresas de seguridad privada.

IV.2.2.- Estrategia 2

Organización ciudadana para la prevención del delito.

Impulsar la participación ciudadana en acciones enfocadas a fomentar la denuncia, combate y prevención del delito.

IV.2.2.1.- Difusión de la cultura de prevención del delito en la sociedad y denuncia anónima con la participación y organización ciudadana garantizando la convivencia sana y segura de la población.

IV.2.2.2.- Establecer esquemas de colaboración y coordinación entre la ciudadanía y el gobierno estatal para implementar programas de seguridad pública y de prevención social del delito.

IV.2.2.3.- Impulsar una política de seguridad en coordinación con las instituciones públicas, educativas y sociales para la prevención social del delito y las adicciones.

IV.2.2.4.- Instrumentar mecanismos de participación ciudadana para el combate y prevención del delito.

IV.2.3.- Estrategia 3

Profesionalización, certificación de competencias, selección y estímulos de los elementos de las corporaciones policiales.

Proteger la integridad física y patrimonial de la población con la profesionalización y formación de los elementos que integran las corporaciones policiales.

IV.2.3.1.- Impulsar procesos de selección, formación y profesionalización de elementos policiales calificados y confiables para la prevención, investigación y persecución del delito.

IV.2.3.2.- Promover convenios de coordinación con instituciones académicas para fortalecer la instrucción y formación policial.

IV.2.3.3.- Dignificación de salarios y estímulos al desempeño de los servidores públicos de las instituciones policiales, mediante un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones.

IV.2.4.- Estrategia 4

Seguridad y protección ciudadana sólida.

Ampliar la infraestructura, equipamiento y uso de tecnologías de información y comunicaciones de los cuerpos policiacos para eficientar la prevención y el combate a la delincuencia y protección de los ciudadanos.

IV.2.4.1.- Modernizar la infraestructura física, dotar de equipamiento policial y fortalecer el equipo tecnológico que permita la coordinación y respuesta operativa de la estructura policiaca.

IV.2.4.2.- Homologar los sistemas de telecomunicaciones, cómputo, cámaras de video, audio y escaneo de placas en las instituciones de seguridad pública de los tres órdenes de gobierno.

IV.2.4.3.- Incrementar la cobertura de radiocomunicación digital encriptada en el Estado, en carreteras, costas, fronteras y zonas de mayor concentración ciudadana.

IV.2.4.4.- Establecer una política permanente de reingeniería de procesos, sistemas de metodologías que impulse la innovación de estrategias, inteligencia y tácticas operativas, atendiendo los lineamientos y requerimientos del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

IV.2.5.- Estrategia 5

Coordinación y colaboración interinstitucional.

Establecer una comunicación directa, ágil y permanente entre las instituciones federales, estatales y municipales a través de un esquema de coordinación y colaboración operativa que permita garantizar la seguridad en el Estado.

IV.2.5.1.- Celebrar convenios de colaboración con instituciones nacionales e internacionales para la capacitación, incorporación y actualización de prácticas de seguridad pública de las fuerzas policiales que permitan la integración de una fuerza local especializada en el combate de la delincuencia.

IV.2.5.2.- Fortalecer las acciones de coordinación y colaboración interinstitucional de los tres órdenes de gobierno, autoridades de las entidades federativas e internacionales para acrecentar la efectividad de la lucha contra la delincuencia y la garantía de la seguridad estatal y los servicios de emergencia y denuncia anónima.

IV.2.6.- Estrategia 6

Modernización del sistema penitenciario y reinserción social eficaz.

Modernizar y ampliar la infraestructura penitenciaria y del centro de ejecución de medidas para adolescentes, para dignificar las condiciones de vida de los internos que faciliten su reinserción a la sociedad.

IV.2.6.1.- Gestionar proyectos de equipamiento e infraestructura con criterios de seguridad, salud e higiene de los internos.

IV.2.6.2.- Modernizar las instalaciones para que faciliten el desarrollo de programas básicos de salud, deporte, educación, capacitación reinserción social y seguridad penitenciaria.

IV.2.6.3.- Incorporar tecnologías y herramientas que mejoren la administración del sistema penitenciario.

IV.2.6.4.- Fortalecer los sistemas de reclutamiento, capacitación y profesionalización del personal penitenciario para una adecuada gestión de servicios conforme al marco normativo aplicable.

IV.2.6.5.- Promover acciones de coordinación entre las instancias de gobierno y a la sociedad civil para implementar mecanismos de reinserción social y justicia para adolescentes.

IV.2.7.- Estrategia 7

Cultura de legalidad y derechos humanos.

Impulsar una cultura de legalidad con base en el conocimiento y respeto de la Ley y los derechos humanos, que fortalezca los valores sociales de la población.

IV.2.7.1.- Promover la cultura de la legalidad para fortalecer los valores sociales de la población con base en el conocimiento, respeto y cumplimiento de la Ley.

IV.2.7.2.- Aplicar la Ley en el marco de respeto y difusión de los derechos y obligaciones del ciudadano y de los servidores públicos.

IV.2.7.3.- Promover los valores éticos y morales y el respeto de los derechos humanos.

IV.2.7.4.- Desarrollar políticas de educación en materia de derechos humanos a través del sistema educativo estatal, organizaciones civiles y medios de comunicación, con especial atención a grupos en situación de vulnerabilidad.

c) Alineamiento del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Seguridad Pública, 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Política y deberes institucionales 2. Clima Laboral (1) 3. Comunicación incluyente 4. Selección de personal (4) 5. Igualdad de salarios y prestaciones (7)

	<p>6. Fomentar la formación y el desarrollo profesional</p> <p>7. Generar la igualdad salarial, puesto y responsabilidades</p> <p>8. Erradicar y prevenir el hostigamiento sexual</p>	<p>6. Capacitación y formación profesional (6)</p> <p>7. Promoción vertical y horizontal (5)</p> <p>8. Conciliación de vida laboral, familiar y personal (2)</p> <p>9. Hostigamiento y acoso sexual (8) laboral</p> <p>Nota: Los números entre paréntesis corresponden a los rubros que atiende el MEG y que tienen correspondencia con los que están previstos para el Programa de Cultura Institucional.</p>
<p>Estrategia de implantación</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Costo</p>	<p>Para obtener la certificación debe cubrirse el pago de servicios y viáticos de los asesores y auditores</p>	<p>No tiene costos agregados por asesoría o auditoría. El seguimiento y apoyo técnico son otorgados por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.</p>

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 Seguridad Pública

Método empleado

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tamaño de la muestra

Participantes	Personas	%
Mujer	33	44
Hombre	42	56
Total	75	100

Para proyectar el perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Seguridad Pública, se convocó la participación de 75 personas para contestar el cuestionario sobre cultura institucional, cuyo número, representa el 18% de la plantilla actual de la dependencia.

En la muestra se tiene una mayor incidencia de hombres, por lo cual, las referencias década factor hacen referencias puntuales a las respuestas aportadas por las mujeres participantes.

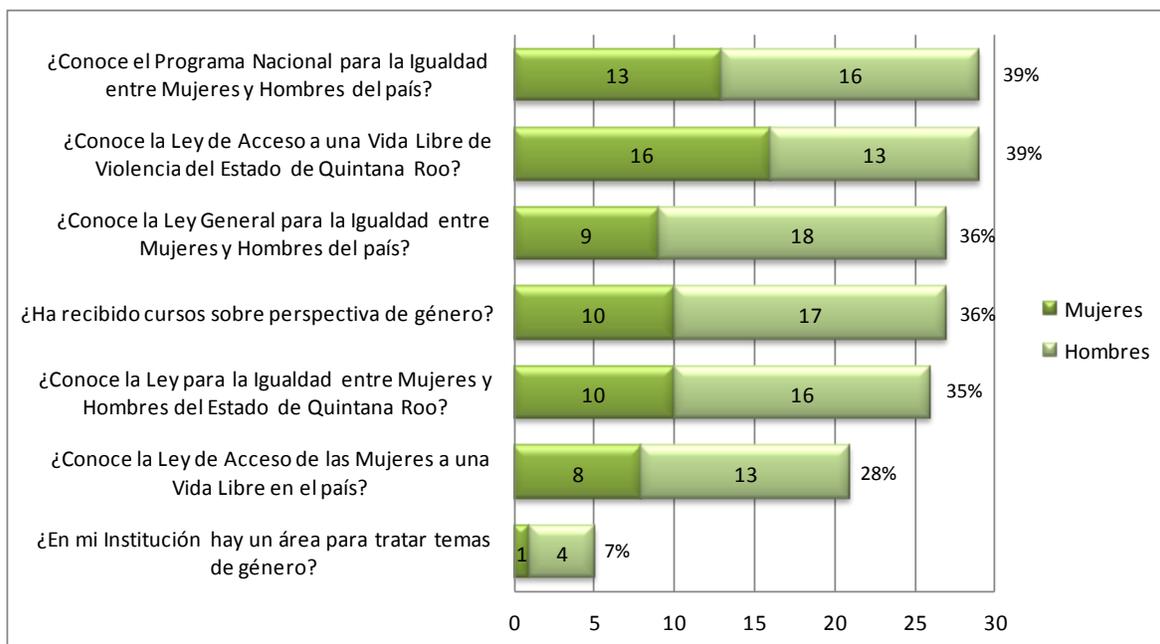
Política y deberes institucionales

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.

Las preguntas que se aplicaron en este rubro están dirigidas a verificar el conocimiento que reportan las personas en la encuesta, acerca del marco jurídico que sustenta las políticas y acciones de la autoridad pública en materias de igualdad entre hombres y mujeres; también indagan sobre la información que se tiene del Programa Nacional que regula dicha materia; requiere saber si se conoce la existencia de una unidad, o instancia de la Secretaría que se encargue de los asuntos de equidad de género; y si el personal ha participado en cursos en dicho tema.

Los resultados aportados en la encuesta presentan el perfil que aparece en la gráfica 1.

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



El 36% de las personas participantes en la muestra, refiere que ha participado en algún tipo de curso sobre perspectiva de género (más hombres que mujeres); las demás respuestas oscilan entre el 28 y 39%, lo cual significa que la información de las normas en dicha materia, dependen en mucho de la capacitación que se reciba.

El 39% del personal reporta conocer el Programa nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual significa que se tiene un avance en la difusión de los temas básicos del género. En cambio, se presentan únicamente 7% de casos que mencionan la existencia de alguna instancia en la dependencia dedicada a tratar temas de género, lo cual conlleva a recomendar la necesidad de dar mayor representatividad y difusión al Comité que se ha constituido en la Secretaría para atender esta función.

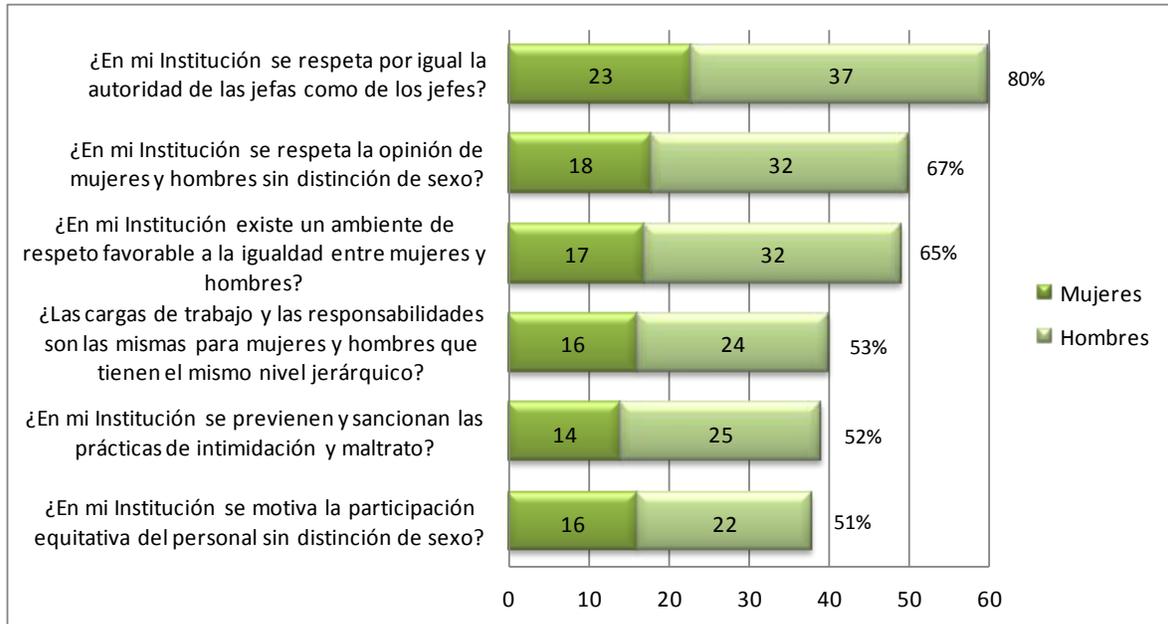
Clima laboral

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.

Los elementos que se analizan en este factor, están relacionados con indicadores del respeto a las autoridades de jefaturas, sin diferencias para hombres y mujeres; la consideración y aceptación de opiniones sin importar el sexo de las personas; el equilibrio de la distribución de cargas de trabajo; la participación equitativa del personal en distintos aspectos de la vida laboral y, la posible incidencia de prácticas de maltrato y discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

El perfil de las respuestas aportadas en materia de clima laboral se agrupa en la gráfica 2.

Gráfica 2. Clima laboral (respuestas afirmativas)



La proporción más alta de respuestas afirmativas se concentra en la percepción de que existe respeto por la autoridad de jefes y jefas de las distintas áreas de la Institución, lo cual permite constatar la existencia de un trabajo normado y con efectos de una observancia precisa de las órdenes de trabajo.

El respeto por las opiniones de mujeres y hombres se manifiesta también por parte del 67% de las personas consultadas. El 45% de las mujeres participantes reportan que esto no ocurre así.

El ambiente general de respeto hacia la igualdad de mujeres y hombres es cuestionado por un 35% del personal participante en la encuesta, de cuyas respuestas; también el 48% corresponde a las que fueron emitidas por mujeres.

Se percibe por un 47% del personal consultado que no existe una adecuada distribución de cargas de trabajo entre hombres y mujeres. Correspondiendo al 51% del personal femenino la expresión de esta respuesta.

Se perciben indicios de intimidación o maltrato en el ambiente laboral, con una proporción de 57% de mujeres y 40% de hombres.

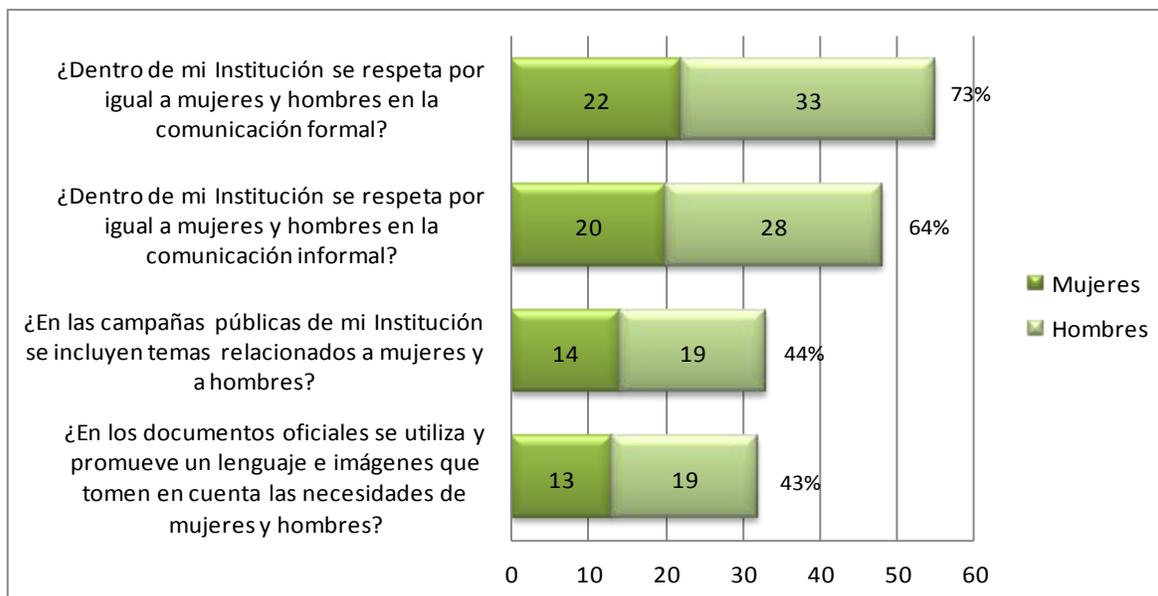
El 49% de los cuestionarios registran que no se motiva la participación equitativa del personal, sin distinción de sexo, ocurriendo que el 51% de las mujeres sustentan dicha opinión.

Comunicación incluyente

En este rubro, se verifica la existencia de prácticas que utilicen un lenguaje apropiado para referirse a la igualdad de hombres y mujeres, y a la existencia de una comunicación institucional no sexista e incluyente a las necesidades de ambos sexos.

El perfil reportado para este factor se concentra en los resultados de la gráfica 3.

Gráfica 3. Comunicación incluyente (respuestas afirmativas)



El 73% del personal consultado reconoce que en la comunicación formal no existen indicios de falta de respeto para los hombres o las mujeres, con lo que se asume que se maneja un lenguaje no sexista. El 33% de las mujeres niega que exista dicha práctica.

En la comunicación informal se asume, por parte del 64%, que subsiste un respeto para hombres y mujeres. El 36% restante, con una percepción contraria, está integrado por 39% de mujeres y 33% de hombres.

El contenido de documentos oficiales se maneja en términos de una posición neutra al género, es decir, sin distinguir o dirigir sus contenidos a necesidades específicas de hombres y mujeres, lo cual resta parte de los atributos de un lenguaje incluyente a los requerimientos del género.

Esta tendencia se confirma por parte del 57% del total, a cargo de las personas que manifestaron que la información no toma en cuenta las necesidades de cada sexo.

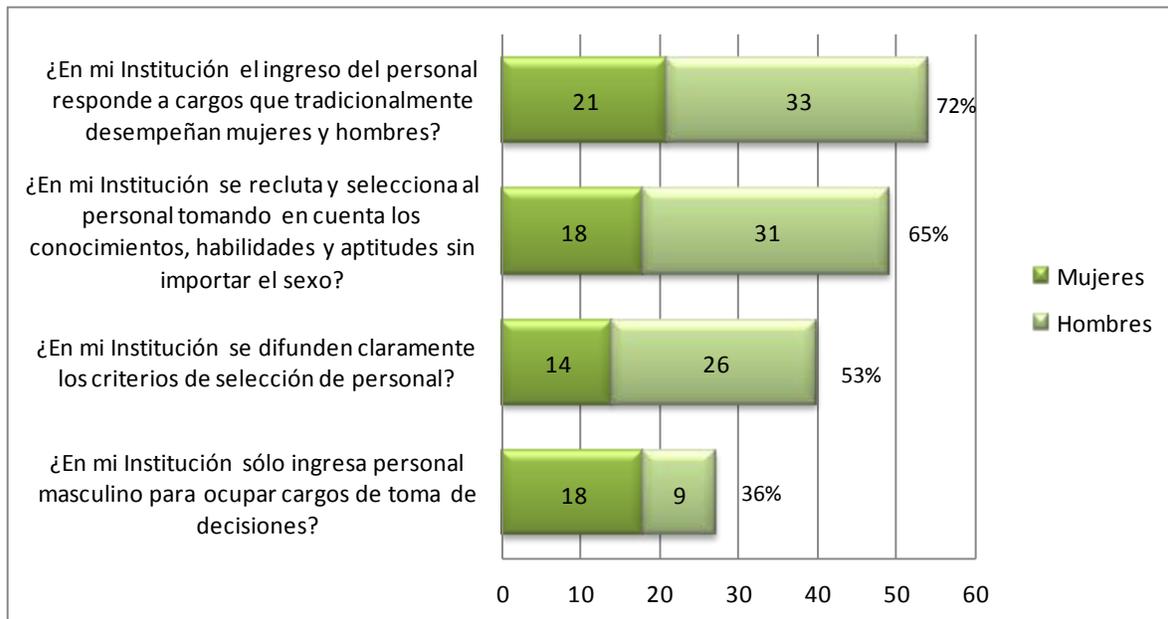
En una situación simétrica, se encuentra el perfil de las campañas públicas de la institución que, a juicio del 57% del personal consultado, no incluyen temas dirigidos a mujeres y a hombres.

Selección de personal

En este factor se identifica la percepción del personal acerca del grado de equidad y transparencia en los procesos de selección de personal, valorando la apreciación del personal, acerca de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

La percepción del personal de la Secretaría con respecto a los criterios que se aplican en los procesos de selección para el ingreso a la dependencia asume el siguiente perfil. (Gráfica 4)

Gráfica 4. Selección de personal (respuestas afirmativas)



El 72% de respuestas afirma que los puestos de la dependencia son ocupados por patrones atribuibles a roles de género, con lo que se considera una especie de normalidad que los hombres ocupen determinados puestos y las mujeres algunos que le son propicios.

El 65% de personas participantes en la encuesta reportan que la selección de personal se basa de manera predominante en la valoración del conocimiento, habilidades y aptitudes de aspirantes, sin importar su sexo. El 45% de mujeres y 21% de hombres, opinan lo contrario.

El 36% de las personas afirman que en la dependencia solo ingresa personal masculino para ocupar cargos de toma de decisiones.

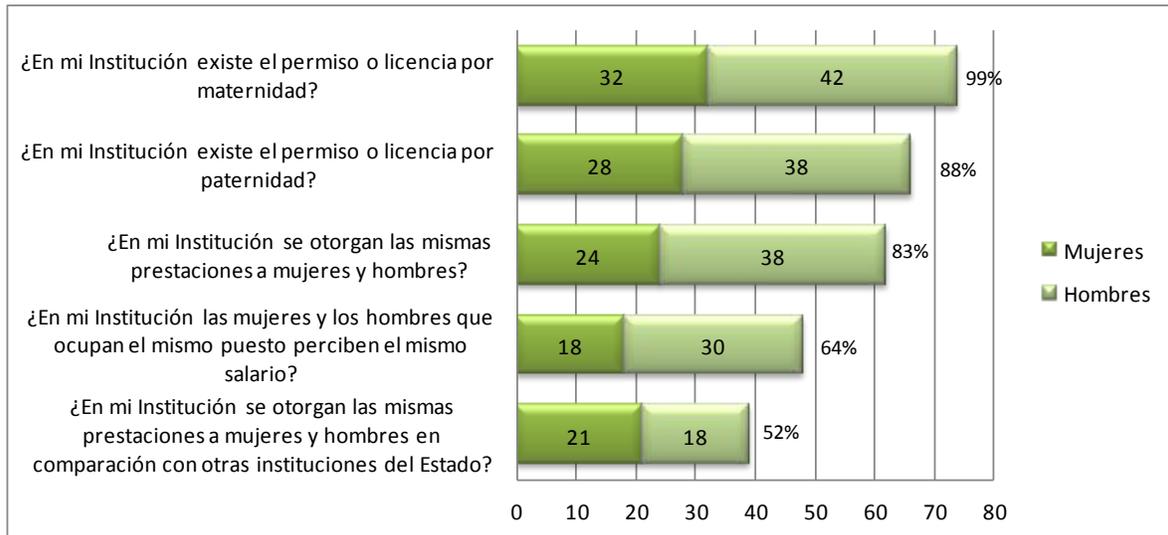
Existe la percepción de casi la mitad del personal consultado, que refiere que no se difunden los criterios de selección para el ingreso a la Secretaría.

Salarios y prestaciones

En este factor se analiza el nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que percibe el personal, con relación a sus sueldos y prestaciones sociales y económicas.

Las respuestas aportadas en este rubro, aportan los resultados siguientes.

Gráfica 5. Salarios y prestaciones (respuestas afirmativas)



El disfrute y acceso a las prestaciones de licencia de maternidad y licencia de paternidad se reportan de manera afirmativa por el 99% y 88% de los cuestionarios generados en la encuesta, respectivamente. En el mismo sentido y proporción, también se afirma que los hombres y las mujeres que forman parte de la Secretaría perciben las mismas prestaciones (83%).

Se aprecia que el personal consultado, reconoce en un 64% de los casos que el salario que se percibe por parte de hombres y mujeres en un mismo puesto no presenta diferencias en montos de retribución.

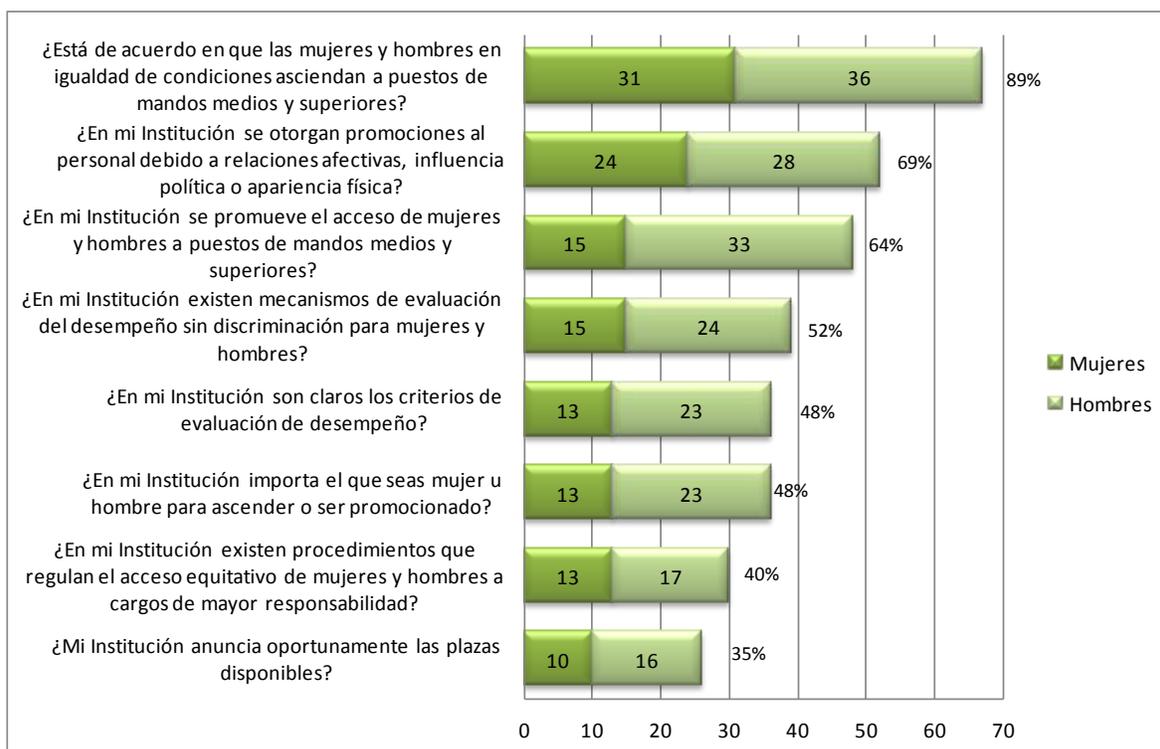
El 52% del personal participante en la encuesta afirma que las prestaciones que recibe son semejantes a las que se aportan en otras dependencias e instancias del Gobierno del Estado.

Promoción vertical y horizontal

En materia de promociones, la encuesta se orientó a verificar la manera en que el personal percibe la existencia de condiciones propicias para acceder a cargos de mayor responsabilidad y mejores retribuciones, sin que existan favoritismos o restricciones por motivo de prácticas no incluyentes o discriminatorias por sexo o género.

La apreciación del factor Promociones verticales y horizontales se verifica en la siguiente gráfica.

Gráfica 6. Promoción vertical y horizontal (respuestas afirmativas)



Se observa una incidencia de respuestas afirmativas polarizada. Por una parte, se está de acuerdo en el principio de la igualdad de condiciones para que tanto los hombres, como las mujeres, asciendan a puestos de mayor responsabilidad (89% de los casos); en el otro extremo el 65% de las respuestas afirma que no se anuncian o publican de manera oportuna las plazas disponibles.

A partir de este perfil, la aseveración de la igualdad como principio va teniendo diversos matices. Por ejemplo, el acceso a puestos de mando, tanto para hombres y mujeres, presenta 64% de respuestas que afirman que es viable dicha alternativa; lo cual es cuestionado por el 54% de las mujeres que opinaron lo contrario.

En contraste con esta apreciación, 69% de las personas participantes en la encuesta se inclinan a reconocer que sí existen mecanismos de promoción con base en relaciones afectivas, influencia política y apariencia física, al igual que sí importa el hecho de ser hombre o mujer para lograr una promoción, lo cual es registrado en el 48% de los cuestionarios.

Más de la mitad del personal (60%) no identifica o desconoce la existencia de procedimientos que favorezcan el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad, en proporción del 59%, para los primeros y 61%, para el personal femenino.

52% del personal afirma que la evaluación del desempeño se aplica de manera equitativa para valorar el trabajo de hombres y mujeres. El 54% de las mujeres

opina lo contrario. Únicamente para el 48% de las personas consultadas, los factores de valoración en que se basa la evaluación del desempeño son claros.

Capacitación y formación profesional

En este factor se verifica la apreciación del personal acerca de la capacitación, en los atributos que esta tiene y de la manera que se imparte, conforme al principio de igualdad entre mujeres y hombres, atendiendo a las necesidades de formación en los temas relacionados con el desarrollo profesional. Los resultados reportados se concentran en la gráfica siguiente.

Gráfica 7. Capacitación de personal (respuestas afirmativas)



El 67% del personal consultado afirma que en la Secretaría se establecen políticas de profesionalización sin distinción de mujeres y hombres. Lo cual es acreditable, en la medida que muchos cursos de la institución se encaminan a temas de naturaleza técnica o en el marco de sus especialidades.

En el rubro de la difusión de las oportunidades de capacitación se manifiesta que se dan a conocer de manera oportuna, por parte del 56% de participantes de la encuesta. El 48% de mujeres opina lo contrario.

La vinculación de la capacitación con las promociones y ascensos, es reconocida por el 56% de los participantes y se cuestiona por el 43% de los hombres y 45% de las mujeres.

El 44 % de las personas afirman que los horarios de la capacitación no siempre coinciden con el horario laboral.

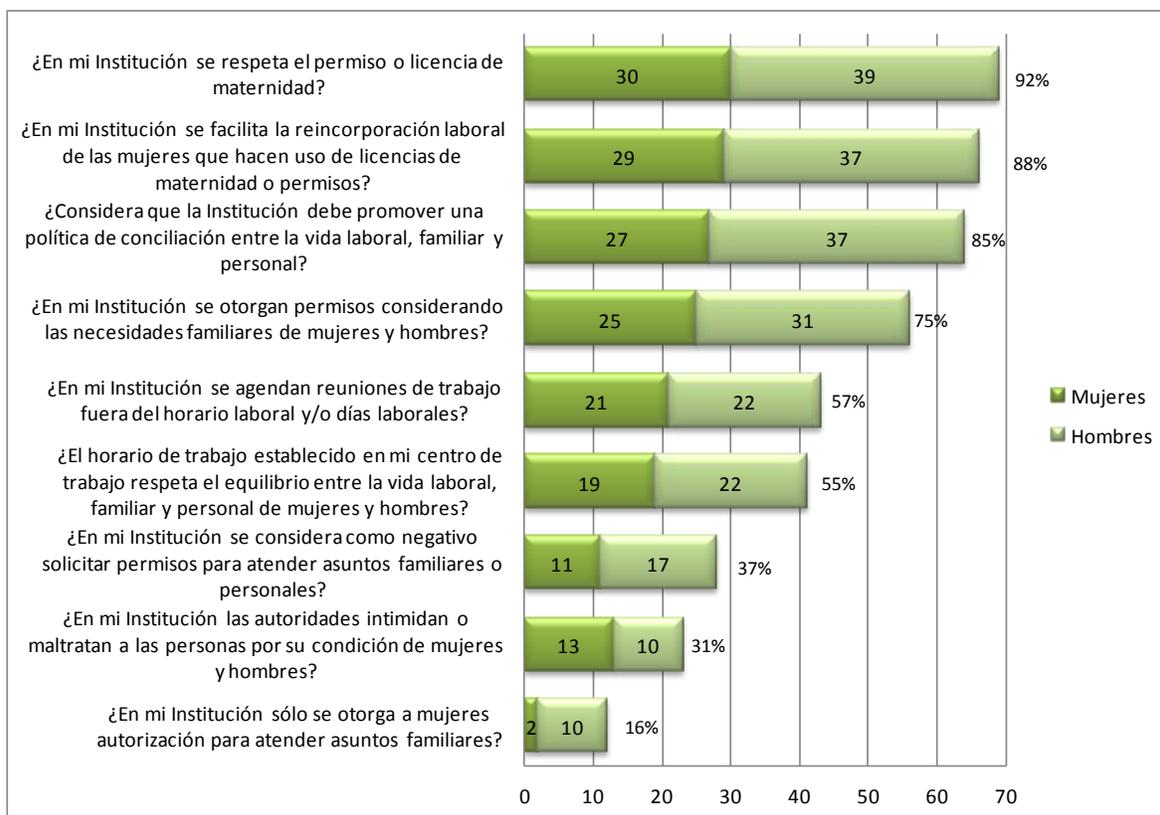
Solamente el 44% del personal participante en la encuesta manifiesta estar satisfecho de la manera en que se procesan y atienden sus requerimientos de capacitación. El 54% de mujeres y 57% de hombres, opina lo contrario.

Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

En este factor, la encuesta se dirige a reconocer el parecer de las personas que forman parte de la Secretaría, acerca del manejo de situaciones extraordinarias, donde se requiera la autorización de permisos para atender contingencias y asuntos familiares o personales; el respeto a prestaciones que implican la licencia de los trabajadores y trabajadoras para ausentarse temporalmente de sus labores; y la manera en que estas situaciones se procesan y resuelven por parte de las autoridades. De manera complementaria, se indaga también sobre las prácticas de uso del tiempo de los funcionarios y personal fuera de la jornada y días laborales.

Los resultados de esta revisión, aportan las siguientes tendencias (gráfica 8).

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



Se observa que las prestaciones correspondientes a maternidad se llevan a la práctica y son reconocidas por el 92% del personal consultado.

La aceptación para que la autoridad promueva medidas de conciliación entre las responsabilidades laborales e institucionales y los requerimientos del ámbito familiar y personal se juzga necesaria en el 85% de los casos.

Las facilidades para el otorgamiento de permisos personales para atender asuntos familiares se consideran vigentes por el 75% de las personas entrevistadas, negándose el hecho de que los permisos sean exclusivos para las mujeres por parte del 84% de las personas.

El 37 % de los casos, reporta que se considera negativo solicitar permisos para atender asuntos personales.

Se aprecia por parte del 45% de las personas que la jornada laboral no considera un adecuado equilibrio entre la vida institucional y personal de quienes desempeñan en la institución, pronunciándose en este sentido el 42% de mujeres y 48% de los hombres que participaron en la encuesta.

El 57 % de cuestionarios registrados señalan que en la institución se programan reuniones de trabajo fuera de la jornada y días laborales, con lo cual se confirma que existen presiones significativas para atender las cargas de trabajo de la Secretaría.

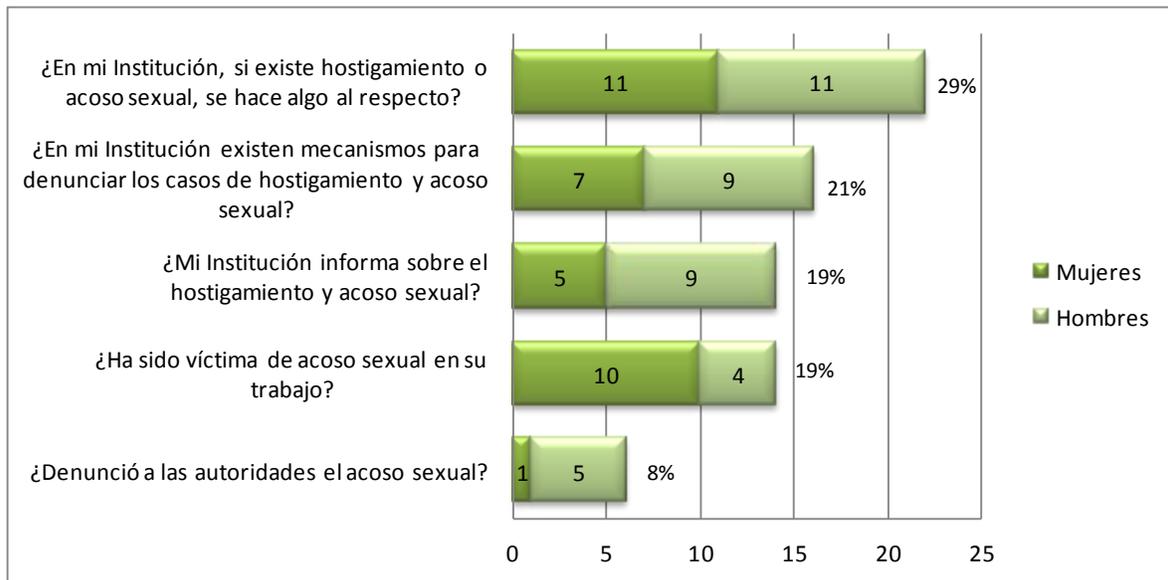
El 31% de las personas consideran que algunas autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de hombres o mujeres.

Acoso sexual y laboral

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.

El perfil de este factor se registra en la gráfica siguiente.

Gráfica 9. Acoso sexual y laboral (respuestas afirmativas)



Se reconoce en un 29% de los cuestionarios que, en caso de presentarse hostigamiento o acoso sexual en la institución, las autoridades intervienen y hacen algo al respecto.

El 21% de las personas consultadas reconocen o dicen saber que existe un procedimiento para denunciar casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral al interior de la institución.

La información institucional que se genera para orientar sobre esta práctica y las medidas para su sanción es reconocida por únicamente 19% de las personas consultadas.

Se reconoce en un 19% de los cuestionarios registrados, que se ha padecido hostigamiento o acoso sexual.

Las denuncias de esta práctica se han realizado en 8% de los casos.

Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría de Seguridad Pública

Política y deberes institucionales

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Fortalecer la gestión del Comité de Equidad de Género y, en la medida que el desarrollo organizacional de la Secretaría lo permita, constituir su Unidad de gestión y servicios.
- Trabajar desde el Comité de Equidad de Género y de la Unidad de Género de la institución en un esquema permanente de capacitación, para formar a todo el personal de la dependencia, en cursos básicos y de inducción a la perspectiva de género, de manera tal que se asegure que conozca de manera informada el tema.
- Distribuir por diversos medios, el compendio de leyes y normas vigentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres y equidad de género.

Clima laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Es necesario realizar una estrategia de cambio planeado, utilizando un modelo apropiado para la dependencia.
- Concientizar a los mandos sobre las consecuencias y acciones que deriva el incurrir en intimidación, discriminación y malos tratos, es necesario proyectar confianza al afectado de que se ejercerán acciones mediatas para solucionar su problema, garantizándole que no deberán existir actos de represalia en su contra y en caso de que los hubiese actuar en consecuencia ante el servidor público que la ejerza.
- Corregir, mediante procedimientos de denuncia y conciliación, cualquier manifestación de maltrato o intimidación laboral, previniendo que no existan presiones excesivas por la carga de trabajo o complejidad de los compromisos asumidos por autoridades y equipos de trabajo.
- Revisar las políticas y prácticas internas de la Secretaría para definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género en sus relaciones institucionales y personales.
- Planear e instrumentar un Programa un integral, por grados, para la Formación de mandos y personal en relaciones humanas.

Comunicación incluyente

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Generar en la comunicación institucional mensajes dirigidos a hombres y mujeres, en razón de los términos de la Política y el Modelo de Equidad de Género auspiciado por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
- Distribuir a las Distintas áreas de la Secretaría un manual práctico con recomendaciones concretas a tener en cuenta en todos y cada uno de los procesos comunicativos que se realizan a diario.
- Promover información con metodologías vivenciales que permitan a mujeres y hombres reconocer las diferencias que afectan las relaciones de género

Selección de personal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Difundir de manera suficiente, transparente y en todos los medios institucionales disponibles, las convocatorias de reclutamiento y selección y el tipo de evaluación que deba aplicarse para determinar el ingreso de aspirantes.
- Privilegiar una mayor equidad al momento de la selección y promoción laboral.
- Hacer más transparentes los procesos de selección para que se constate el personal de que los puestos asignados son de acuerdo a un perfil que hay que cubrir.

Salarios y prestaciones

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Mejorar la operación y atención, de las áreas de servicios e información para el personal.

Promoción vertical y horizontal

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Implantar los procesos de promoción, establecidos en el modelo de carrera policial y la correspondiente a áreas técnicas y de servicios administrativos, sin excepciones, y sujetando los procedimientos a la revisión de las comisiones de control, honor y justicia que correspondan.
- Dar publicidad oportuna a las plazas disponibles.

Capacitación y formación profesional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Se requiere captar, en el diagnóstico de necesidades de capacitación de la dependencia, la opinión del personal, para conocer cuáles son sus sugerencias para el mejoramiento del sistema de profesionalización.
- Incorporar en los cursos y contenido de la capacitación institucional, la perspectiva de género.
- Difundir y promover cursos, talleres y capacitación, para propiciar la participación e integración de las mujeres en el ámbito social, cultural y económico.

Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Desarrollar estudios y análisis del empleo del tiempo laboral y sistematización de rutinas procedimentales que no estén comprometidas, en estricto sentido, con términos y formulas establecidas en la legislación reguladora de la organización y servicios de la Secretaría.
- Establecer políticas de equilibrios y canje de horarios para cubrir necesidades extraordinarias del personal.
- Administración óptima de los horarios de trabajo.
- Crear un procedimiento para la recepción y procesamiento de quejas y denuncias de maltrato laboral, incluida su modalidad de buzón electrónico.

Hostigamiento y acoso sexual y laboral

Áreas de oportunidad resultantes del perfil resultante del factor

- Con la reactivación del comité de Equidad y Género es necesario, fomentar los vínculos de comunicación y la confianza entre el personal, para que una víctima de este tipo se acerque, así como, informar de manera clara y contundente, acerca de las consecuencias y responsabilidades jurídicas, y laborales que esta práctica lleva consigo.
- Es de vital importancia implantar mecanismos para atender investigar, dar seguimiento a situaciones de discriminación hostigamiento y acoso sexual.

Plan de acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Seguridad Pública

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 Seguridad Pública, son los siguientes:

Factor	1. Política y deberes institucionales
Objetivo	Fortalecer la gestión de las políticas de equidad de género en la organización y gestión de la Secretaría de Seguridad Pública, mejorando la visión social de sus servicios y la profesionalización de su personal.
Estrategia	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Secretaría y promover de manera intensiva los elementos positivos de cambio, equidad, mejoramiento de servicios y orientación a resultados propios de la cultura institucional.
Línea de Acción	1.1.1 Gestión sistemática y con sustentabilidad institucional del Comité de Equidad de Género y de su red de trabajo.
Acciones específicas	1.1.1.1 Operación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la dependencia. 1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la dependencia entre 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 Sensibilizar al a todas las funcionarias y funcionarios de la institución acerca de la obligatoriedad de las políticas institucionales y transversales para la igualdad de género e involucrar a todo el personal de la institución en el conocimiento de su marco normativo, legal e institucional.

Línea de Acción	1.2.1 Consolidación del sistema de capacitación y profesionalización de la dependencia con apertura a programas y contenidos de género, sistematizando los compromisos de capacitación del Plan de Acción del Programa de Cultura de Género de la misma institución.
Acciones específicas	1.2.1.1 Capacitar a funcionarias y funcionarios de la dependencia sobre las bases normativas, institucionales y programáticas con perspectiva de género. 1.2.1.2 Elaborar cápsulas informativas y difundirlas en los medios institucionales de información y comunicación en temas prioritarios que determine el Comité de Equidad de Género de la dependencia.
Estrategia	1.3 Consolidar la política institucional de equidad de género sustentada en el Programa de Cultura Institucional de la dependencia y el Modelo de Equidad de Género (MEG) auspiciado por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
Línea de Acción	1.3.1 Adaptación y Consolidación de la gestión organizacional con perspectiva de género de la dependencia, con base en el Programa de Cultura Institucional.
Acciones específicas	1.3.1.1 Actualizar los ordenamientos institucionales, manuales, normas administrativas y procedimientos que son requeridos para la adopción del Modelo de Equidad de Género y el proceso de acreditación previsto por el Instituto Quintanarroense de la Mujer. 1.3.1.2 Integrar, difundir y orientar acerca del marco jurídico y programático para la igualdad de mujeres y hombres y la prevención, denuncia y sanción de la violencia de género y demás disposiciones vigentes en el país y en el Estado, relacionados con dichas materias.
Factor	2. Clima laboral
Objetivo	Mantener el clima laboral de la dependencia y sus grupos de trabajo en forma armonizada, mejorando la calidad de los servicios institucionales, con la perspectiva de género.

Estrategia	2.1 Generar las condiciones organizacionales para procesar en forma armonizada y con la participación activa de hombres y mujeres, las diferentes situaciones de gestión que deban resolverse mediante la conciliación de comportamientos de la autoridad y del personal.
Línea de Acción	2.1.1 Fortalecer gestión de los equipos de trabajo y áreas de servicio con un trato equitativo y abierto al diálogo.
Acciones específicas	2.1.1.1 Análisis y simplificación de procedimientos de las áreas que reporten sobrecarga de trabajo. 2.1.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.
Estrategia	2.2 Perfeccionar las habilidades directivas para armonizar las relaciones institucionales y personales mediante el fomento del diálogo, la conciliación de conflictos y la intervención oportuna de las autoridades para mediar y resolver diferencias.
Línea de Acción	2.2.1 Instituir programas de desarrollo de habilidades directivas para el análisis de problemas de gestión organizacional, negociación y resolución de conflictos.
Acciones específicas	2.2.1.1 Elaboración y difusión de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la dependencia. 2.2.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas en áreas con presiones laborales múltiples.
Factor	3. Comunicación incluyente
Objetivo	Incorporar en la comunicación institucional el enfoque del lenguaje con apertura al género y considerar que sus contenidos correspondan a hombres y mujeres.

Estrategia	3.1 Normalizar el contenido de los mensajes y comunicación institucional, en arreglo a la perspectiva de equidad e inclusión de necesidades específicas de mujeres y hombres al interior de la institución y en sus comunicados a población abierta y hacia otras instancias y sectores.
Línea de Acción	3.1.1 Definir los lineamientos que deben observarse en la comunicación institucional para referir bienes, servicios, trámites y demás gestiones de la institución, en términos de un lenguaje incluyente de las necesidades de mujeres y hombres, con adecuación y equidad.
Acciones específicas	3.1.1.1 Incluir en los mensajes institucionales, campañas y elementos propagandísticos de la comunicación formal, contenidos diferenciados para mujeres y hombres, en razón de las necesidades propias de su sexo. 3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.
Factor	4. Selección de personal
Objetivo	Lograr la máxima equidad y accesibilidad de los procedimientos y medios de selección de personal conforme al modelo de carrera policial aplicable a la dependencia.
Estrategia	4.1 Implementación de los procedimientos de selección de la dependencia en atención a los principios de equidad, accesibilidad, transparencia y publicidad de oportunidades de ingreso a la institución.
Línea de Acción	4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de la dependencia.
Acciones específicas	4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la Secretaría, de conformidad con los principios establecidos en la Ley del Servicio Público de Carrera y sus principios de igualdad de género. 4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior de la Secretaría.

4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.

Factor	5. Salarios y prestaciones
Objetivo	Mejorar la prestación de servicios e información al personal en materia de sueldos y prestaciones.
Estrategia	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios de la dependencia, para su publicación, en términos de la Ley de acceso a la Información pública vigente en el Estado.
Línea de Acción	5.1.1 Determinar las políticas de información de datos sobre sueldos y prestaciones de los puestos de la dependencia, en coordinación con la Oficialía Mayor del Gobierno del Estado.
Acciones específicas	5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la dependencia.

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

Factor	6. Promoción vertical y horizontal
Objetivo	Alinear el sistema de promociones y ascensos al cien por ciento de los principios y lineamientos del modelo de carrera policial de la dependencia.
Estrategia	6.1 Establecer políticas institucionales para implantar de manera integral el sistema de promoción y ascenso en los términos del modelo de carrera policial vigente en la dependencia.
Línea de Acción	6.1.1 Diseño de políticas y procedimientos para la operación del sistema de promociones y ascensos previsto y normado en el modelo de carrera policial de la dependencia.

Acciones específicas	<p>6.1.1.1 Elaboración del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.</p> <p>6.1.1.2 Establecer mecanismos de difusión del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.</p>
Estrategia	6.2 Para efecto de continuar como elementos activos en la institución policial es importante difundir los requisitos de permanencia de los integrantes de las instituciones policiales con la finalidad de concientizar su participación en las evaluaciones trianuales que permitan la obtención de su certificado de permanencia.
Línea de Acción	6.2.1 Establecer políticas propias de la dependencia 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	<p>6.2.1.1 Implementar el procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado por la Oficialía Mayor, a efecto de que el personal sepa con claridad los supuestos sobre los que será calificado su trabajo y resultados.</p> <p>6.2.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.</p>
Factor	7. Capacitación y Formación Profesional
Objetivo	Incidir en la formación profesional del personal de la dependencia con temas clave de la cultura institucional y la perspectiva de género.
Estrategia	7.1 Establecer lineamientos técnicos y metodológicos, para que en los contenidos de programas de profesionalización de la dependencia, se incluyan temas que favorezcan la sensibilización al género del personal de la Institución, de conformidad con sus puestos, funciones y responsabilidades de gestión.

Línea de Acción	7.1.1 Definir con precisión los temas que constituyan una constante en los contenidos de cursos propios de las especialidades de la dependencia.
Acciones específicas	7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la dependencia de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar en el mismo la perspectiva de género. 7.1.1.2 Establecer los acuerdos, promovidos desde el Comité de Equidad de Género, para que el personal de la dependencia cuente con las facilidades necesarias para acudir a la capacitación.
Estrategia	7.2 Adicionar en el levantamiento de requerimientos de profesionalización las necesidades relacionadas con temas de perspectiva de género, considerando las prioridades del Programa de Cultura Institucional de la dependencia.
Línea de Acción	7.2.1 Actualizar los procedimientos de captación de necesidades de profesionalización, a efecto de localizar evidencias de requerimientos de la cultura institucional que deban reforzarse mediante la formación del personal en la perspectiva de género.
Acciones específicas	7.2.1.1 Actualizar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia para captar temas relacionados con la perspectiva de género. 7.2.1.2 Aplicación anual del Inventario de necesidades de capacitación de la dependencia, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación. 7.2.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al DNC, al Inventario anual de capacitación y al Programan anual de capacitación.

Factor	8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional
Objetivo	Mejorar las relaciones vigentes entre horarios, presiones laborales, ambiente de trabajo y sus efectos en las relaciones laborales y las que se desarrollan entre autoridades y el personal.
Estrategia	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos para armonizar el trabajo, horarios y relaciones al interior de las áreas de la dependencia.
Línea de Acción	8.1.1 Generar las capacidades institucionales para procesar en forma armónica los requerimientos extraordinarios y presiones del trabajo y relaciones institucionales.
Acciones específicas	<p>8.1.1.1 Realizar un estudio que identifique los posibles casos de abuso de autoridad y determine medidas preventivas y correctivas que coadyuven a la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.</p> <p>8.1.1.2 Desarrollar un procedimiento de aplicación general en todas las áreas de la Secretaría, para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.</p> <p>8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.</p>
Estrategia	8.2 Desarrollo de habilidades personales para la planeación, organización y administración del tiempo de una jornada laboral.
Línea de Acción	8.2.1 Formar competencias para todo el personal de la institución, relacionadas a la planeación, organización y administración de tiempos de la jornada laboral.
Acción específica	8.2.1.1 Impartir un curso general con enfoque en competencias para el desarrollo de habilidades propias de una adecuada gestión de la jornada laboral.

Factor	9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral
Objetivo	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.
Estrategia	9.1 Operar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la dependencia.
Línea de Acción	9.1.1 Aplicar las medidas de carácter jurídico y administrativo que normen la intervención de las autoridades de la dependencia para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, en respaldo al personal que padezca dichas prácticas.
Acciones específicas	9.1.1.1 Operar el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual vinculantes a todas las dependencias del Gobierno del Estado. 9.1.1.2 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.
Estrategia	9.2 Contribuir a la prevención el hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro del personal de la Secretaría a través de mecanismos de capacitación.
Línea de Acción	9.2.1 Otorgar herramientas al personal de la dependencia para prevenir el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
Acción específica	9.2.1.1 Impartir un curso de sensibilización sobre hostigamiento y acoso sexual y laboral.

A continuación, se detalla cada una de las acciones específicas establecidas para el Plan de Acción de la Secretaría de Seguridad Pública.

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Fortalecer la gestión de las políticas de equidad de género en la organización y gestión de la Secretaría de Seguridad Pública, mejorando la visión social de sus servicios y la profesionalización de su personal.	1.1 Consolidar la organización y funcionamiento del Comité de Equidad de Género de la Secretaría y promover de manera intensiva los elementos positivos de cambio, equidad, mejoramiento de servicios y orientación a resultados propios de la cultura institucional.					1.1.1 Gestión sistemática y con sustentabilidad institucional del Comité de Equidad de Género y de su red de trabajo.		
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS	
					INICIO	CONCLUSIÓN			
1.1.1.1 Operación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la dependencia.	Puesta en marcha y seguimiento del 100% de los compromisos derivados del Plan de Acción del PCI de la dependencia.	Acuerdo emitido por el Comité de Equidad y Género con el visto bueno del o la titular de la dependencia que ordene la elaboración de un programa de ejecución de las actividades específicas establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría, con criterios de jerarquización de las más relevantes y/o urgentes y en relación directa con las fechas previstas para su inicio y conclusión.	Programa de ejecución de las actividades del Plan de Acción elaborado y aprobado por el Comité de Equidad de Género que instruyan su arranque y responsable de ejecución.	Informe que indique el porcentaje de las actividades programadas implementadas conforme al programa de ejecución autorizado.	2a. semana de enero de 2013	Acción periódica y permanente	Secretaría técnica del Comité de Equidad de Género de la dependencia	Gasto corriente de la dependencia para apoyo a reuniones de funcionarios	
1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la dependencia 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 servidores que manifiestan conocer y comprender las actividades específicas del Plan de Acción y los que, en su caso les corresponde hacer para su cumplimiento.	3a. semana de enero de 2012	Acción periódica y permanente	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género de la dependencia	Partida de operación de la página electrónica de la dependencia	
1.1.1.3 Elaboración de un mecanismo que permita darle seguimiento a las acciones previstas en el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.	Un mecanismo de seguimiento y verificación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de las acciones previstas en el Plan de Acción.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de las acciones.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de cada una de las acciones del Plan de Acción.	3a. semana de febrero de 2013	Acción periódica y permanente	Secretaría Técnica del Comité de Equidad de Género de la dependencia	Partida de operación de la página electrónica de la dependencia	
RESULTADO ESPERADO	Difusión de la imagen institucional del Comité de Equidad de Género de la dependencia y promoción y publicidad del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la dependencia.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Fortalecer la gestión de las políticas de equidad de género en la organización y gestión de la Secretaría de Seguridad Pública, mejorando la visión social de sus servicios y la profesionalización de su personal.	1.2 Sensibilizar al a todas las funcionarias y funcionarios de la institución acerca de la obligatoriedad de las políticas institucionales y transversales para la igualdad de género e involucrar a todo el personal de la institución en el conocimiento de su marco normativo, legal e institucional.					1.2.1 Consolidación del sistema de capacitación y profesionalización de la dependencia con apertura a programas y contenidos de género, sistematizando los compromisos de capacitación del Plan de Acción del Programa de Cultura de Género de la misma institución.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
1.2.1.1 Capacitar a funcionarias y funcionarios de la dependencia sobre las bases normativas, institucionales y programáticas con perspectiva de género.		100% de funcionarias/ios de la dependencia capacitados en temas de género.	Diseño del curso sobre del marco normativo, institucional y programático de las políticas del estado mexicano para la igualdad de género.	Impartición del curso, y lograr la cobertura de todos los funcionarios y funcionarias de la dependencia.	Número de funcionarios participantes en el curso/ número de personas destinatarias X 100.	1a. semana de enero de 2013	Última semana de febrero de 2013	Dirección de Formación Profesional	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	Definición de 48 temas para elaborar las cápsulas informativas relativas a las principales regulaciones legales y programáticas en materia de igualdad de género que deben formar parte del conocimiento del personal de la Secretaría.	Cápsulas informativas relativas a las principales regulaciones legales y programáticas en materia de igualdad de género elaboradas y aprobadas para su difusión.	Encuesta del personal que consulta las cápsulas y que manifiesta una opinión o calificación acerca de su contenido.	1a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Actualización de funcionarias y funcionarios de la dependencia en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático en materia de igualdad de género y temas relacionados con el libre acceso a oportunidades de desarrollo, en términos de igualdad para mujeres y hombres. Instituir la práctica institucional de difundir mensajes institucionales y notas relacionadas con la igualdad de género.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Fortalecer la gestión de las políticas de equidad de género en la organización y gestión de la Secretaría de Seguridad Pública, mejorando la visión social de sus servicios y la profesionalización de su personal.	1.3 Consolidar la política institucional de equidad de género sustentada en el Programa de Cultura Institucional de la dependencia y el Modelo de Equidad de Género (MEG) auspiciado por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.					1.3.1 Adaptación y Consolidación de la gestión organizacional con perspectiva de género de la dependencia, con base en el Programa de Cultura Institucional.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
1.3.1.1 Actualizar los ordenamientos institucionales, manuales, normas administrativas y procedimientos que son requeridos para la adopción del Modelo de Equidad de Género y el proceso de acreditación previsto por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.		Procedimientos establecidos para el MEG operando al 100% en la Secretaría.	Acuerdo institucional que ordene la actualización de la lista de procedimientos comprometidos en el MEG y verificación del grado de cumplimiento de cada uno conforme al manual de operación vigente.	Operación del MEG, con las actualizaciones previstas y aprobadas en sus procedimientos, para el año 2013.	Resultados de auditorías y seguimiento de cumplimiento de objetivos y metas del MEG según programa de verificación de avances del 2013.	2a. semana de enero de 2013	Última semana del mes de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género y Unidad de asuntos jurídicos	Partida de operación del MEG
1.3.1.2 Integrar, difundir y orientar acerca del marco jurídico y programático para la igualdad de mujeres y hombres y la prevención, denuncia y sanción de la violencia de género y demás disposiciones vigentes en el país y en el Estado, relacionados con dichas materias.		Compendio sobre disposiciones legales, reglamentarias y programáticas aplicables al género integradas y difundidas al 100% en la dependencia.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para compendiar disposiciones legales, reglamentarias y programáticas aplicables al género y difundirlas entre el personal de la dependencia en formato electrónico.	Integrar compendio en formato electrónico y distribuirlo por los medios institucionales disponibles.	Encuesta de índice de consulta y estudio del compendio entre el personal que reciba el documento electrónico.	2a. semana de febrero de 2013	Última semana de abril de 2013	Comité de Equidad de Género y Unidad de asuntos jurídicos	Partida de Capacitación de la dependencia
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 SECRETARIA DE SEGURIDAD PUBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
2. Clima laboral	Mantener el clima laboral de la dependencia y sus grupos de trabajo en forma armonizada, mejorando la calidad de los servicios institucionales, con la perspectiva de género.	2.1 Generar las condiciones organizacionales para procesar en forma armonizada y con la participación activa de hombres y mujeres, las diferentes situaciones de gestión que deban resolverse mediante la conciliación de comportamientos de la autoridad y del personal.					2.1.1 Fortalecer gestión de los equipos de trabajo y áreas de servicio con un trato equitativo y abierto al diálogo.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
2.1.1.1 Análisis y simplificación de procedimientos de las áreas que reporten sobrecarga de trabajo.		Revisión del 100% de los procedimientos de áreas con sobrecarga de trabajo.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género, aprobado por el o la titular de la Secretaría, para que se autorice la simplificación de procedimientos que reporten sobrecargas de trabajo.	Procedimientos revisados, actualizados y simplificados para llevar a cabo las adecuaciones a los sistemas de trabajo.	Valoración del equilibrio de cargas de trabajo, medido por encuesta practicada con posterioridad a la aplicación de los procedimientos.	1a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Dirección Administrativa, Titulares de las Direcciones sustantivas de la dependencia	Partida de acciones de modernización administrativa
2.1.1.2 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 réplicas, para lograr la cobertura de personal destinatario.	Nivel de dominio de los servidores públicos respecto del análisis de problemas, negociación y solución de conflictos, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de junio de 2013	1a. semana de julio de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Simplificación de procesos y liberación de presiones de actividades rutinarias y de sobrecarga de tensión en las relaciones laborales.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
2. Clima laboral	Mantener el clima laboral de la dependencia en condiciones de equilibrio y armonización de sus relaciones institucionales, solventando las cargas y presiones que caracterizan a un área de atención a población abierta.	2.2 Perfeccionar las habilidades directivas para armonizar las relaciones institucionales y personales mediante el fomento del diálogo, la conciliación de conflictos y la intervención oportuna de las autoridades para mediar y resolver diferencias.					2.2.1 Instituir programas de desarrollo de habilidades directivas para el análisis de problemas de gestión organizacional, negociación y resolución de conflictos.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
2.2.1.1 Elaboración y difusión de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la dependencia.		Estudio sobre clima laboral elaborado y analizado al 100% de todas las áreas de la Secretaría.	Acuerdo institucional que ordene la elaboración y difusión de un estudio que permita identificar áreas críticas de gestión, propicias para la generación de tensiones laborales.	Esquema de trabajo aprobado que indique los criterios y la metodología para la elaboración y difusión del diagnóstico.	Reporte difundido que indique los resultados del estudio realizado y que presente las áreas de oportunidad sobre clima laboral.	1a. semana de febrero de 2013	1a. semana de mayo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización de la dependencia
2.2.1.2 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas en áreas con presiones laborales múltiples.		Un curso sobre análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas, 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 sobre análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas, conforme al perfil del marco jurídico y programático vigente en materia de igualdad de género.	Un curso impartido con sus repeticiones necesarias para lograr la cobertura total del personal.	Nivel de dominio de los funcionarios de la Secretaría, sobre análisis de problemas, negociación y gestión de las relaciones humanas, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de junio de 2013	1a. semana de julio de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Mejoramiento de los procedimientos de conciliación de problemas y atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales al interior de las áreas de la dependencia.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
3. Comunicación incluyente	Incorporar en la comunicación institucional el enfoque del lenguaje con apertura al género y considerar que sus contenidos correspondan a hombres y mujeres.	3.1 Normalizar el contenido de los mensajes y comunicación institucional, en arreglo a la perspectiva de equidad e inclusión de necesidades específicas de mujeres y hombres al interior de la institución y en sus comunicados a población abierta y hacia otras instancias y sectores.					3.1.1 Definir los lineamientos que deben observarse en la comunicación institucional para referir bienes, servicios, trámites y demás gestiones de la institución, en términos de un lenguaje incluyente de las necesidades de mujeres y hombres, con adecuación y equidad.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
3.1.1.1 Incluir en los mensajes institucionales, campañas y elementos propagandísticos de la comunicación formal, contenidos diferenciados para mujeres y hombres, en razón de las necesidades propias de su sexo.	Cien por ciento de los mensajes propagandísticos de la institución con lenguaje incluyente.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género con el visto bueno del o la titular de la dependencia para definir criterios para emitir información e integrar sus contenidos con un lenguaje incluyente y con enfoque al género.	Revisión y conversión de los mensajes institucionales con lenguaje incluyente para publicarlos con las adecuaciones pertinentes.	Formulación de propaganda y mensajes de la dependencia, según el protocolo institucional establecido al 100%.	1a. semana de diciembre de 2012	Operación permanente de los lineamientos para elaboración de mensajes institucionales	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización de la dependencia
3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.	Cumplimiento del 100% de procedimientos de manejo de imagen de equidad de género del MEG.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para la localización de espacios y medios de difusión de imágenes de la equidad de género.	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 diciembre de 2012	Mantenimiento permanente	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida de Servicios Generales de la dependencia
RESULTADO ESPERADO	Normalizar los contenidos, lenguaje y mensajes de la comunicación institucional con el enfoque de comunicación incluyente de las necesidades de mujeres y hombres y la perspectiva de género.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

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

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

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

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
6. Promoción vertical y horizontal	Alinear el sistema de promociones y ascensos al cien por ciento de los principios y lineamientos del modelo de carrera policial de la dependencia.	6.1 Establecer políticas institucionales para implantar de manera integral el sistema de promoción y ascenso en los términos del modelo de carrera policial vigente en la dependencia.					6.1.1 Diseño de políticas y procedimientos para la operación del sistema de promociones y ascensos previsto y normado en el modelo de carrera policial de la dependencia.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
6.1.1.1 Elaboración del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.	Operación al 100% del procedimiento de promociones y ascensos en la Secretaría.	Acuerdo del o la titular de la Secretaría que indique la elaboración y publicación del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.	Formulación de los procedimientos de convocatorias y concursos de promociones y ascensos. Documento que describe los criterios para ser promovido o ascendido a un puesto de mayor responsabilidad.	Manual de procedimientos de convocatorias y concursos de promociones y ascensos con perspectiva de género implementado. Reporte que indique el número de personas que han sido promovidas en los términos del procedimiento.	10. de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección Administrativa, Despacho del titular de la dependencia	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
6.1.1.2 Establecer mecanismos de difusión del procedimiento de promociones y ascensos bajo los principios de igualdad de oportunidades y con perspectiva de género.	Procedimiento de promociones y ascensos difundido al 100% a través de los mecanismos de difusión establecidos en la Secretaría.	Acuerdo del o la titular de la dependencia que ordene la elaboración de mecanismos de difusión (folletería, trípticos, páginas electrónicas, etc) para la difusión del procedimiento de promociones y ascensos.	Mecanismos de difusión elaborados y aprobados listos para incorporarse en los medios de información de la Secretaría.	Grado de conocimiento que manifieste el personal del procedimiento de promociones y ascensos, valorado mediante encuesta.	1a. semana de mayo de 2013	Ejecución permanente del procedimiento	Dirección Administrativa y Direcciones que presenten plazas sujetas a promociones y ascensos	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
RESULTADO ESPERADO	Adopción gradual del sistema de concursos para asignar promociones y ascensos del propio personal de la dependencia, en alineamiento con los principios del modelo de carrera policial vigente en la dependencia.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
6. Promoción vertical y horizontal	Adecuar los sistemas de evaluación del desempeño a las características organizacionales de la dependencia y al perfil de desarrollo profesional de su personal.	6.2 Para efecto de continuar como elementos activos en la institución policial es importante difundir los requisitos de permanencia de los integrantes de las instituciones policiales con la finalidad de concientizar su participación en las evaluaciones trianuales que permitan la obtención de su certificado de permanencia.					6.2.1 Establecer políticas propias de la dependencia para que el personal sujeto a evaluación del desempeño reciba información suficiente del procedimiento y sea evaluado en sus resultados con objetividad y transparencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
6.2.1.1 Implementar el procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado por la Oficialía Mayor, a efecto de que el personal sepa con claridad los supuestos sobre los que será calificado su trabajo y resultados.		Procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado, operando al 100% en 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
6.2.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.		Un mecanismo de seguimiento y verificación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de los factores del sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de los factores del sistema de evaluación de desempeño con perspectiva de género.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño con perspectiva de género.	3a. semana de julio de 2013	Acción permanente	Dirección Administrativa, 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 SEGURIDAD PÚBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA						LINEA DE ACCIÓN	
7. Capacitación y Formación Profesional	Incidir en la formación profesional del personal de la dependencia con temas clave de la cultura institucional y la perspectiva de género.	7.1 Establecer lineamientos técnicos y metodológicos, para que en los contenidos de programas de profesionalización de la dependencia, se incluyan temas que favorezcan la sensibilización al género del personal de la Institución, de conformidad con sus puestos, funciones y responsabilidades de gestión.						7.1.1 Definir con precisión los temas que constituyan una constante en los contenidos de cursos propios de las especialidades 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 dependencia de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar en el mismo la perspectiva de género.	100% de los cursos sugeridos por el IQM incluidos en el programa anual de capacitación.	Acuerdo de la Secretaría con el IQM para ponderar y determinar los cursos requeridos en la dependencia.	Integración del programa anual de capacitación con los temas propuestos por el IQM.	Cursos implementados que se han previsto en el Programa anual de capacitación de acuerdo a los sugeridos por el IQM.	10. de diciembre de 2012	30 de diciembre de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación	
7.1.1.2 Establecer los acuerdos, promovidos desde el Comité de Equidad de Género, para que el personal de la dependencia cuente con las facilidades necesarias para acudir a la capacitación.	Asistencia del 100% del personal convocado a los cursos de capacitación de la Secretaría.	Acuerdo del o la titular de la Secretaría que establece los compromisos específicos y medidas para que se brinden las facilidades necesarias al personal que sea convocado a cursos de capacitación.	Compromisos y medidas que brinden las facilidades necesarias al personal que sea convocado a cursos de capacitación elaborados y aprobados por el Comité de Equidad de Género y el o la titular de la Secretaría.	Reporte que indique el % de reducción de la deserción del personal en los cursos por motivo de presiones de su área de trabajo o falta de apoyo de su jefatura.	10. de febrero de 2013	2a. semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación	
RESULTADO ESPERADO	Asegurar la sensibilización del personal hacia su propia profesionalización y su apertura a los temas de género y a los establecidos en el Programa de Cultura Institucional de la dependencia.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
7. Capacitación y formación profesional	Incidir en la formación profesional del personal de la dependencia con temas clave de la cultura institucional y la perspectiva de género.	7.2 Adicionar en el levantamiento de requerimientos de profesionalización las necesidades relacionadas con temas de perspectiva de género, considerando las prioridades del Programa de Cultura Institucional de la dependencia.					7.2.1 Actualizar los procedimientos de captación de necesidades de profesionalización, a efecto de localizar evidencias de requerimientos de la cultura institucional que deban reforzarse mediante la formación del personal en la perspectiva de género.		
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS	
					INICIO	CONCLUSIÓN			
7.2.1.1 Actualizar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia para captar temas relacionados con la perspectiva de género.	Metodología para captar requerimientos de formación en materia de la perspectiva de género integradas al 100% en el método de DNC.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la actualización de la metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género actualizada y aprobada.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género implementada. Informe que indique la cobertura y calidad de la adecuación del método aprobado, con relación a los factores previstos en el Plan de Cultura Institucional de la dependencia.	1a. semana de diciembre de 2012	30 de enero de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación	
7.2.1.2 Aplicación anual del Inventario de necesidades de capacitación de la dependencia, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación.	Programa integral de capacitación formulado a partir del DNC y compromisos del Programa de Cultura Institucional.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el levantamiento del inventario de necesidades de capacitación entre todo el personal de la Secretaría.	Validación del inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados que deban impartirse en los programas institucionales de capacitación	Inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados implantados. Informe que indique los cursos que se impartirán en la dependencia.	1a. semana de febrero de 2013	2a. semana de marzo de 2013	Dirección de Formación Profesional	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.	1a. semana de marzo de 2013	2a. semana de abril de 2013	Dirección de Formación Profesional	Partida del programa institucional de capacitación	
RESULTADO ESPERADO	Sistematizar la integración del Programa Anual de Capacitación de la dependencia, con base en los requerimientos reales del personal e incluyendo los temas relacionados con el Programa de Cultura Institucional.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional	Mejorar las relaciones vigentes entre horarios, presiones laborales, ambiente de trabajo y sus efectos en las relaciones laborales y las que se desarrollan entre autoridades y el personal.	8.1 Desarrollar estrategias y procedimientos para armonizar el trabajo, horarios y relaciones al interior de las áreas de la dependencia.					8.1.1 Generar las capacidades institucionales para procesar en forma armónica los requerimientos extraordinarios y presiones del trabajo y relaciones institucionales.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
8.1.1.1 Realizar un estudio que identifique los posibles casos de abuso de autoridad y determine medidas preventivas y correctivas que coadyuven a la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Estudio que permite diagnosticar los posibles casos de abuso de autoridad y que determina medidas correctivas y preventivas para atenderlos.	Acuerdo emitido por el o la titular de la dependencia que ordene la realización de un estudio que identifique los posibles casos de maltrato y abuso de autoridad y determine medidas preventivas y correctivas para atenderlos.	Estudio-diagnóstico elaborado y aprobado que describe la problemática en torno a la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Estudio-diagnóstico implementado a través de acciones en pro de la corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral.	1a. semana de febrero de 2013	2a. Semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización
8.1.1.2 Desarrollar un procedimiento de aplicación general en todas las áreas de la Secretaría, para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral operando al 100%.	Acuerdo emitido por el o la titular de la dependencia que autorice la realización de un procedimiento para atender y resolver problemas con base al estudio-diagnóstico ya mencionado.	Procedimiento elaborado y aprobado a favor de la conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral implementado. Documento que informe el nivel o grado de implementación del procedimiento y su impacto desagregado por sexo.	2a. Semana de marzo de 2013	3a. semana de abril de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización
8.1.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al procedimiento para atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral.	Mecanismo de evaluación de resultados.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género con el visto bueno del o la titular de la Secretaría que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados del procedimiento atender y resolver problemas de maltrato o de tipo interpersonal, en términos de equidad y conciliación corresponsable entre la vida familiar y laboral elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	1a. semana de julio de 2013	Acción permanente	Titular de la dependencia	Partida del gasto para proyectos de desarrollo institucional de la Procuraduría
RESULTADO ESPERADO	Identificación de áreas de oportunidad para la gestión de presiones del trabajo y situaciones de tensión en las relaciones institucionales.							

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional.	Mejorar las relaciones vigentes entre horarios, presiones laborales, ambiente de trabajo y sus efectos en las relaciones laborales y las que se desarrollan entre autoridades y el personal.	8.2 Desarrollo de habilidades personales para la planeación, organización y administración del tiempo de una jornada laboral.					8.2.1 Formar competencias para todo el personal de la institución, relacionadas a la planeación, organización y administración de tiempos de la jornada laboral.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
8.2.1.1 Impartir un curso general con enfoque en competencias para el desarrollo de habilidades propias de una adecuada gestión de la jornada laboral.		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 que permitan lograr la cobertura de personal destinatario.	Nivel de dominio de los funcionarios de la dependencia 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	30 de diciembre de 2013	Unidad de capacitación de la dependencia	Partida del programa institucional de capacitación
RESULTADO ESPERADO	Fortalecer la capacidad de planeación, organización y administración del trabajo y la jornada laboral.								

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

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

PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

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

Seguimiento y evaluación de acciones

El Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Seguridad Pública, debe difundirse de manera suficiente en los medios de información de la propia dependencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

