

Interpretación de los resultados por cada enlace de género

Diciembre de 2012



**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"

INDICE

TEMA	PAGINA
1.- Secretaría de la Juventud	3
2.- Secretaría de Turismo	3
3.- Secretaría de Desarrollo Sustentable (SEDESU)	4
4.- Secretaría del Trabajo	4
5.- Secretaría de la Contraloría	4
6.- Secretaría de Educación	5
7.- Secretaría de Seguridad Ciudadana	5
8.- Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas	5
9.- Secretaría de Desarrollo Agropecuario	6
10.- Oficialía Mayor	6
11.- Secretaría de Planeación y Finanzas	7
12.- Procuraduría General de Justicia	7
13.- Secretaría de Gobierno	7
14.- Secretaria de Salud	8
15.- Instituto Queretano de las Mujeres (IQM)	8

1.- Secretaría de la Juventud:



“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”

- Se acordará con la Oficialía Mayor implementar un mecanismo de selección de personal en igualdad.
- Se definirá una política interna en relación a la conciliación de la vida laboral, personal, institucional y familiar.
- Identificar oportunidades de promoción interna tanto vertical como horizontal en igualdad.
- Ofrecer Capacitación técnica y humana con equidad.
- Diseñar indicadores de desempeño en el trabajo con perspectiva de género.
- Transmitir los conocimientos adquiridos a los colaboradores y colaboradoras.
- Manejar procesos internos de negociación para mejorar las relaciones laborales.

2.- Secretaría de Turismo:

- Sensibilizar al personal acerca de la conveniencia de la comunicación interna de manera incluyente y dar seguimiento a los avances.
- Programar charlas al personal para su conocimiento de la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, el Programa Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres, la existencia de un refugio para mujeres maltratadas y la manera de canalizar a mujeres víctimas de violencia.
- Tener siempre presente la equidad de género en todo tipo de decisiones laborales.
- Reconocer los logros y los esfuerzos de los compañeros y compañeras de trabajo.
- Fomentar la escucha abierta entre jefes(as) y colaboradores(as).

3.- Secretaría de Desarrollo Sustentable (SEDESU):



“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”

- Diagnosticar a profundidad el Clima Laboral actual y tomar decisiones para mejorarlo.
- Tratar de ofrecer promociones internas al personal con equidad.
- Acordar con la Oficialía Mayor la manera de seleccionar al personal con igualdad.
- Reconocer y valorar el trabajo de los y las demás en la Institución.
- Evitar promover estereotipos de género en la Secretaría.
- Innovar, construir y generar más y mejores espacios de desarrollo personal.

4.- Secretaría del Trabajo:

- Consolidar la infraestructura interna a favor de la igualdad de género, la generación de indicadores de desempeño y su seguimiento, a través de un área que trabaje en coordinación con el Instituto Queretano para las Mujeres.
- Evitar el trato diferenciado en el trabajo por condiciones de sexo, de género o de preferencia sexual.
- Dar la misma oportunidad a los subordinados y subordinadas para inmiscuirse en los proyectos y oportunidades de subir en el escalafón.
- Conocer realmente las habilidades de los colaboradores y colaboradoras.

5.- Secretaría de la Contraloría:

- Recibir la capacitación básica necesaria a favor de la igualdad, así como trabajar en el temas de hostigamiento y acoso sexual, definiendo una estrategia y líneas de acción concretas que permitan instaurar políticas públicas y acciones afirmativas al respecto, en el corto plazo
- Ser más tolerantes con las personas, conocer los problemas y comprenderlos.
- Hacer actividades grupales que promuevan la integración de todos(as).
- Conocer mejor el entorno y juzgar cuando sea analizado realmente.



6.- Secretaría de Educación:

- Definir un plan de trabajo con el y la “enlace” que tiene esta Secretaría con el Instituto Queretano de las Mujeres para los próximos tres años, con un enfoque de prevención en relación a los nueve factores de incidencia.
- Consultar a usuarios(as) internos y externos acerca de su satisfacción con el servicio de las diversas áreas de trabajo de la Institución.
- Analizar los resultados de cada área de trabajo y tomar acciones concretas que mejoren el servicio.
- Ser siempre mejores jefes y jefas, sabiendo escuchar.

7.- Secretaría de Seguridad Ciudadana:

- Promover la equidad de género en las áreas de trabajo.
- Mejorar las relaciones laborales utilizando las herramientas sugeridas en el Diagnóstico.
- Buscar el mejoramiento del clima laboral a partir de desarrollar la asertividad.
- No anteponer prejuicios de género; analizar las situaciones siempre.
- Definir los horarios de trabajo con igualdad.
- Aclarar las encomiendas entre jefes(as) y colaboradores(as).

8.- Secretaría de Desarrollo Urbano y Obras Públicas (SDUOP):

- Trabajar con el involucramiento de todas las áreas de la Secretaría en el mejoramiento de la comunicación incluyente tanto de manera vertical como horizontal, analizando la calidad de las interrelaciones que en este momento se están dando entre las áreas de trabajo.
- Encontrar la manera de tener una mejor conciliación de la vida laboral, personal, institucional y familiar, con el visto bueno del Secretario.
- Programar en conjunto con el Instituto Queretano de las Mujeres Cursos o Talleres con Perspectiva de Género.



- Difundir el procedimiento de denuncia (protocolo) colocando letreros informativos en el área de Recursos Humanos notificando este procedimiento, organizar grupos de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.

9.- Secretaría de Desarrollo Agropecuario:

- Cambiar el estilo de liderazgo de los mandos medios y superiores de la Secretaría a fin de mejorar el clima laboral y por ende la productividad de cada área de trabajo. Monitorear los avances en este sentido y hacer estudios comparativos para identificar qué áreas mejoran y qué áreas permanecen o incluso empeoran en su clima laboral.
- Hacer ciertas modificaciones en las especificaciones cuando se busca personal.
- No hacer distinciones en el trato.
- Hacer modificaciones a las políticas internas de la Institución a favor de la igualdad de género.
- Comunicar e informar mejor internamente.

10.- Oficialía Mayor:

- Trabajar el tema de hostigamiento y/o acoso sexual definiendo una estrategia y líneas de acción concretas que permitan instaurar políticas públicas y acciones afirmativas en el corto plazo, con la asesoría del Instituto Queretano de las Mujeres.
- Analizar las actividades o acciones contrarias a la equidad de género en la Institución.
- Formular un plan para solventar las carencias que se susciten y contrarrestar acciones negativas.
- Concientizar acerca de la eficiencia de las acciones en beneficio de la equidad de género.

11.- Secretaría de Planeación y Finanzas:



“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”

- Consolidar la infraestructura interna a favor de la igualdad de género, la generación de indicadores de desempeño y su seguimiento, a través de un área que trabaje en coordinación con el Instituto Queretano para las Mujeres.
- Dar iguales oportunidades de trabajo a hombres y mujeres.
- No prejuzgar a nadie por su aspecto físico ni su sexo.
- Involucrar por igual a hombres y mujeres en las juntas de trabajo y aceptar las propuestas de todos y todas.

12.- Procuraduría General de Justicia:

- Promover una “Red de Cultura Institucional” de información y apoyo para el intercambio de experiencias exitosas y mejores prácticas, entre dependencias selectas y avanzadas en temas de género.
- Ser líderes transmitiendo y haciendo del conocimiento del tema a los(las) demás en el trabajo, dando ejemplo de conductas coherentes.
- Tratar en igualdad de circunstancias a mujeres y hombres.
- Hacer respetar la Cultura Institucional entre los compañeros y compañeras de trabajo.

13.- Secretaría de Gobierno:

- Definir un plan de trabajo con la “enlace” que tiene esta Secretaría con el Instituto Queretano de las Mujeres para los próximos tres años, con un enfoque de prevención en relación a los nueve factores de incidencia.
- Reconocer las potencialidades y capacidades de compañeros y compañeras de trabajo, sin importar su sexo o género.
- Sustentar la labor profesional en el espíritu de mejora continua y un mejor servicio a la ciudadanía.
- Tener una mejor actitud personal, para mejorar el ambiente laboral.
- Dar el mismo valor y oportunidad de opinión a todos los compañeros y compañeras de trabajo.



“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”

14.- Secretaría de Salud:

- Seguir las líneas de acción que recomiende el Instituto Queretano de las Mujeres en relación al tema de hostigamiento y acoso sexual.
- Realizar una campaña de sensibilización y motivación a conductas de respeto y designar un enlace que realice acciones de orientación, información y canalización.
- No asumir roles en base al sexo ni reproducir estereotipos de género.
- Tener un trato igualitario hacia todas las personas con quienes se tiene contacto dentro de la Secretaría.
- Difundir en toda la Secretaría el concepto de equidad de género.
- Desempeñar el trabajo cotidiano siempre con la visión de equidad y con perspectiva de género.

15.- Instituto Queretano de las Mujeres (IQM):

- Identificar la posibilidad de nivelar algunos sueldos y prestaciones a partir de analizar la situación real actual en este sentido en todo el Instituto.
- Asegurar que la capacitación, formación y desarrollo profesional sean llevados a cabo en condiciones de igualdad.
- Cambiar el estilo de liderazgo de los mandos medios y superiores de la dependencia a fin de mejorar el clima laboral y por ende la productividad de cada área de trabajo.
- Implementar algunas líneas de acción para mejorar la Cultura Institucional en el trabajo cotidiano.
- Fomentar liderazgos a lo largo de todo el Instituto.



“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”