



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 TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL*



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 Trabajo y Previsión Social.....	6
Resumen ejecutivo del programa .....	7
Introducción.....	9
Marco normativo del Programa de Cultura Institucional.....	12
Marco conceptual.....	14
Marco institucional y programático.....	18
Diagnóstico del perfil de la cultura institucional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social .....	27
Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional del la Secretaría del Trabajo y Previsión Social .....	41
Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social .....	44
Seguimiento y evaluación de acciones .....	67
Glosario de términos.....	69
Bibliografía .....	70

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

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

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

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

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

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

## **Mensaje de la Oficial Mayor**

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

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

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

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

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

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

**ROSARIO ORTIZ YELADAQUI**  
OFICIAL MAYOR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Mensaje del Secretario de Trabajo y Previsión Social**

Es un compromiso de la administración que encabeza el Señor Gobernador Roberto Borge Angulo, trabajar por la implantación del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional cuyo objetivo es transformar a las instituciones públicas en espacios laborales con rostro humano, coadyuvando a disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres.

Así se estableció en el Plan Estatal de Desarrollo 2011-2016, en el Eje Quintana Roo Solidario, para consolidar una política pública con perspectiva de género con acciones para el desarrollo de las mujeres y hombres en ejercicio pleno de sus derechos con igualdad de acceso a las oportunidades en la educación, la salud y el trabajo remunerado; incorporando el Programa de Cultura Institucional como una estrategia bien definida al impulsar la participación de las dependencias e instituciones, dentro de los tres órdenes de gobierno; en el reconocimiento de los valores, capacidades y derechos, de las mujeres y hombres por igual.

Este conjunto de acciones está alineado a los convenios internacionales, legislación nacional e internacional en materia de igualdad de género, como parte de las políticas públicas del mundo contemporáneo.

En cumplimiento a este Programa, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social nos comprometemos a continuar realizando esfuerzos y acciones que propicien la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en iguales condiciones de trabajo, en la participación de toma de decisiones y además, fomentar la sensibilización de igualdad de género en un lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual, para lograr la consecución de implantar el Programa de Cultura Institucional en todas las Unidades Administrativas de la Secretaría, así como de los órganos desconcentrados dependientes de la misma.

La primera acción de este Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, que se ha llevado a cabo, en el rubro de corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional, fue la armonización de horarios laborales del personal con hijos e hijas en guarderías, lo cual se implementó como una acción afirmativa y a favor del personal de la Secretaría desde el día 8 de octubre de 2012.

Por ello, y para dar continuidad a la labor que realiza el Comité de Equidad de Género de la Secretaría es trascendental para el cumplimiento de este Plan de Acción el compromiso, actitud y acciones de todas y todos los trabajadores para conseguir una verdadera igualdad y equidad de oportunidades, y de respeto en un ambiente laboral sano, que sin duda redundará en un Quintana Roo más solidario, competitivo y fuerte, de Resultados con Beneficios para todos.

**PATRICIO DE LA PEÑA RUIZ DE CHÁVEZ**  
SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

## Resumen ejecutivo del programa

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 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 y prevenir disparidades y la falta de oportunidades por razones de sexo o cualquier otro tipo de discriminación.

A partir de dicho diagnóstico, que ha sido elaborado a partir de una encuesta para el análisis de factores relacionados con los deberes institucionales; la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres; las condiciones de un clima laboral propicio para la equidad de género; la verificación de las condiciones en que se efectúa el reclutamiento, la selección de personal, la asignación de sueldos y compensaciones, y la movilidad en materia de ascensos y promociones horizontales; así como las alternativas de capacitación y desarrollo profesional; 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; se elaboró un Plan estratégico denominado Plan de Acción, como parte del propio Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

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 ha decidido establecer un total de 33 compromisos, mismos que serán objeto de publicación para efectos de que cualquier persona pueda dar seguimiento a su avance, cumplimiento y resultados.

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

Con estos compromisos establecidos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se inscribe en las acciones de carácter transversal establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo 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 de Trabajo y Previsión Social, 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 que permite fundamentar y contextualizar el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a partir de la legislación y disposiciones administrativas vigentes en materia de igualdad entre hombres y mujeres y demás regulaciones para prevenir la discriminación o la generación de prácticas que afecten su integridad y oportunidades de desarrollo.
- **Descripción del marco conceptual**, que sustenta su enfoque y vínculos con el Modelo de Equidad de Género vigente en el Estado, la política que en la materia se promueve por parte del IQM y las políticas de transversalidad e igualdad de hombres y mujeres inscritas en la cultura de igualdad de género.
- **Exposición del marco programático e institucional** en el que se sustenta el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 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 dependencia, relacionado con sus funciones en el contexto del desarrollo integral del Estado de Quintana Roo.
- **Resultados de la encuesta** sobre percepción de la cultura institucional vigente en la Secretaría, procesados en el diagnóstico correspondiente a los factores analizados y localización de áreas de oportunidad.

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

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

## Marco normativo del Programa de Cultura Institucional

### a) Del orden internacional

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

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

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

### b) Del orden nacional

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

c) Del orden estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo
- Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer.
- Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo.
- Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo.
- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres del estado de Quintana Roo.
- Ley de asistencia y prevención de la violencia familiar en el Estado de Quintana Roo.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Quintana Roo.
- Decreto por el que se crea el Instituto Estatal de la Mujer.
- 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 Servicios Públicos del Estado de Quintana Roo.
- Ley Orgánica de la Administración 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.

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

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

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

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

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

**Cultura Institucional.** Se concibe como el conjunto de ideas, valores, creencias y percepción de las autoridades y personal que se desempeña en una

---

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

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 personas 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 Trabajo y Previsión Social**

Esta dependencia se crea por reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, publicada en el Periódico Oficial del Estado del 12 de diciembre de 2008, y tiene a su cargo las siguientes materias y atribuciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 - Bis de la misma Ley.

- Conducir la política laboral del Estado vigilando la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las aplicables en el ámbito local de la Ley federal del trabajo y sus reglamentos;
- Formular y ejecutar el Programa Estatal de Empleo;
- Coadyuvar con las autoridades federales a la aplicación y vigilancia de las normas de trabajo;
- Organizar y operar el Servicio Estatal de Empleo, previo diagnóstico de la oferta y la demanda de trabajo en la entidad;
- Aplicar los programas y normas que determinen la estrategia para la capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en el trabajo, en coordinación con la autoridad federal del trabajo y con la participación de los sectores patronal, de los trabajadores, académicos y profesionales de la sociedad que inciden en este ámbito;
- Promover y procurar el equilibrio de los factores de la producción, teniendo como eje rector el impulso de una cultura laboral basada en el diálogo y la concertación;
- Vigilar mediante visitas e inspecciones, que los centros de trabajo cumplan con las disposiciones legales en materia laboral; realizar las recomendaciones necesarias cuando así lo ameriten e imponer las sanciones administrativas procedentes;
- Coordinar la integración establecimiento y funcionamiento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronal que sean de jurisdicción estatal, así como vigilar su funcionamiento conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo;
- Ejecutar los convenios y acuerdos que en materia de trabajo firme el Ejecutivo Estatal con la Federación, coadyuvando con la Dependencia Federal correspondiente en la formulación y promulgación de contratos-ley, tratándose de empresas de jurisdicción local;
- Dirigir y coordinar la Procuraduría para la Defensa del Trabajo;
- Promover programas en materia de previsión social, así como organizar y patrocinar conferencias, exposiciones, reuniones, cursos y demás

actividades tendientes a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias;

- Estudiar y proponer al Ejecutivo del Estado, una política laboral con visión regional y local, impulsando líneas estratégicas y de acción tendientes a la mejoría de la productividad, la ocupación y el empleo, la capacitación y adiestramiento, la salud e higiene, y todas aquellas medidas institucionales que tengan como objetivo el fortalecimiento de la planta productiva del Estado y la mejoría de quienes laboran en ella;
- Aportar a las autoridades federales del trabajo, la información que soliciten para el cumplimiento de sus funciones;
- Coordinar la elaboración de un Programa Estatal de Capacitación, a través del Sistema Estatal de Capacitación, que incluyan los programas de las distintas instancias de gobierno e instituciones educativas, orientados al sector productivo para alinearlos a las vocaciones económicas locales y requerimientos del sector productivo;
- Participar en la integración y funcionamiento de los organismos estatales encargados de la capacitación y adiestramiento y de la seguridad e higiene en el trabajo;
- Intervenir, a petición de parte, en la revisión de los contratos colectivos de trabajo;
- Intervenir en la conciliación de los intereses de las partes en conflicto, cuando éstas lo soliciten o cuando la situación lo amerite, a juicio del Titular del Ejecutivo;
- Auxiliar en sus funciones a la Comisión regional de los salarios mínimos;
- Formular y ejecutar programas de difusión de los cambios que se den en las normas laborales;
- Impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el sector productivo estatal en coordinación con la Secretaría de Educación;
- Fomentar y apoyar la organización social para el trabajo y autoempleo;
- Impulsar y apoyar el desarrollo social, cultural y recreativo de los trabajadores y sus familias;
- Prestar asistencia jurídica gratuita a los sindicatos o trabajadores que lo soliciten y representarlos ante los tribunales del trabajo; y
- Cuando, la Secretaría, derivado de su facultad de visitar e inspeccionar los centros de trabajo, se percate o considere que existen situaciones que pudiesen constituir el delito de trata de personas, se levantará acta en donde se hagan constar los hechos posiblemente constitutivos del delito y se procederá, de manera inmediata, a denunciar ante las autoridades competentes tales hechos.

## **b) Referentes programáticos del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social**

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-046-SSA-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.
- 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 Trabajo y Previsión Social 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 Trabajo y Previsión Social***

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 Trabajo y Previsión Social, 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:

## **II.2.- Fomento a la productividad y la competitividad.**

Objetivo Estratégico

Promover una política de impulso a las condiciones óptimas para potenciar la productividad y competitividad en los sectores estratégicos estatales.

### **II.2.4.- Estrategia 4**

#### **Generación de empleos y formación de capital humano.**

Impulsar una política pública de promoción del empleo que garantice el mejoramiento de los estándares de productividad y competitividad y den sustento a la estabilidad laboral en el estado.

II.2.4.1.- Fortalecer, potenciar y diversificar las acciones de vinculación y capacitación para el trabajo, dirigidas a la población desempleada y subempleada en todo el estado.

II.2.4.2.- Vincular acciones interinstitucionales que impulsen la generación de empleos de calidad y bien remunerados.

II.2.4.3.- Instrumentar programas de capacitación y adiestramiento para los trabajadores en la profesionalización y tecnificación con base en la demanda de los distintos sectores productivos.

II.2.4.4.- Conservar la paz laboral y promover el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la legalidad, la conciliación y el diálogo en las revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales de competencia estatal.

**c) Alineamiento del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 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.	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. 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.  Este Programa no requiere ni se dirige hacia una certificación
Rubros de la gestión organizacional en los que inciden	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generar ambientes laborales sanos</li> <li>2. Trato digno y de respeto</li> <li>3. Mejora de condiciones físicas o espacios de trabajo</li> <li>4. Eliminar la discriminación laboral</li> <li>5. Igualdad de oportunidades</li> <li>6. Fomentar la formación y el desarrollo profesional</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política y deberes institucionales</li> <li>2. Clima Laboral (1)</li> <li>3. Comunicación incluyente</li> <li>4. Selección de personal (4)</li> <li>5. Igualdad de salarios y prestaciones (7)</li> <li>6. Capacitación y formación profesional (6)</li> </ol>

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

En este 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 del Trabajo y Previsión Social**

### **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 Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 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 que aportaron sus respuestas.

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 en la base de propuestas específicas para generar los contenidos del Plan de Acción de este programa.

## Tamaño de la muestra

En el caso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cuestionario para el diagnóstico de cultura institucional, fue aplicado únicamente para las áreas de la estructura central de la dependencia, por lo cual este perfil no es extensible para sus delegaciones, Tribunal de Conciliación y Arbitraje, ni para las Juntas Local y Especiales de Conciliación y Arbitraje.

La proporción y el número de participantes en la encuesta es la siguiente

Participantes	Personas	%
Mujer	33	51
Hombre	32	49
	65	100

En atención a cobertura circunscrita que representa esta muestra, equivale al 31% del total de personal de la dependencia.

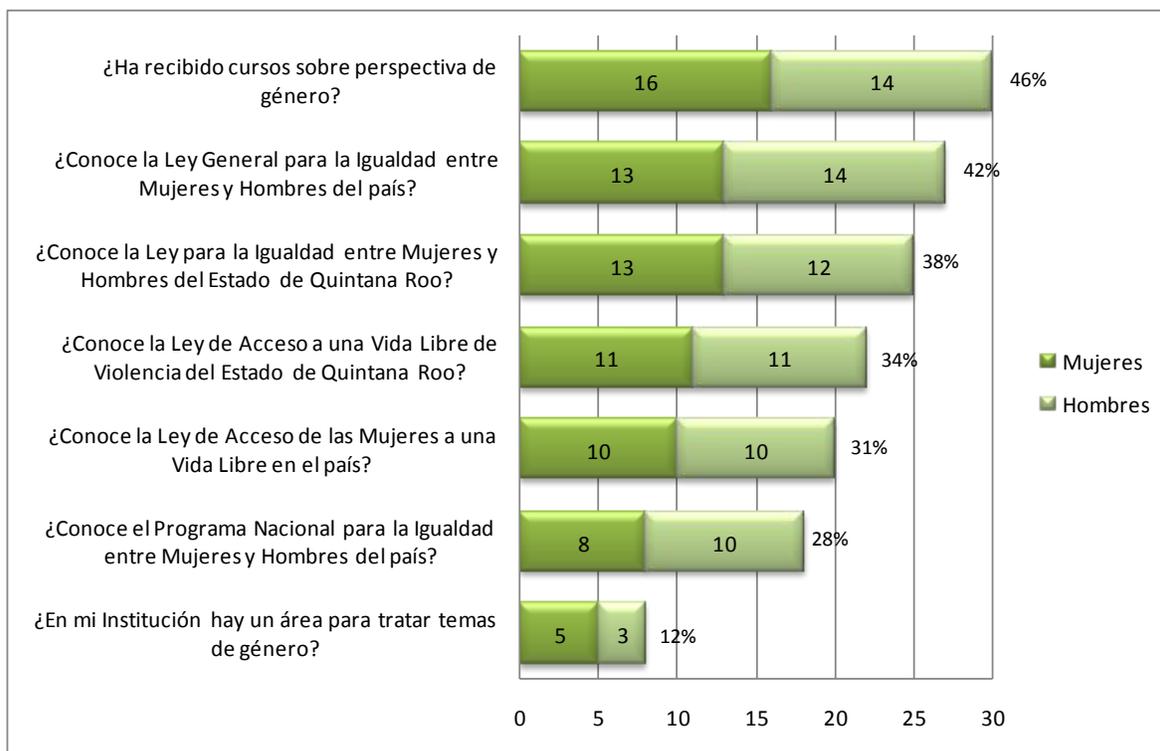
## Política y deberes institucionales

En las preguntas realizadas para este factor se trata de indagar el conocimiento que tiene el participante sobre el marco jurídico y normas institucionales y programáticas, aplicables a las políticas y acciones que las tres instancias del gobierno mexicano promueven a favor de la igualdad del hombre y la mujer, para erradicar todo tipo de violencia de género y para difundir y adoptar la cultura de género en la práctica institucional de todos los sectores de la actividad pública, social y privada y de sus organizaciones.

En este sentido, se indaga el grado de conocimiento que existe entre hombres y mujeres de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, con respecto a la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y sus leyes equivalentes en el estado de Quintana Roo, así como, con relación al Programa Nacional para la igualdad entre Hombres y Mujeres 2012.

En general, el análisis se lleva a cabo sobre las tendencias que se expusieron en los cuestionarios de la encuesta y las respuestas que se agrupan en la gráfica 1.

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



La proporción del personal que afirma haber recibido cursos con contenidos afines a la perspectiva de género no llega al 50% de las personas encuestadas, de lo cual se infiere que no es una materia prioritaria en los temas de capacitación de la dependencia.

El conocimiento de la legislación referida para este factor ronda entre el 31% y el 42% del personal participante en la encuesta, con la aseveración de conocer las leyes que rigen en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como las que se destinan a erradicar la violencia de género.

La información que se refiere al Programa nacional para la igualdad entre mujeres y hombres es notoriamente un tema que no domina el personal encuestado, ya que únicamente el 28% de los cuestionarios registran respuestas afirmativas al conocimiento de dicho instrumento.

Únicamente el 12% de las personas consultadas, refiere la existencia o el conocimiento de un área encargada de las políticas y programas de género de la Secretaría.

### **Clima laboral**

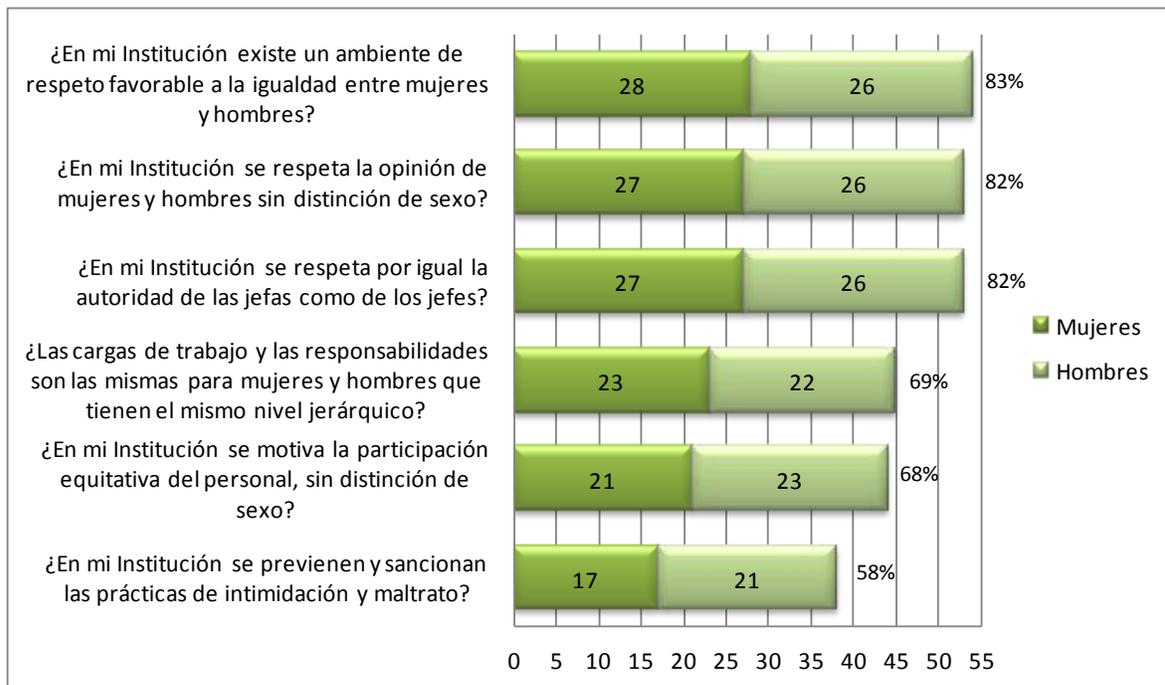
El clima laboral puede apreciarse como un determinado nivel de armonización de las relaciones laborales e institucionales que ocurren entre las personas que forman parte de una organización. Como resultado de la interacción de personas, normas, sistemas, procedimientos y el ejercicio de la autoridad directiva, el clima laboral adquiere el carácter de un medio ambiente más o

menos propicio para un desempeño libre de situaciones de tensión o presiones derivadas por la ocurrencia de diferencias no conciliadas que pueden derivar en diversos tipos de conflicto organizacional.

En el caso de la encuesta de cultura institucional aplicada en la Secretaría del Trabajo y previsión Social, se buscó verificar el grado de participación que ocurre entre mujeres y hombres en la gestión institucional; el respeto a la opinión de hombres o aquella que emiten las mujeres, el trato y respeto que se observa para las autoridades y jefaturas; la posible práctica de medidas de intimidación y hostigamiento laboral y, en general si el ambiente que se genera en la dependencia es propicio para asumir la igualdad entre mujeres y hombres, como un patrón de comportamiento constante y representativo de la misma dependencia.

El perfil del clima laboral se sintetiza en la gráfica 2.

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



Se percibe un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre mujeres y hombres en un 83% de las personas que aportaron información en la encuesta.

En una proporción equivalente, se afirma que en el medio laboral se respeta la opinión de las mujeres y hombres sin distinción, lo cual se asevera en el 82% de los casos.

El 31% de las personas consultadas considera que las cargas de trabajo y responsabilidades, no son las mismas para mujeres y hombres que ocupan los mismos puestos de trabajo, entre las cuales el 30% de las mujeres tiene dicha opinión.

La autoridad de mujeres y hombres que ocupan puestos de mando es reconocida por igual y sin reservas por razones de género, de conformidad con la opinión afirmativa, vertida en el 82% de los cuestionarios.

En una situación más tendiente hacia la baja de respuestas afirmativas, se advierte que el personal que refiere que no existe intimidación o prácticas de maltrato, únicamente representa al 58% del total de la muestra; situación que denota la posible ocurrencia de casos de este tipo de presión laboral.

### Comunicación incluyente

En este rubro se busca verificar el énfasis que la comunicación institucional pone en sus mensajes dirigidos a mujeres y hombres, a cada uno por separado y a ambos mediante un lenguaje de tipo neutro. En este caso se valora como positivo el uso de mensajes que incluyen como destinatarios a mujeres y hombres, pero expresados de manera tal que atiendan a las necesidades específicas de su sexo.

Se trata de un tipo de comunicación participativa y respetuosa del tipo de destinatarios que se desea involucrar, informar o llamar su atención sobre los temas que se transmiten como contenido o mensajes principales en una comunicación institucional.

El perfil de este factor en la cultura organizacional de la Secretaría, presenta los resultados siguientes.

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



El respeto para las mujeres y los hombres es una constante en el contenido de la comunicación oficial, ya que así lo refiere el 85% de participantes de la encuesta. Lo mismo ocurre en la comunicación informal que se practica en las áreas de trabajo, pues el 82% percibe que la comunicación tiende a ser neutra al género.

En cuanto a los contenidos de la información, se reporta que no siempre se refieren a destinatarios por sexo, con lo cual no se alcanza a comprender el grado de involucramiento que puede esperarse de mujeres u hombres a partir de una comunicación oficial. Esto se afirma en apego a la evidencia que registra que 37% de las personas consultadas no coinciden en que la comunicación oficial considere las necesidades de los hombres y las mujeres.

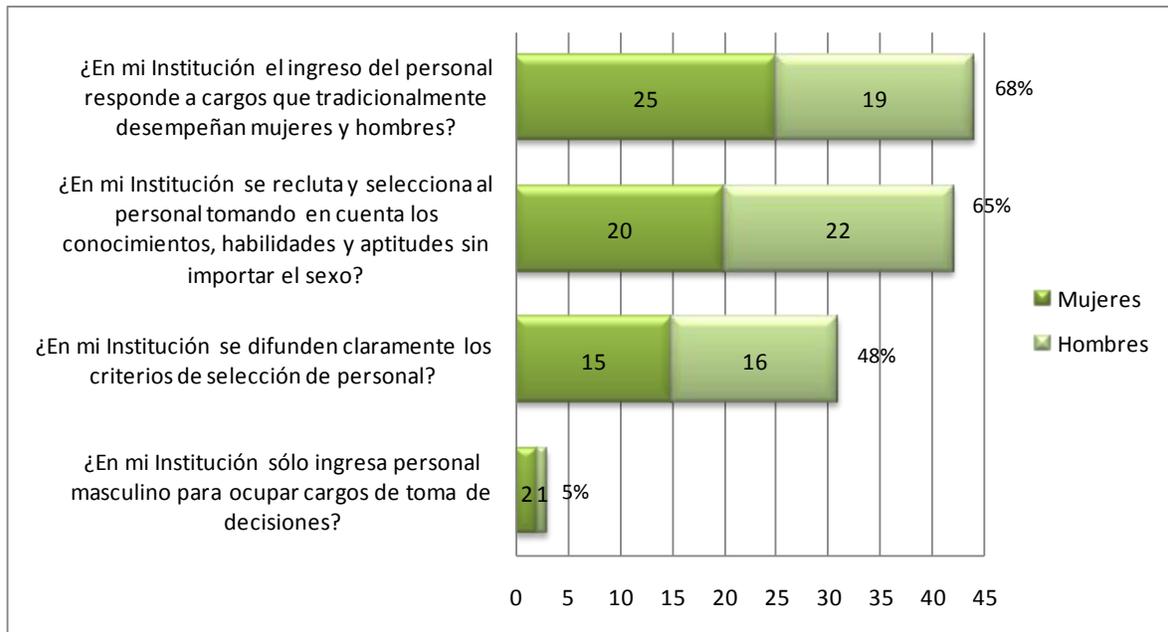
Lo anterior se constata con las respuestas de tipo negativo que se da a la pregunta: ¿En las campañas públicas de mi institución se incluyen temas relacionados a mujeres y a hombres?, mismas que ascienden al 43% de los casos reportados.

### **Selección de personal**

La selección de personal sujeta a parámetros de equidad e igualdad de oportunidades para quienes aspiran ingresar a una organización o sistema de empleo, aporta por lo general un tipo de personal calificado y capaz de emprender las actividades que le sean asignadas. En cambio, una persona que ingresa sin un examen exhaustivo de sus capacidades presenta en ocasiones carencias que deben ser subsanadas con capacitación o una tutela constante en su trabajo. Adicionado a este fenómeno, el hecho de que se ingrese sin un protocolo de evaluación, despierta inquietud y dudas entre el personal que ya forma parte de la organización.

En este factor, se busca verificar la percepción del personal de la dependencia acerca de la sistematicidad del proceso de reclutamiento y selección, mediante el cual se ingresa plaza vacantes, así como el grado de publicidad y transparencia que ocurre en el mismo.

Las tendencias observables se sintetizan en la gráfica 4.

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

En general, las personas consultadas coinciden en el 95% de los casos, en que no solamente ingresan hombres para ocupar puestos de mando.

La ocupación de puestos se aprecia como una especie de distribución “normal”, de posiciones, tradicionalmente reservada a hombres o mujeres; el 68% de personas participantes en la encuesta así lo afirman y permiten suponer que existen reservas para que este patrón de empleo cambie o pueda operar de otra manera.

Únicamente 20 mujeres de un total de 33 (60% de la población de mujeres), opina que se recluta y selecciona al personal sin que importe el sexo de quienes aspiran a ingresar a la dependencia, con lo cual hay que continuar trabajando en mecanismos que eviten el favoritismo de ciertas candidaturas.

Se reporta un conocimiento parcial o una falta de información acerca de los criterios mediante los cuales se contrata al personal en un 52% de los participantes en la encuesta.

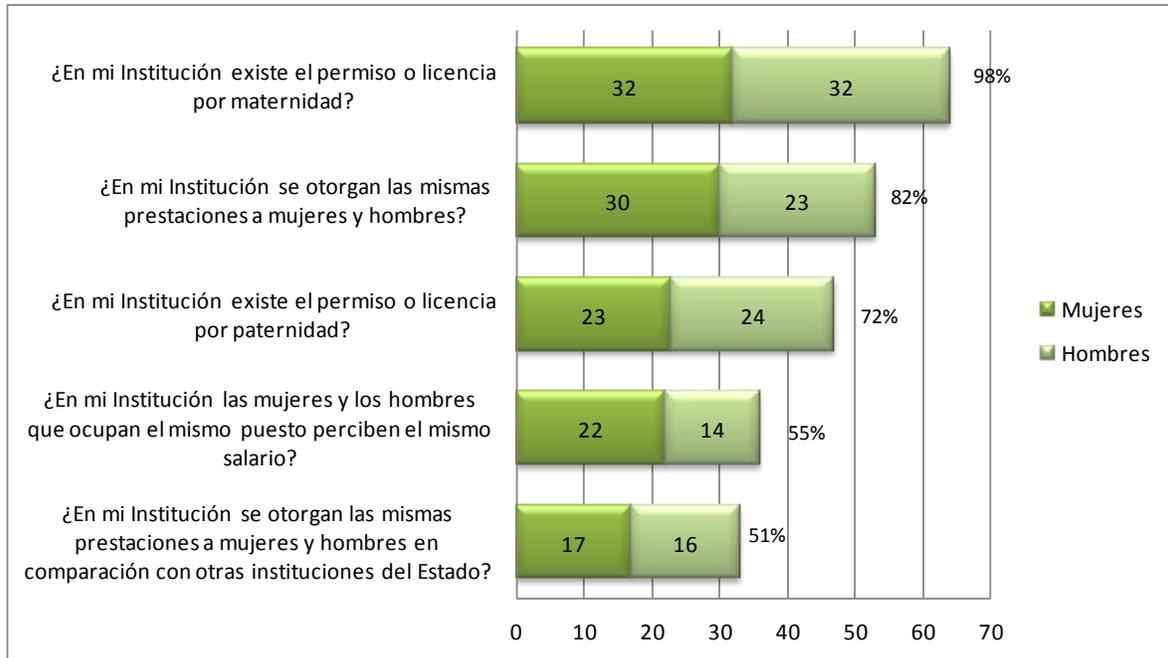
### **Salarios y prestaciones**

En cuanto a la materia de salarios, y en atención a que no siempre se cuenta con elementos comparativos, la percepción de una remuneración suficiente y consistente, está en una especie de revisión permanente, de ahí que sea de vital importancia que se conozca con detalle la estructura salarial vigente, así como el conjunto de asignaciones compensatorias, en su caso a la composición del sueldo base.

El uso de prestaciones y su asignación equitativa para el personal, constituye también un importante factor de equilibrio para las relaciones institucionales.

Las tendencias de respuestas afirmativas de este factor, se presentan en el grafico 5.

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



El uso de la licencia de maternidad y paternidad son reconocidas y se exponen como prácticas existentes y accesibles, en un promedio de 85% de los cuestionarios.

En igual proporción, se reconoce que existen las mismas prestaciones para hombres y para mujeres (82% de respuestas afirmativas).

No obstante la igualdad que se aprecia para las prestaciones, en el caso de la asignación de salarios para mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto, genera dudas en cuanto a la equivalencia o igualdad de las remuneraciones que cada uno recibe, presuponiendo una especie de duda o razón típica de la exclusión por sexos. En este sentido, el 55% de las personas consultadas afirman que no existe diferencia, contra el 45% de quienes sospechan lo contrario (de este segundo bloque el 33% de las mujeres respondieron de manera negativa).

Con relación a la percepción que se tiene de los sueldos y prestaciones de esta dependencia con respecto a otras áreas del sector público la mitad del personal afirma que se encuentran en el mismo nivel.

**Promoción vertical y horizontal**

Los movimientos ascendentes a otros puestos de mayor responsabilidad y las promociones salariales en el mismo puesto, son dos alicientes para que el personal de cualquier organización se esmere en su trabajo y acceda a una mayor preparación, sin embargo, cuando se cierra esta posibilidad o no se le considera como aspirante natural a estos movimientos, sobreviene una especie

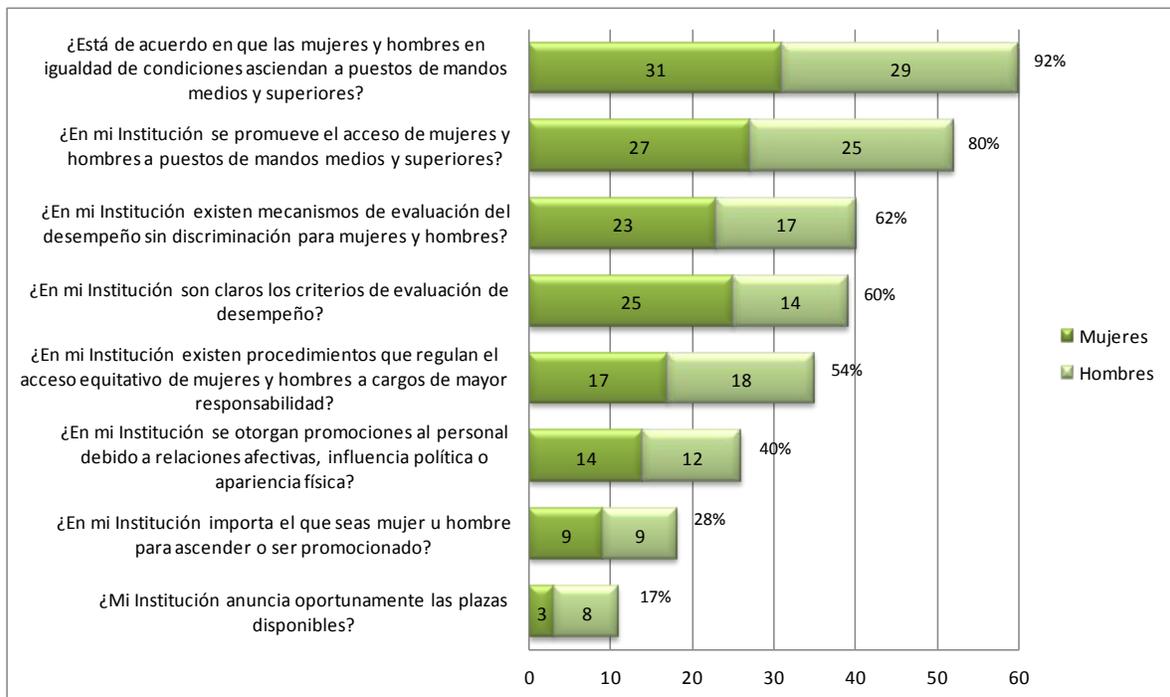
de reserva que se manifiesta de muchas maneras, principalmente, en el rendimiento y baja cooperación de las personas desplazadas.

La asimilación de esta discriminación no se logra del todo y prevalece en el ánimo de quienes únicamente se planteaban una especie de prueba o reto. Sin lugar a dudas los efectos reportan más efectos negativos para la organización que ventajas por haber preferido a otras candidaturas.

En la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el cuestionario de cultura institucional se encamina a constatar la existencia de procedimientos que brinden la oportunidad de que su personal sea promovido de manera equitativa y sin discriminación.

Los hallazgos encontrados en este rubro se concentran en la gráfica 6.

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



En un punto de acuerdo casi total, el 92% de las personas consultadas refieren que tanto mujeres como hombres deben acceder en igualdad de condiciones a puestos de mando dentro de la dependencia.

Sin embargo, como tendencia que atempera esta afirmación, se señala, en un 46% de los casos, que en la dependencia no existen procedimientos que regulen el acceso equitativo de mujeres y hombres a puestos de mayor responsabilidad.

Probablemente con algún signo de interrelación con esta tendencia, el 40% del personal consultado afirma que existen indicios de promociones asignadas debidos relaciones afectivas, compromisos políticos o favoritismos de alguna clase.

Esta última tendencia contrasta en términos relativos con la respuesta del 72% de quienes reportaron que no es relevante el hecho de ser mujer u hombre para obtener ascenso o promociones.

En otro orden de coincidencias, el 83% del personal consultado reporta que no se difunden de manera oportuna las plazas disponibles para ascensos o promociones.

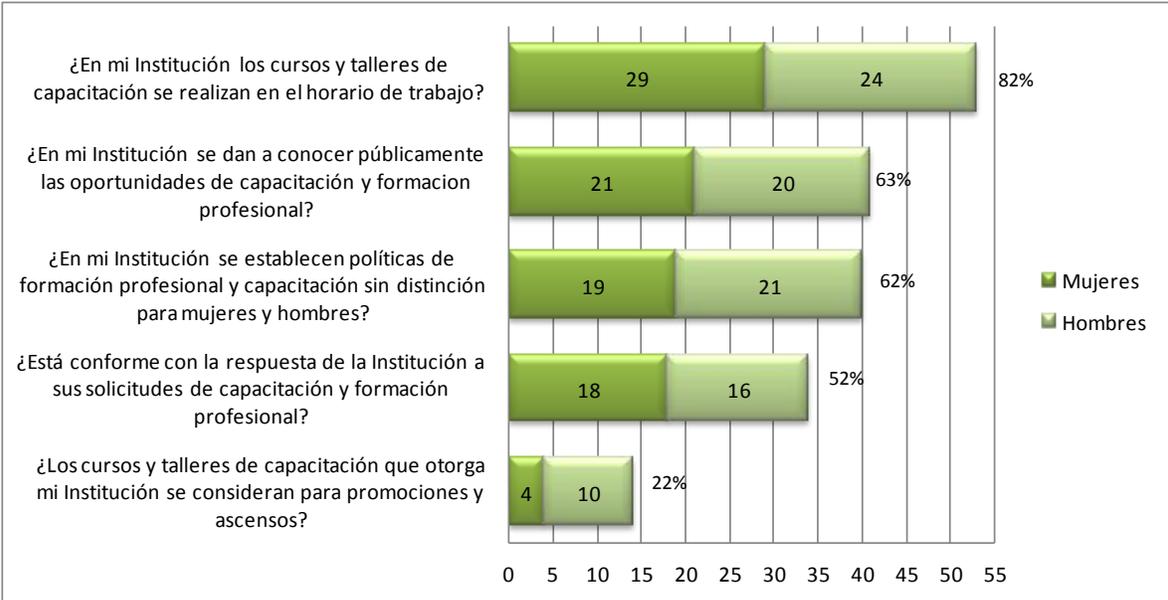
**Capacitación y formación profesional**

El porcentaje de respuestas afirmativas de este factor se concentra en el orden del 60% para calificar la accesibilidad del sistema de capacitación y formación profesional vigente en la Secretaría.

Presentándose por consiguiente, diversos indicios de requerimientos de una mejor planeación de la oferta institucional en esta materia y en la mayor cobertura de la población destinataria.

Esto puede sustentarse con las proporciones representadas en la gráfica 7.

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



Como elemento positivo de las tendencias de la gráfica, se observa que la capacitación se imparte en horas de trabajo, lo cual es referido en el 82% de los cuestionarios.

Esta tendencia contrasta con el promedio de 62% de las respuestas que reconocen que en la dependencia la oferta de capacitación recoge las necesidades del personal y que las políticas en dicha materia no establecen diferencias entre necesidades de formación de mujeres y hombres, lo cual hace manifiesto que un 38% de las personas consultadas tienen reservas para considerar que se tiene un adecuado sistema de capacitación.

La proporción con un número considerable de cuestionamientos acerca de la oferta de capacitación, se concentra en las respuestas que se emitieron para señalar que la formación no tiene ninguna relación con el sistema de promociones y ascensos de la Secretaría (postura asumida en un 78% de los casos, de los cuales se encuentran 88% de las mujeres).

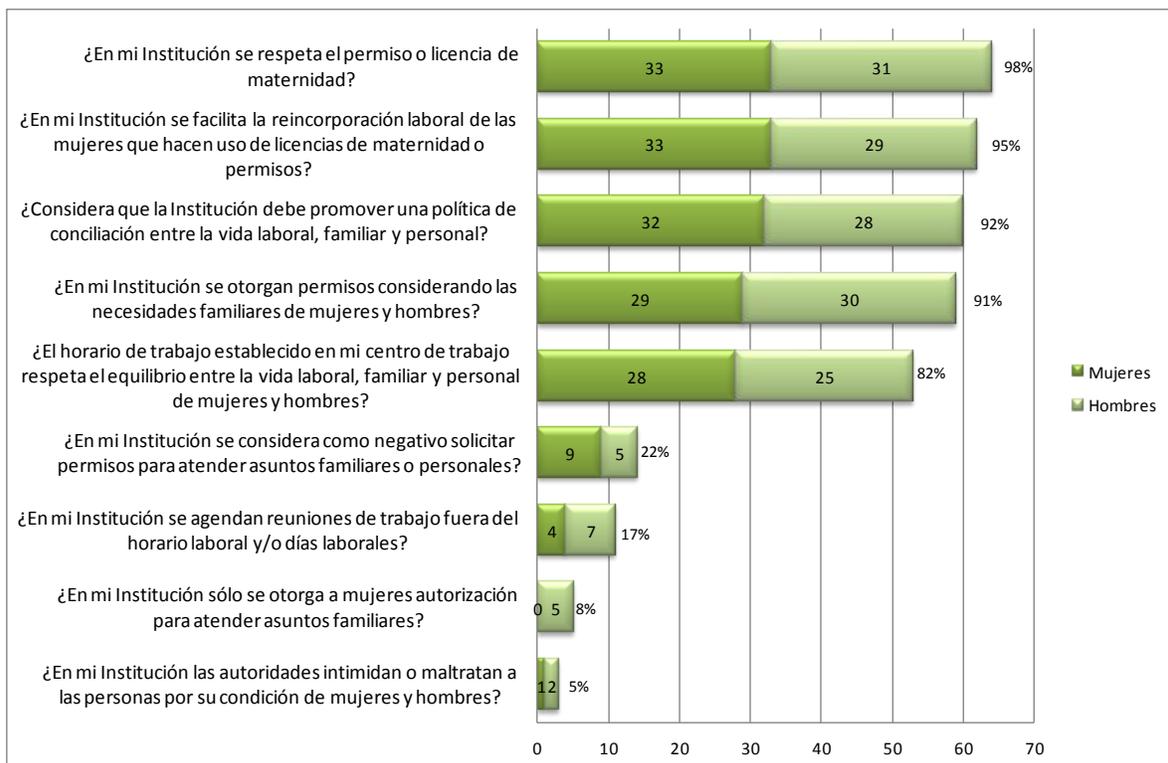
### Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional

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

Se verifica también la facilidad con las que se accede a licencias establecidas en la normatividad laboral y el grado de compatibilidad de los horarios y jornadas laborales con los requerimientos de la vida privada y familiar del personal de la dependencia.

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

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



En general, se observa que el acceso a prestaciones que implican el uso de licencias y permisos para atender asuntos familiares se permite y presenta una relativa facilidad para su gestión (más del 90% de respuestas afirmativas, confirman esta práctica).

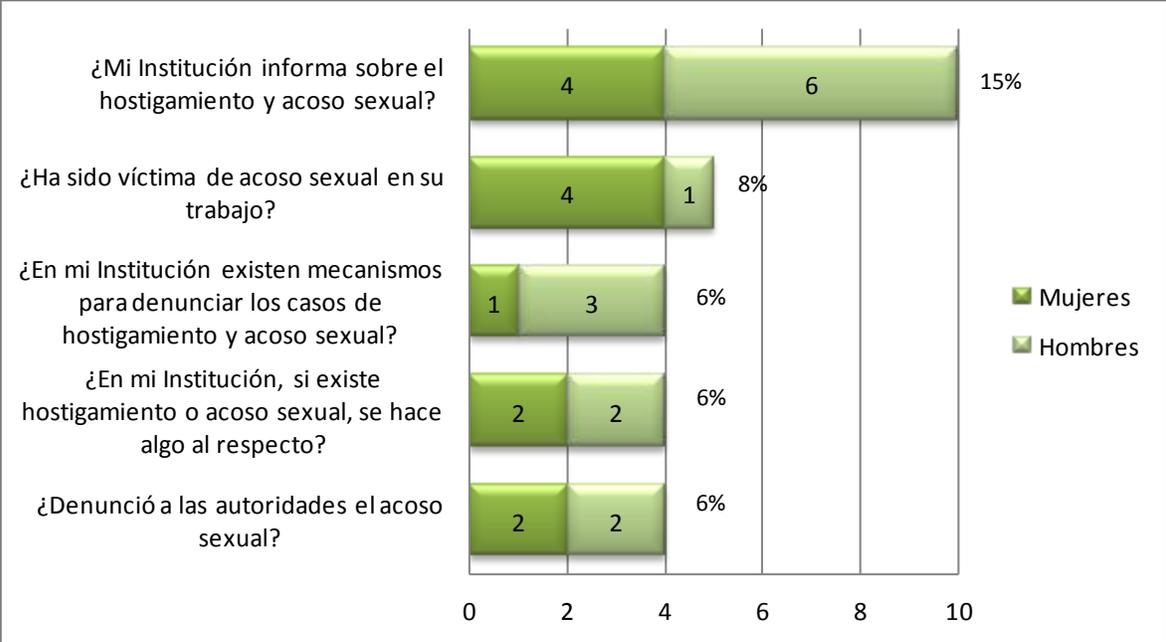
Se observa que en la encuesta no se reportan tendencias que pudieran desestabilizar la conciliación de la esfera familiar del personal y el ámbito de sus responsabilidades laborales. Esto se infiere de lo siguiente: el índice de reuniones fuera de la jornada laboral solo se reporta en un 17% de respuestas afirmativas, los permisos son accesibles tanto para mujeres como para hombres en opinión de 92% del personal consultado, y no se presentan situaciones de maltrato, quedando como una excepción el 5% de situaciones afirmativas reportadas en este sentido.

Cabe señalar que en el diagnóstico de Cultura Institucional realizado por el IQM a nivel dependencias, de las 18 pertenecientes al Poder Ejecutivo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue la mejor calificada en este rubro.

**Acoso sexual y laboral**

El porcentaje de respuestas afirmativas en este rubro, denotan la incidencia de casos de hostigamiento o acoso sexual y la manera en que se atienden y procesan tales situaciones, para lo cual se requiere poner atención en algunos de los indicios resultantes de la gráfica 9.

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



Se observa una mínima difusión de información sobre el hostigamiento y acoso sexual, reportándose únicamente 15% de respuestas que afirman que existe esta orientación disponible y reconocible.

El testimonio de personas que han padecido acoso sexual, aporta un dato más que cuantitativo, del orden simbólico, que induce a la necesidad de atender

cualquier incidencia, así sea menor en cuanto a la cantidad que representa en comparación con el total de personal de una organización.

Como confirmación a esta prevención, se destaca que en la encuesta, solamente el 6% del total de personas consultadas, supone que encaso que existan denuncias de hostigamiento o acoso sexual las autoridades de las dependencias tomarían cartas en el asunto y resolverían algo al respecto.

Si las respuestas correspondientes a las denuncias de casos de acoso padecido, se relaciona con las personas que refieren haberlo padecido, se tiene que 4 de cada 5 casos fue denunciado.

## **Áreas de oportunidad identificadas del diagnóstico del perfil de la cultura institucional del la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

### **Política y deberes institucionales**

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

- Dar continuidad de los trabajos del Comité de Equidad de Género de la Secretaría para los trabajos de adopción del Modelo de Equidad de Género y la puesta en marcha del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional.
- Generar el máximo de cobertura que se posible de las acciones del Programa de Cultura Institucional, completando su encuesta y perfil manifiesto en todas las áreas periféricas e instancias de conciliación laboral de la Secretaría.
- Integrar un programa de sensibilización al género con los temas vinculados a las bases jurídicas, institucionales y programáticas vigentes en la materia.

### **Clima laboral**

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

- Atender las posibles incidencias de maltrato laboral generando un procedimiento para su denuncia y conciliación.

### **Comunicación incluyente**

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

- Clarificar el sentido de los mensajes y contenidos de la información institucional, incorporando su sentido y destino para hombres y mujeres de conformidad a sus necesidades por razón de su sexo.
- Incluir en los medios propagandísticos de la dependencia el lenguaje incluyente de las necesidades de hombres y mujeres.

## **Selección de personal**

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

- Revertir la creencia de puestos que deben ser ocupados por condición de roles de género impuestos por la tradición o la costumbre en la cultura organizacional dominante.
- Hacer públicos los criterios institucionales mediante los cuales se recluta y selecciona personal para su ingreso a la dependencia, incluyendo contratación de personal con discapacidad.
- Hacer promociones para jóvenes profesionistas recién egresados de las Universidades públicas y privadas del estado.

## **Salarios y prestaciones**

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

- Atender consultas específicas del personal que presente dudas acerca de la competitividad de los sueldos de la Secretaría con relación a los que se pagan en otras instancias del sector público.

## **Promoción vertical y horizontal**

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

- Es relevante que se adopten políticas que aseguren el acceso equitativo y con igualdad de oportunidades a los ascensos y promociones dentro de la Secretaría, a puestos de mayor responsabilidad.
- El personal percibe que la asignación de puestos de mayor responsabilidad obedece más a un sistema de relaciones que al grado de desarrollo logrado en la dependencia de ahí que sea conveniente proceder a realizar concursos para los puestos que determinen las autoridades de la Secretaría.
- Como elemento de transparencia y equidad, es importante que se den a conocer las plazas vacantes de las distintas áreas de la dependencia a efecto de que el personal tenga la oportunidad de participar en el proceso de promoción que corresponda.

## **Capacitación y formación profesional**

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

- Es importante avanzar en la consolidación de un sistema de profesionalización propio de la Secretaría, como elemento de respaldo a los diferentes programas y acciones de cambio organizacional y adopción de modelos de gestión, como el que corresponde al Modelo de Equidad de Género (MEG).
- Se requiere involucrar más al personal en la definición de los contenidos y temas del programa de capacitación, para lo cual es oportuno sistematizar los inventarios de necesidades de capacitación.
- Para efectos de generar un antecedente histórico y un potencial valor curricular de la capacitación recibida, es relevante inscribir en el expediente individual del personal las constancias y registros que den cuenta de su formación y profesionalización.

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

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

- Armonización de horarios laborales del personal con hijos e hijas en guarderías.

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

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

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

## Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

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 Trabajo y Previsión Social, son los siguientes:

Factor	<b>1. Política y deberes institucionales</b>
Objetivo	Consolidar la gestión del Comité de Equidad de Género, el Programa de Cultura Institucional y la formación de funcionarias, y funcionarios en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático vigente para las administraciones públicas.
Estrategia	1.1 Generar la continuidad de la agenda del Comité de Equidad de Género para la implantación del Modelo de Equidad de Género y el Programa de Cultura Institucional, de conformidad con el sistema de acreditación promovido por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
Línea de Acción	1.1.1 Gestión del Comité de Equidad de Género teniendo como eje rector el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Acciones específicas	1.1.1.1 Operación del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.  1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la dependencia entre todo el personal y titulares de sus respectivas áreas.  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 Desarrollar el programa base de sensibilización al género e impartirlo en los cuadros directivos de la Secretaría.

Acciones específicas	1.2.1.1 Capacitar a funcionarios y funcionarias de la Secretaría sobre perspectiva de género y las bases normativas, institucionales y programáticas de las políticas públicas y programas que deban operarse, desde el contexto de la dependencia, en sus servicios abiertos y en su gestión interna.
	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 Secretaría, 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 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.
Estrategia	1.4 Complementar el perfil de la cultura institucional de las delegaciones, órganos desconcentrados e instancias sectoriales de la Secretaría, como medida para extender a sus respectivos ámbitos de gestión el Programa de Cultura Institucional de la dependencia
Línea de Acción	1.4.1 Levantamiento del cuestionario de cultura institucional entre el personal de las delegaciones y órganos desconcentrados, e instancias sectoriales de la Secretaría
Acciones específicas	1.4.1.1 Levantamiento de la encuesta de cultura institucional en la totalidad de delegaciones, órganos desconcentrados e instancias sectoriales de la dependencia, generar su diagnóstico y actualizar el Plan de Acción correspondiente.

1.4.1.2 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir y darle seguimiento a los resultados de la encuesta de Cultura Institucional a efectos de actualizar el diagnóstico e implantar acciones que promuevan la igualdad de género en la Secretaría.

1.4.1.3 Actualizar el diagnóstico de Cultura Institucional así como el Plan de Acción, con base a la encuesta aplicada con anterioridad y difundirlo en los medios de información de la Secretaría

Factor	<b>2. Clima laboral</b>
Objetivo	Contribuir a la armonización del clima laboral de la Secretaría mediante la operación del Programa de Cultura Institucional.
Estrategia	2.1 Armonizar las relaciones institucionales y personales mediante el fomento del diálogo, la conciliación de conflictos y la intervención oportuna de las autoridades para mediar y resolver diferencias.
Línea de Acción	2.1.1 Instituir políticas de atención de conflictos en las relaciones institucionales y personales.
Acciones específicas	2.1.1.1 Capacitar al personal directivo y de mandos medios en materia de análisis de problemas de gestión y solución de conflictos.  2.1.1.2 Desarrollo de un estudio de clima laboral enfocado al perfil de relaciones institucionales y personales al interior y entre las distintas áreas de la dependencia.
Factor	<b>3. Comunicación incluyente</b>
Objetivo	Incorporar en la comunicación institucional contenidos y mensajes propios para mujeres y hombres en atención a sus necesidades diferenciadas.
Estrategia	3.1 Generar un protocolo de comunicación institucional incluyente de mujeres y hombres, que haga referencia de sus necesidades en el marco de las relaciones institucionales y la connotación o dirección de sus acciones en el marco de la equidad de género y la apertura a la igualdad de oportunidades.

Línea de Acción 3.1.1 Definir los lineamientos para incluir la perspectiva de género en la comunicación oficial, expresando con claridad los mensajes que estén destinados a mujeres y hombres, de conformidad con la naturaleza de los asuntos que ahí se expresen.

Acciones específicas 3.1.1.1 Elaborar el manual de comunicación institucional con perspectiva de género, aplicable a la formulación de comunicados y manejo de la imagen institucional en la documentación, simbología y mensajes institucionales distribuidos y publicados en distintos medios.

3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.

Factor **4. Selección de personal**

Objetivo Normalizar los procedimientos de reclutamiento y selección de la Secretaría con base en los principios de publicidad, evaluación objetiva y equitativa e igualdad de oportunidades.

Estrategia 4.1 Implementar los procedimientos de reclutamiento y selección bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades para aspirantes, sin distinción de sexos.

Línea de Acción 4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de confianza de la Secretaría.

Acciones específicas 4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la Secretaría, de conformidad con los principios establecidos en la Ley del Servicio Público de Carrera y sus principios de igualdad de género.

4.1.1.2 Difusión del procedimiento de reclutamiento y selección de personal al interior de la Secretaría.

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

Factor **5. Salarios y prestaciones**

Objetivo Clarificar al personal y al público en general la composición de la estructura salarial de la dependencia.

Estrategia	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios de la Secretaría, para su publicación, en términos de la Ley de acceso a la información pública vigente en el Estado.
Línea de Acción	5.1.1 Determinar las políticas de información de datos sobre sueldos y prestaciones de los puestos de la Secretaría, en coordinación con la Oficialía Mayor y conforme a lo dispuesto por los lineamientos emitidos por el Instituto de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Quintana Roo.
Acciones específicas	<p>5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.</p> <p>5.1.1.2 Divulgación de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.</p>
Factor	<b>6. Promoción vertical y horizontal</b>
Objetivo	Instituir procedimientos de promociones y ascensos de conformidad con los principios de igualdad de oportunidades, reconocimiento del mérito y equidad en la evaluación de perfiles.
Estrategia	6.1 Establecer políticas institucionales para implantar de manera gradual sistemas de promoción y ascenso en los términos de igualdad de oportunidades, equidad y reconocimiento de trayectoria de profesionalización y méritos.
Línea de Acción	6.1.1 Diseño de políticas y procedimientos para la implantación gradual de sistemas de promociones y ascensos, para personal de confianza, por concurso y evaluación del perfil de capacidad, conocimiento y experiencia.
Acciones específicas	<p>6.1.1.1 Implementación y difusión del procedimiento de convocatorias y concursos de promociones y ascensos, para puestos de confianza, en diferentes áreas de la dependencia.</p> <p>6.1.1.2 Difundir la totalidad de vacantes para los puestos previstos en el procedimiento de promociones y ascensos.</p>

Estrategia	6.2 Operar el Sistema de Evaluación del Desempeño en la Secretaría, de manera informada y con la aplicación de los valores de trato igualitario entre mujeres y hombres.
Línea de Acción	6.2.1 Establecer políticas propias de la Secretaría para que el personal sujeto a evaluación del desempeño reciba información suficiente del procedimiento y sea evaluado en sus resultados con objetividad y transparencia.
Acciones específicas	6.2.1.1 Implementar el procedimiento de evaluación del desempeño y sus factores de valoración actualizado por la Oficialía Mayor, a efecto de que el personal sepa con claridad los supuestos sobre los que será calificado su trabajo y resultados.  6.2.1.2 Elaboración de un mecanismo de seguimiento y verificación de los factores aplicados a la evaluación del desempeño con perspectiva de género.
Factor	<b>7. Capacitación y formación profesional</b>
Objetivo	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación de la Secretaría e instancias sectorizadas.
Estrategia	7.1 Establecer como política institucional el diseño de contenidos de la capacitación que incluya la perspectiva de género entre los temas propios de la especialidad de la dependencia.
Línea de Acción	7.1.1 Definir con precisión los temas básicos que deban impartirse en materia de perspectiva de género a efecto de actualizar al personal de la dependencia en condiciones de equilibrios temáticos de especialidad y cultura institucional.
Acciones específicas	7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la Secretaría de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar en el mismo la perspectiva de género.  7.1.1.2 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento a los cursos impartidos bajo los criterios del programa anual de capacitación.

Estrategia	7.2 Adicionar, en el levantamiento de requerimientos de profesionalización, las necesidades relacionadas con temas con perspectiva de género, considerando las prioridades del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.
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 Desarrollar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia, con la colaboración de la Coordinación de Profesionalización de la Oficialía Mayor y el Instituto Quintanarroense de la Mujer.
	7.2.1.2 Aplicación anual del inventario de necesidades de capacitación de la Secretaría, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación.
	7.2.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al DNC, al Inventario anual de capacitación y al Programan anual de capacitación.
Factor	<b>8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional</b>
Objetivo	Mantener la sustentabilidad de las relaciones de responsabilidad compartida entre las autoridades de la dependencia y el personal en la conciliación de sus responsabilidades laborales y su vida familiar y privada.
Estrategia	8.1 Armonización de horarios laborales con necesidades de la vida familiar del personal de la dependencia.
Línea de Acción	8.1.1 Promover medidas de armonización de horarios del personal con necesidades familiares genéricas.
Acciones específicas	8.1.1.1 Elaborar, aplicar y evaluar los resultados de la encuesta sobre corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional.

8.1.1.2 Desarrollar un mecanismo de conciliación de los horarios de la jornada laboral del personal con hijas o hijos en guarderías, armonizar entradas y salidas de las mismas.

Factor	<b>9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral</b>
Objetivo	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.
Estrategia	9.1 Desarrollar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría.
Línea de Acción	9.1.1 Aplicar las medidas de carácter jurídico y administrativo, que normen la intervención de las autoridades de la Secretaría, para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, 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 Trabajo y Previsión Social.

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Consolidar la gestión del Comité de Equidad de Género, el Programa de Cultura Institucional y la formación de funcionarias, y funcionarios en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático vigente para las administraciones públicas.	1.1 Generar la continuidad de la agenda del Comité de Equidad de Género para la implantación del Modelo de Equidad de Género y el Programa de Cultura Institucional, de conformidad con el sistema de acreditación promovido por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.					1.1.1 Gestión del Comité de Equidad de Género teniendo como eje rector el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.		
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 Secretaría.		Puesta en marcha y seguimiento del 100% de los compromisos derivados del Plan de Acción del PCI de la dependencia.	Acuerdo emitido por el Comité de Equidad y Género con el visto bueno del o la titular de la dependencia que ordene la elaboración de un programa de ejecución de las actividades específicas establecidas en el Plan de Acción de la Secretaría, con criterios de jerarquización de las más relevantes y/o urgentes y en relación directa con las fechas previstas para su inicio y conclusión.	Programa de ejecución de las actividades del Plan de Acción elaborado y aprobado por el Comité de Equidad de Género que instruyan su arranque y responsable de ejecución	Informe que indique el porcentaje de las actividades programadas implementadas conforme al programa de ejecución autorizado.	2a. semana de enero de 2013	Acción periódica y permanente	Coordinación General del Comité de Equidad de Género de la Secretaría	Gasto corriente de la Secretaría para apoyo a reuniones de funcionarios
1.1.1.2 Difusión de las acciones del Programa de Cultura Institucional de la dependencia entre todo el personal y titulares de sus respectivas áreas.		Programa y resumen ejecutivo del Plan de Acción de Cultura Institucional difundido al 100% en los medios de información de la Secretaría.	Documento institucional emitido que ordene la elaboración del resumen ejecutivo del Plan de acción del PCI, en el formato autorizado por el Comité de Equidad de Género.	Resumen elaborado y preparado para su inserción en la página electrónica de la dependencia. Documento que describe el objetivo y alcances del PCI así como las principales actividades a realizar.	% de consultas efectuadas al Plan de Acción en su versión resumida para efectos de difusión y conocimiento entre el personal de la dependencia.	2a. semana de enero de 2013	Acción periódica y permanente	Coordinación General del Comité de Equidad de Género de la Secretaría	Partida de operación de la página electrónica de la Secretaría
1.1.1.3 Elaboración de un mecanismo que permita darle seguimiento a las acciones previstas en el Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.		Un mecanismo de seguimiento y verificación.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo que mida los avances de las acciones previstas en el Plan de Acción.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de las acciones.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de cada una de las acciones del Plan de Acción.	3a. semana de febrero de 2013	Acción periódica y permanente	Coordinación General del Comité de Equidad de Género de la Secretaría	Partida de operación de la página electrónica de la dependencia
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Difusión de la imagen institucional del Comité de Equidad de Género de la dependencia y promoción y publicidad del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Consolidar la gestión del Comité de Equidad de Género, el Programa de Cultura Institucional y la formación de funcionarias, y funcionarios en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático vigente para las administraciones públicas.	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 Desarrollar el programa base de sensibilización al género e impartirlo en los cuadros directivos de la Secretaría.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
1.2.1.1 Capacitar a funcionarios y funcionarias de la Secretaría sobre perspectiva de género y las bases normativas, institucionales y programáticas de las políticas públicas y programas que deban operarse, desde el contexto de la dependencia, en sus servicios abiertos y en su gestión interna.		Un curso sobre perspectiva de género y las bases normativas, institucionales y programáticas de las políticas públicas y programas, en dicha materia para capacitar el 100% de funcionarios y funcionarias de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el diseño del curso funcional 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 Secretaría.	Nivel de dominio de los funcionarios de la dependencia, sobre la perspectiva de género y sus bases institucionales y programáticas, medido por la calificación obtenida en el examen del curso y encuesta posterior a dos meses de haber recibido el curso.	1a. semana de febrero de 2013	Última semana de febrero de 2013	Dirección Administrativa	Partida del programa institucional de capacitación
1.2.1.2 Elaborar cápsulas informativas y difundirlas en los medios institucionales de información y comunicación en temas prioritarios que determine el Comité de Equidad de Género de la dependencia.		Cápsula informativa elaborada y difundida semanalmente en la página electrónica de la Secretaría (48 cápsulas informativas anuales).	Definición de 48 temas para elaborar las cápsulas informativas relativas a las principales regulaciones legales y programáticas en materia de igualdad de género que deben formar parte del conocimiento del personal de la Secretaría.	Cápsulas informativas relativas a las principales regulaciones legales y programáticas en materia de igualdad de género elaboradas y aprobadas para su difusión.	Encuesta del personal que consulta las cápsulas y que manifiesta una opinión o calificación acerca de su contenido.	2a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Actualización del personal de la Secretaría en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático de la igualdad de género y temas relacionados con el libre acceso a oportunidades de desarrollo, en términos de igualdad, para mujeres y hombres. Instituir la práctica institucional de difundir mensajes institucionales y notas relacionadas con la igualdad de género.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
1. Política y deberes institucionales	Consolidar la gestión del Comité de Equidad de Género, el Programa de Cultura Institucional y la formación de funcionarias, y funcionarios en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático vigente para las administraciones públicas.	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 Secretaría, 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.	3a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Partida de operación del MEG
1.3.1.2 Elaboración de mecanismos que permitan evaluar y verificar la operación de los procedimientos establecidos en el MEG.		Mecanismo de verificación de los procedimientos .	Elaboración del mecanismo de verificación del grado de cumplimiento de los procedimientos conforme al manual de operación vigente.	Mecanismo de verificación y evaluación elaborado y aprobado por el comité y el o la titular de la dependencia.	Mecanismo de verificación y evaluación que describe los avances de los procedimientos implementados en la dependencia.	3a. semana de enero de 2013	Última semana de diciembre de 2013	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Partida de operación del MEG
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Adecuación de la gestión organizacional al Modelo de Equidad de Género, de conformidad con los lineamientos para la acreditación o certificación única para el Gobierno del Estado y sus dependencias, promovida y normada por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
1. Política y deberes institucionales	Consolidar la gestión del Comité de Equidad de Género, el Programa de Cultura Institucional y la formación de funcionarias, y funcionarios en el conocimiento del marco normativo, institucional y programático vigente para las administraciones públicas.	1.4 Complementar el perfil de la cultura institucional de las delegaciones, órganos desconcentrados e instancias sectoriales de la Secretaría, como medida para extender a sus respectivos ámbitos de gestión el Programa de Cultura Institucional de la dependencia.					1.4.1 Levantamiento del cuestionario de cultura institucional entre el personal de las delegaciones y órganos desconcentrados, e instancias sectoriales de la Secretaría.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
1.4.1.1 Levantamiento de la encuesta de cultura institucional en la totalidad de delegaciones, órganos desconcentrados e instancias sectoriales de la dependencia, generar su diagnóstico y actualizar el Plan de Acción correspondiente.	Encuesta de Cultura Institucional aplicada y analizada al 100% de la muestra.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para seleccionar la muestra y diseño de la encuesta de cultura institucional así como preparar el formato de captura y procesamiento.	Diseño de la encuesta elaborada y aprobada por el Comité de Equidad de Género, así como el cálculo del tamaño de la muestra.	Encuesta aplicada al personal objetivo de la Secretaría. Reporte que describa el número de personas encuestadas desagregadas por sexo.	1a. semana de febrero de 2013	Última semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Partida de acciones de modernización administrativa
1.4.1.2 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir y darle seguimiento a los resultados de la encuesta de Cultura Institucional a efectos de actualizar el diagnóstico e implantar acciones que promuevan la igualdad de género en la Secretaría.	Un mecanismo de evaluación y seguimiento de resultados.	Acuerdo del comité de Equidad de Género que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados para darle seguimiento a los resultados de la encuesta de Cultura Institucional.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados de la encuesta de Cultura Institucional, elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	Última semana de marzo de 2013	3a. semana de mayo de 2013	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Partida de acciones de modernización administrativa
1.4.1.3 Actualizar el diagnóstico de Cultura Institucional así como el Plan de Acción, con base a la encuesta aplicada con anterioridad y difundirlo en los medios de información de la Secretaría.	Diagnóstico de Cultura Institucional	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la actualización y difusión del diagnóstico de Cultura Institucional con base a los resultados de la encuesta aplicada.	Diagnóstico actualizado y aprobado por el Comité de Equidad de Género para su difusión.	Diagnóstico difundido en los medios de información de la Secretaría.	3a. semana de mayo de 2013	3a. semana de junio de 2013	Comité de Equidad de Género y áreas participantes en el MEG	Partida de acciones de modernización administrativa
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Actualización del diagnóstico de Cultura Institucional y de su Plan de Acción, extendiendo sus beneficios a la totalidad del ámbito de actuación de la Secretaría.							

## PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

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

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
3. Comunicación incluyente	Incorporar en la comunicación institucional contenidos y mensajes propios para mujeres y hombres en atención a sus necesidades diferenciadas.	3.1 Generar un protocolo de comunicación institucional incluyente de mujeres y hombres, que haga referencia de sus necesidades en el marco de las relaciones institucionales y la connotación o dirección de sus acciones en el marco de la equidad de género y la apertura a la igualdad de oportunidades.					3.1.1 Definir los lineamientos para incluir la perspectiva de género en la comunicación oficial, expresando con claridad los mensajes que estén destinados a mujeres y hombres, de conformidad con la naturaleza de los asuntos que ahí se expresen.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
3.1.1.1 Elaborar el manual de comunicación institucional con perspectiva de género, aplicable a la formulación de comunicados y manejo de la imagen institucional en la documentación, simbología y mensajes institucionales distribuidos y publicados en distintos medios.	Manejo del protocolo de comunicación institucional en el 100% de los comunicados y documentación generada por la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género, aprobado por el o la titular de la dependencia, que autorice la elaboración de un manual de comunicación institucional con PEG, con la definición de criterios para emitir información e integrar sus contenidos con un lenguaje incluyente y con enfoque de género.	Manual aprobado y oficializado para la formulación de comunicados y manejo de la imagen institucional con perspectiva de género. Documento que describe el uso del lenguaje no sexista en la comunicación institucional.	Manual de comunicación institucional con PEG implementado. Reporte del monitoreo de una muestra de la información institucional emitida con base a los criterios que marca el manual.	1a. semana de febrero de 2013	Operación permanente	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida del programa de modernización de la Secretaría
3.1.1.2 Dar sustentabilidad a las prácticas de imagen institucional previstas en el Modelo de Equidad de Género.	Cumplimiento del 100% de procedimientos de manejo de imagen de equidad de género del MEG.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para la localización de espacios y medios de difusión de imágenes de la equidad de género.	Diseño editorial, carteles, folletería y formatos rotulados elaborados y aprobados. Informe que indique las bases y normas, conforme a normas del MEG, que utilizarán para la elaboración de contenidos y medios de difusión.	Cumplimiento del estándar de cobertura de espacios con mensajes del MEG. Documento que reporte las acciones realizadas sobre difusión que indique el lugar, tiempos de promoción, contenidos con lenguaje incluyente, etc.	1a. semana de marzo de 2013	Mantenimiento permanente	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida de Servicios Generales de la Secretaría
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Normalizar los contenidos, lenguaje y mensajes de la comunicación institucional, con el enfoque de comunicación incluyente y perspectiva de género, de las necesidades de mujeres y hombres.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
4. Selección de personal	Normalizar los procedimientos de reclutamiento y selección de la Secretaría con base en los principios de publicidad, evaluación objetiva y equitativa e igualdad de oportunidades.	4.1 Implementar los procedimientos de reclutamiento y selección bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades para aspirantes, sin distinción de sexos.					4.1.1 Establecer los supuestos de la selección de personal para los distintos tipos de puestos de confianza de la Secretaría.	
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN		
4.1.1.1 Implementar el procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal para el ingreso a la Secretaría, de conformidad con los principios establecidos en la Ley del Servicio Público de Carrera y sus principios de igualdad de género.	Procedimiento de reclutamiento y selección de personal implementado al 100% en la secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género aprobado por el o la titular de la Secretaría que ordene la implementación del procedimiento actualizado de reclutamiento y selección de personal, aplicando los principios de igualdad de género y los que operan en el Servicio Público de Carrera.	Procedimiento aprobado de conformidad con el Acuerdo emitido para tal efecto.	Reporte del número de usuarios/ías que fueron evaluados y o reclutados bajo el Procedimiento de reclutamiento y selección de personal.	1a. semana de febrero de 2013	Procedimiento de aplicación 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	Acción permanente	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa
4.1.1.3 Elaborar un mecanismo de verificación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo los principios no discriminatorios e igualdad de oportunidades.	Mecanismo de verificación.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados elaborado y aprobado por el comité de equidad de género.	Reporte de los resultados del mecanismo de evaluación que mida el nivel de igualdad lograda en los procesos de reclutamiento y selección de personal.	1a. semana de abril de 2013	Acción permanente	Dirección Administrativa	Partida de acciones de modernización administrativa
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Clarificar las políticas, lineamientos y procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal en la Secretaría, de conformidad con los requerimientos de sus puestos y en términos de igualdad entre hombres y mujeres, publicidad y reconocimiento del mérito y las capacidades de las personas.							

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
5. Salarios y prestaciones	Clarificar al personal y al público en general la composición de la estructura salarial de la dependencia.	5.1 Sistematizar la información correspondiente a la estructura de la remuneración para los puestos propios de la Secretaría, para su publicación, en términos de la Ley de acceso a la información pública vigente en el Estado.					5.1.1 Determinar las políticas de información de datos sobre sueldos y prestaciones de los puestos de la Secretaría, en coordinación con la Oficialía Mayor y conforme a lo dispuesto por los lineamientos emitidos por el Instituto de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Quintana Roo.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
5.1.1.1 Actualización de los procedimientos de trámites de prestaciones para el personal de la Secretaría.		Procedimientos de atención al personal en materia de salarios y prestaciones actualizados al 100%.	Acuerdo del Comité para que el o la titular de la dependencia instruya a la Dirección Administrativa para que determine y actualice los requerimientos y/o procedimientos de información y respaldo a trámites de salarios y prestaciones y rubros que puedan mejorarse.	Procedimientos actualizados y aprobados de conformidad con el acuerdo emitido para tal efecto y operación de los mismos, 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	Acción permanente	Dirección Administrativa	Gasto de operación de la Dirección Administrativa
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Publicar la estructura de la remuneración de los puestos de la Secretaría. Mejorar la atención del personal en la gestión de los trámites que requiera efectuar en materia de sueldos y prestaciones.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
6. Promoción vertical y horizontal	Instituir procedimientos de promociones y ascensos de conformidad con los principios de igualdad de oportunidades, reconocimiento del mérito y equidad en la evaluación de perfiles.	6.1 Establecer políticas institucionales para implantar de manera gradual sistemas de promoción y ascenso en los términos de igualdad de oportunidades, equidad y reconocimiento de trayectoria de profesionalización y méritos.					6.1.1 Diseño de políticas y procedimientos para la implantación gradual de sistemas de promociones y ascensos, para personal de confianza, por concurso y evaluación del perfil de capacidad, conocimiento y experiencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
6.1.1.1 Implementación y difusión del procedimiento de convocatorias y concursos de promociones y ascensos, para puestos de confianza, en diferentes áreas de la dependencia.		Procedimiento difundido y operando al 100% en todas las áreas de la dependencia.	Acuerdo del o la titular de la Secretaría que indique la implementación y la elaboración de los mecanismos de difusión del procedimiento de promociones y ascensos.	Procedimiento aprobado de conformidad con el acuerdo emitido para tal efecto y mecanismos de difusión del procedimiento elaborados y aprobados por el comité. Documento que describe los mecanismos (folletería, página electrónica, resúmenes ejecutivo, etc.) que se utilizarán para la difusión del procedimiento.	Procedimientos de convocatorias y concursos de promociones y ascensos con perspectiva de género implementado y difundido. Reporte que indique el número de personas que han sido promovidas en los términos del procedimiento.	1o. de mayo de 2013	Acción periódica y permanente	Dirección Administrativa, Despacho de la o el titular de la Secretaría	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
6.1.1.2 Difundir la totalidad de vacantes para los puestos previstos en el procedimiento de promociones y ascensos.		Dar publicidad oportuna al cien por ciento de plazas sujetas al procedimiento de promoción o ascenso por concurso entre el personal de la Secretaría.	Acuerdo del o la titular de la dependencia que ordene la publicación y el sitio de difusión de la totalidad de plazas vacantes que estén sujetas a concursos internos de promoción, conforme a los manuales de procedimientos actualizados y aprobados.	Publicación de las plazas vacantes, de conformidad con los manuales de procedimientos aprobados.	Grado de conocimiento que manifieste el personal acerca de las plazas vacantes para concursos internos, valorado mediante encuesta.	1a. semana de mayo de 2013	Acción periódica y permanente	Dirección Administrativa y Direcciones que presenten plazas sujetas a promociones y ascensos	Partida del gasto de operación de la Dirección Administrativa
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Adopción gradual del sistema de concursos para asignar promociones y ascensos del propio personal de la Secretaría, en alineamiento con los principios de la Ley del Servicio Público de Carrera.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
6. Promoción vertical y horizontal	Establecer políticas para que el personal de la Secretaría acceda a trayectorias de desarrollo en puestos de mayor responsabilidad	6.2 Operar el Sistema de Evaluación del Desempeño en la Secretaría, de manera informada y con la aplicación de los valores de trato igualitario entre mujeres y hombres.					6.2.1 Establecer políticas propias de la Secretaría para que el personal sujeto a evaluación del desempeño reciba información suficiente del procedimiento y sea evaluado en sus resultados con objetividad y transparencia.		
ACCIÓN ESPECÍFICA	META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS	
					INICIO	CONCLUSIÓN			
6.2.1.1 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 marzo 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 PEG.	Mecanismo elaborado y aprobado que integra los criterios de medición y seguimiento de los factores del sistema de evaluación de desempeño con PEG.	Mecanismo de seguimiento implementado que mide el porcentaje de avances de la aplicación del sistema de evaluación del desempeño con PEG.	1o. de marzo de 2013	Acción permanente	Dirección Administrativa, Órgano interno de control	Partida de operación de la Dirección Administrativa	
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	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 DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
7. Capacitación y formación profesional	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación de la Secretaría e instancias sectorizadas.	7.1 Establecer como política institucional el diseño de contenidos de la capacitación que incluya la perspectiva de género entre los temas propios de la especialidad de la dependencia.					7.1.1 Definir con precisión los temas básicos que deban impartirse en materia de perspectiva de género a efecto de actualizar al personal de la dependencia en condiciones de equilibrios temáticos de especialidad y cultura institucional.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
						INICIO	CONCLUSIÓN		
7.1.1.1 Integrar el programa anual de capacitación de la Secretaría de conformidad con las recomendaciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) para incorporar en el mismo la perspectiva de género.		100% de los cursos sugeridos por el IQM incluidos en el programa anual de capacitación.	Acuerdo de la Secretaría con el IQM para ponderar y determinar los cursos requeridos en la dependencia.	Integración del programa anual de capacitación con los temas propuestos por el IQM.	Cursos implementados que se han previsto en el Programa anual de capacitación de acuerdo a los sugeridos por el IQM.	10. de febrero de 2013	1a. semana de marzo de 2013	Dirección Administrativa	Partida del programa institucional de capacitación
7.1.1.2 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento a los cursos impartidos bajo los criterios del programa anual de capacitación.		Un mecanismo de evaluación de resultados.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados, bajo los criterios establecidos por el Comité de Equidad de Género.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados de los cursos impartidos al interior de la dependencia, elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	10. de junio de 2013	30 de diciembre de 2013	Dirección Administrativa y Comité de Equidad de Género	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	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 Secretaría.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
7. Capacitación y formación profesional	Adoptar el enfoque de perspectiva de género en el programa institucional de capacitación de la Secretaría e instancias sectorizadas.	7.2 Adicionar, en el levantamiento de requerimientos de profesionalización, las necesidades relacionadas con temas con perspectiva de género, considerando las prioridades del Programa de Cultura Institucional de la Secretaría.					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 Desarrollar la metodología propia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de la dependencia, con la colaboración de la Coordinación de Profesionalización de la Oficialía Mayor y el Instituto Quintanarroense de la Mujer.		Metodología para captar requerimientos de formación en materia de la perspectiva de género integradas al 100% en el método de DNC.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la actualización de la metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género actualizada y aprobada.	Metodología del DNC, para captar requerimientos en el rubro de cultura institucional y género implementada. Informe que indique la cobertura y calidad de la adecuación del método aprobado, con relación a los factores previstos en el Plan de Cultura Institucional de la dependencia.	3a. semana de enero de 2013	3a. semana de febrero de 2013	Área responsable de capacitación de la Secretaría	Partida del programa institucional de capacitación
7.2.1.2 Aplicación anual del inventario de necesidades de capacitación de la Secretaría, considerando los requerimientos del Programa de Cultura Institucional y conversión de sus resultados en el programa anual de capacitación.		Programa integral de capacitación formulado a partir del DNC y compromisos del Programa de Cultura Institucional.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género para el levantamiento del inventario de necesidades de capacitación, entre todo el personal de la Secretaría.	Validación del inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados que deban impartirse en los programas institucionales de capacitación.	Inventario de necesidades de capacitación y temas aprobados implantados. Informe que indique los cursos que se impartirán en la dependencia.	3a. semana de febrero de 2013	Acción permanente	Área responsable de capacitación de la Secretaría	Partida del programa institucional de capacitación
7.2.1.3 Elaborar un mecanismo mediante el cual se puedan medir los resultados y darle seguimiento al DNC, al Inventario anual de capacitación y al Programan anual de capacitación.		Mecanismo de evaluación y seguimiento de resultados.	Documento emitido por el o la titular de la dependencia que instruya la elaboración de un mecanismo de evaluación de resultados, bajo los criterios establecidos por el Comité de Equidad de Género.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados de los cursos impartidos al interior de la dependencia, elaborado y aprobado por el comité.	Mecanismo de evaluación y medición de resultados implementado.	3a. semana de marzo de 2013	Acción permanente	Área responsable de capacitación de la Secretaría	Partida del programa institucional de capacitación
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Sistematizar la integración del programa anual de capacitación de la Secretaría, con base en los requerimientos reales del personal e incluyendo los temas relacionados con el Programa de Cultura Institucional.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN		
8. Corresponsabilidad de la vida familiar, personal, laboral e institucional	Mantener la sustentabilidad de las relaciones de responsabilidad compartida entre las autoridades de la dependencia y el personal en la conciliación de sus responsabilidades laborales y su vida familiar y privada.	8.1 Armonización de horarios laborales con necesidades de la vida familiar del personal de la dependencia.					8.1.1 Promover medidas de armonización de horarios del personal con necesidades familiares genéricas.		
ACCIÓN ESPECÍFICA		META	INDICADOR DE PROCESO 1	INDICADOR DE PROCESO 2	INDICADOR DE RESULTADO	PERIODO		RESPONSABLE	RECURSOS
					INICIO	CONCLUSIÓN			
8.1.1.1 Elaborar, aplicar y evaluar los resultados de la encuesta sobre corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional.		Encuesta sobre corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional aplicada al personal y autoridades de la Secretaría y analizada al 100%.	Aprobar, mediante acuerdo del comité de Equidad de Género, el diseño y aplicación de la encuesta y sus instrumentos de campo, procesamiento y análisis.	Diseño de la encuesta aprobada por el comité de Equidad de Género para aplicarse al personal de la Secretaría.	Encuesta sobre corresponsabilidad entre la vida personal, familiar, laboral e institucional aplicada al personal y autoridades de la Secretaría. Reporte que indique el número de encuestas aplicadas, desagregadas por sexo y área.	1a. semana de abril de 2013	1a. semana de mayo de 2013	Comité de Equidad de Género. Direcciones coordinadoras de delegaciones, órganos desconcentrados y enlaces sectoriales.	Gasto corriente de apoyo a trabajos del Comité de Equidad de Género
8.1.1.2 Desarrollar un mecanismo de conciliación de los horarios de la jornada laboral del personal con hijas o hijos en guarderías, armonizar entradas y salidas de las mismas.		Armonización de horarios del 100% del personal con hijas o hijos en guarderías	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la elaboración de un mecanismo de conciliación de horarios.	Integración de alternativas de armonización de horarios y formulación de propuestas de armonización de horarios para someterlas a la revisión y, en su caso, aprobación de la o el titular de la dependencia.	Mecanismo de conciliación implementado al interior de la dependencia. Documento que informe el nivel o grado de implementación del mecanismo de conciliación y su impacto desagregado por sexo.	2a. semana de enero de 2013	Última semana de marzo de 2013	Comité de Equidad de Género. Direcciones coordinadoras de delegaciones, órganos desconcentrados y enlaces sectoriales.	Partida de acciones de modernización administrativa
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Identificación de áreas de oportunidad, planeación óptima de los tiempos laborales en aspectos generales de las relaciones entre la vida laboral y la vida familiar del personal.								

**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

FACTOR	OBJETIVO	ESTRATEGIA					LINEA DE ACCIÓN	
9. Hostigamiento y acoso sexual y laboral	Prevenir, sancionar y erradicar las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral en el ambiente institucional del sector público de Quintana Roo.	9.1 Desarrollar procedimientos específicos para prevenir, atender y erradicar la posible comisión de prácticas de hostigamiento y acoso sexual en la Secretaría.					9.1.1 Aplicar las medidas de carácter jurídico y administrativo, que normen la intervención de las autoridades de la Secretaría, para el conocimiento, atención y canalización de los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, 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 laboral.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual implantado. Reporte que indique el número de personas atendidas, problemáticas y resultados del mismo.	2a. semana de enero de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y órgano interno de control de la Secretaría	Partida del gasto corriente de la Secretaría
9.1.1.2 Divulgación del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Secretaría.	Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual difundido en el 100% de las áreas de la Secretaría.	Acuerdo del Comité de Equidad de Género que ordene la difusión del Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual a través de los medios de información disponibles.	Integrar el Protocolo en los medios informativos de la Secretaría y en folletos explicativos y difundirlo entre el personal de la misma	Informe que describa el % de personal que están enterados y manifiestan la comprensión de la finalidad y utilidad del Protocolo medido mediante encuesta.	2a. semana de enero de 2013	Operación permanente	Comité de Equidad de Género y órgano interno de control de la Secretaría	Partida del gasto corriente de la Secretaría
<b>RESULTADO ESPERADO</b>	Efectos persuasivos del procedimiento para prevenir, reducir y contener la práctica del hostigamiento y acoso sexual y laboral, 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 DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

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

## Seguimiento y evaluación de acciones

El Programa de Cultura Institucional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, debe difundirse de manera suficiente en los medios de información de la propia dependencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Observaciones y/o comentarios: en esta sección se deberán especificar las justificaciones de las desviaciones positivas o negativas de la meta y acción comprometida. 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.

---

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

## Glosario de términos<sup>3</sup>

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

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

### **Institucionalización de la perspectiva de género.**

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

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

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

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

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

---

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

## Bibliografía

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

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

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

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

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

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

Plan Quintana Roo 2011 - 2016

Ley 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.

