

Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública del Estado de Querétaro.

Guía y modelo del Plan de Acción para el Estado de Querétaro

Diciembre de 2012



GOBIERNO
FEDERAL



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Vivir Mejor

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Guía y modelo del Plan de Acción para el Estado de Querétaro

Introducción:

El Instituto Queretano de las Mujeres, en coordinación interinstitucional tendrá la función de definir la política y la programación para mejorar la Cultura Institucional de las dependencias centralizadas y descentralizadas de la Administración Pública Estatal (APE).

Aprobar, dar seguimiento y validar anualmente las acciones a ejecutar en cada Dependencia en cumplimiento al Programa de Cultura Institucional (PCI).

Las Dependencias son responsables de organizar, coordinar y ejecutar en su interior el Programa de Cultura Institucional (PCI) y las acciones derivadas del mismo, así como otras acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación que se deriven de disposiciones normativas o por iniciativas de la propia institución.

Guía del Plan de Acción:

- El Instituto Queretano de las Mujeres dará a conocer anualmente los lineamientos y acciones vinculadas al programa.
- La o el titular de cada Dependencia designará a una persona como responsable de organizar y coordinar la ejecución del PCI.
- La o el responsable tomará las medidas necesarias para la ejecución de las acciones previstas en el presente programa, tomando en cuenta los recursos humanos, financieros y materiales que se deberán incluir en el proceso de programación y presupuestación del siguiente ejercicio, por lo que este Programa deberá ser de amplio conocimiento del Oficial Mayor.
- La o el responsable de cada Dependencia deberá informar mensualmente de los avances y resultados de las acciones comprometidas.
- Inició del PCI, el primer trimestre de 2013 sin fecha de conclusión.
- El primer trimestre se adecuaran los tiempos, recursos y acuerdos políticos que permitan el inicio e implantación del programa.

- El PCI se operará con recursos propios del Instituto Queretano de las Mujeres, del Gobierno Federal y de cada una de las Dependencias integradas al programa.

Modelo de Plan de Acción para el Estado de Querétaro:

1.-Política Estatal y Deberes Institucionales.

Evalúa el nivel de conocimientos de los ordenamientos jurídicos para la igualdad entre hombres y mujeres, así como la existencia de Áreas Administrativas para la Gestión de temas de Género, elementales para la incorporación del Programa de Cultura Institucional (PCI).

ÁREAS DE OPORTUNIDAD DEL FACTOR	Desconocimiento del marco normativo en la APE (Diagnóstico gráficas: 9, 10,11,12)
	Falta de enlaces para gestionar temas de Género en toda la estructura de la APE.
	Desconocimiento de la estructura de gestión de temas de Género (Diagnóstico Graficas: 33,34,35)
	Falta de incorporación de la Perspectiva de Género en la APE.

Factor	I. Política Estatal y Deberes Institucionales
Objetivo	1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guie a la APE hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.
Estrategia	1.1. Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la APE, particularmente aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.
Linea de Acción	1.1.1. Implantar mecanismos e instrumentos, como unidades o redes de género, y acciones afirmativas para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.

Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
Selección y capacitación de enlaces sobre: Sensibilización en Perspectiva de Género. Marco normativo Federal y Estatal (Leyes, convenciones etc.) para la igualdad de hombres y mujeres.	15 enlaces capacitados de las Secretarías Estatales	% de enlaces capacitados	Número de enlaces capacitados/número de enlaces programados $\times 100$	Lista de asistencia y evaluación a cursos.	Contar con personal especializado.
Ampliar la red de enlaces a las Dependencias descentralizadas y desconcentradas de la APE. que gestione los temas de género	28 Dependencias Descentralizadas	% de dependencias con enlace asignado	Número de enlaces asignados /número de enlaces programados $\times 100$	Nombramientos o asignaciones	Contar con una red integrada de 15 enlaces que cubren la estructura de la APE centralizada
Responsable	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	I. Política Estatal y Deberes Institucionales
Objetivo	1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guie a la APE hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.
Estrategia	1.1. Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la APE, particularmente aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.
Línea de Acción	1.1.1. Implantar mecanismos e instrumentos, como unidades o redes de género, acciones afirmativas o positivas, etc., para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la

perspectiva de género en la institución.					
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
1.1.1.1. Selección y capacitación de enlaces sobre: Sensibilización en Perspectiva de Género. Marco normativo Federal y Estatal (Leyes, convenciones etc.) para la igualdad de hombres y mujeres.	28 enlaces capacitados de las Dependencias Descentralizadas	No. de enlaces capacitados	Número de enlaces capacitados/número de enlaces programados X 100	Lista de asistencia y evaluación a cursos.	Contar con personal especializado.
1.1.1.2. Incorporar en la Ley de Servidores Públicos la PG	Ley reformada	% de avance	No se aplica fórmula	Edición en la Sombra de Arteaga.	Contar con un marco legal que regule la conducta de las y los servidores públicos y propicie mejores relaciones de justicia e igualdad.
1.1.1.3. Dar seguimiento a los Programas Operativos Anuales (POAS) de cada Dependencia, para consultar y	15 Programas Operativos Anuales 2013	No. de Dependencias que desagregan la información. % de hombres/mujeres que se	Número de Dependencias que desagregan información/dependencias programadas X	Informes periódicos	Contar con información desagregada que permita detectar los aspectos de vulnerabilidad de

proponer en su caso, ante las autoridades competentes, la desagregación sistemática por género en cada Dependencia, en los Programas Operativos Anuales. Dando preferencia a las Dependencias que otorgan bienes o servicios públicos.		benefician en cada programa/acción de la APE.	100. No. de hombres y mujeres que se benefician por programa / No. de hombres y mujeres programados X 100		hombres y mujeres.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	I. Política Estatal y Deberes Institucionales				
Objetivo	1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guie a la APE hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.				
Estrategia	1.1. Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la APE, particularmente aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.				
Linea de Acción	1.1.2. Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
1.1.2.1. Apoyar en la elaboración y difusión del código de conducta institucional, con perspectiva de género para la APE	Un código de conducta y su difusión	% de avance de elaboración de código. No. de Secretarías y Dependencias Descentralizadas	No. de Secretarías y Dependencias que aplican el código/ entre número de Dependencias	Documental	Personal sensibilizado hacia el cambio

		informadas y que apliquen el código de conducta.	programadas para aplicarlo X 100		
Línea de Acción	1.1.3. Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
1.1.3.1. Difundir al personal de la APE de manera resumida las leyes federales y estatales en materia de género	100% del personal	% de personal que reciben resumen de leyes.	No. de personal que reciben resumen de leyes /número de personal programado a recibirlo X 100	Documental	Personal con información normativa.
1.1.3.2. Intensificar la difusión de existencia de las instancias estatales para la protección a las mujeres: Instituto Queretano de las Mujeres, Refugio para Mujeres Víctimas de violencia, Ministerios Públicos Especializados y mecanismos de canalización, por medio de documentos resumidos y con	100% del personal de la APE	Documentos (trípticos, dípticos , etc.) entregados al personal con acuse de recibido	No. de personal que reciben información documental /No. de personal de la APE X 100	Documental	Personal de la APE informados de la estructura especializada en gestionar asuntos de género.

apoyo de Oficialía Mayor para ser entregados con acuse de recibido.					
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	I. Política Estatal y Deberes Institucionales				
Objetivo	1. Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guie a la APE hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.				
Estrategia	1.1. Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la APE, particularmente aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.				
Línea de Acción	1.1.3. Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
1.1.3.3. Utilizar el Internet como medio para ampliar la difusión de material normativo por medio de capsulas informativas que se envíen a los correos del personal a fin de disminuir los tiempos para lograr la etapa de sensibilización o descongelamiento.	100% del personal de la APE	No. de cápsulas enviadas	Número de cápsulas enviadas / número de cápsulas programadas X 100	Registros gravados de las cápsulas	Construcción de relaciones interactivas en materia de equidad de género
1.1.3.4. Crear red social interna de retroalimentación de este proceso interactivo con respuestas y propuestas que	Una red del personal de la APE	% de avance	No se aplica fórmula	Registros	Construcción de relaciones interactivas en materia de

surjan de los servidores y servidoras públicas					equidad de género
Estrategia	1.2. Implantar el Programa de Cultura Institucional en las Dependencias y entidades de la APE.				
Línea de Acción	1.2.1. Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento al Plan de Acción, que propicie cambios en la cultura institucional de las dependencias y entidades de la APE.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
1.2.1..1. Reunión de entrega de PCI a Secretarios y directivos de organismos descentralizados	Una reunión	Reunión	No se aplica fórmula	Acuses de recibido	Estructura comprometida a dar seguimiento, evaluación y retroalimentación al programa
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	I. Política Estatal y Deberes Institucionales				
Objetivo	1. Incorporar la perspectiva de género en la Cultura Institucional para que guie a la APE hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.				
Estrategia	1.2. Implantar el PCI en las Dependencias y entidades de la APE.				
Línea de Acción	1.2.2. Establecer estrategias tendientes a transversalizar la igualdad de género en las distintas áreas de la institución, con el propósito de modificar la cultura institucional al interior de las dependencias y entidades paulatinamente.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
1.2.2.1.- Gestionar por parte del IQM un convenio de compromiso político intersecretarial para las	Un convenio de colaboración firmado por Gobernador del Estado y	Convenio	No se aplica fórmula	Documental	Compromiso político de transversalización de equidad de género.

acciones de transversalización a fin de realizar la elaboración y ejecución del Programa específico de Transversalización de Género con los recursos correspondientes.	Secretarios				
Estrategia	1.3. Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la Cultura Institucional.				
Linea de Acción	1.3.1 Medir el grado de avance de las acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada dependencia o entidad.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
1.3.1.1. Generar un sistema informático del PCI que permita registrar las acciones y sus avances	Un sistema de registro	% de avance	No se aplica fórmula	Sistema informático. (Dirección web)	Aplicación de metas de evaluación que permitan medias correctivas o apoyos adicionales a las acciones propuestas
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	I. Política Estatal y Deberes Institucionales
Objetivo	1. Incorporar la perspectiva de género en la Cultura Institucional para que guie a la APE hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.
Estrategia	1.3. Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las

	acciones definidas en el proceso de transformación de la Cultura Institucional				
Línea de Acción	1.3.2. Contar con indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
1.3.2.1. Capacitación a los enlaces para el uso del sistema informático	Un curso al 100% de enlaces	Enlaces capacitados	Número de enlaces capacitados/número de enlaces programados X 100	Lista de asistencia y evaluación de curso	Personal capacitado para realizar el seguimiento y evaluación del PCI.
1.3.2.2. Formar un comité para realizar la revisión y análisis de documentos y manuales con criterios de igualdad entre hombres y mujeres, utilizando un lenguaje incluyente.	75 (15 Programas, 15 catálogos de manuales de Institución, 15 manuales de procedimientos)	Documentos revisados y corregidos	No. de documentos revisados / No de documentos programados de avance	Documentos registrados en la revisión	Lograr cambios e incorporación de la perspectiva de género en los documentos oficiales
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres y dependencias descentralizadas Un comité dentro de la Junta de Gobierno del Instituto Queretano de las Mujeres,				

2.-Clima Laboral

Se refiere tanto a los elementos formales de la Institución (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados, comunicación, etc.) y que influyen en el desempeño de las y los empleados.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD DEL FACTOR	Factor con necesidad de mejoramiento calificación de 7.87 (Diagnostico: Promedio de calificación por factor y Grafica 13)
	Necesidad de prevención y sanción de prácticas intimidatorias y maltrato.

Factor	2. Clima Laboral				
Objetivo	2.1. Lograr un clima laboral que permita a la APE tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.				
Estrategia	2.1 Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.				
Línea de Acción	2.1.1. Contar con programas integrales encaminados al mejoramiento del clima laboral en cada una de las dependencias y entidades de la APE.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
2.1.1.1. Apoyar la elaboración de acciones específicas de mejoramiento del Clima Laboral con base en la situación concreta de cada	Un programa de trabajo	% de avance	No se aplica fórmula	Informes de enlace	Actitudes positivas y proactivas del personal de la APE, que mejoren el clima laboral

Dependencia					
2.1.1.2 Reforzar el programa específico con una campaña de motivación al cambio, apoyada en los medios de comunicación interna: Periódicos murales, correos electrónicos, y otros medios.	Una campaña estatal de mejoramiento del clima laboral	% de avance	No se aplica fórmula	Informes de Comunicación social	Sensibilización e inducción hacia conductas que mejoren el ambiente laboral
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	2. Clima Laboral				
Objetivo	2.1. Lograr un clima laboral que permita a la APE tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.				
Estrategia	2.1 Establecer un clima laboral basado en un sistema de valores organizacionales que promuevan el reconocimiento, motivación y calidad laboral, y fomenten la igualdad de trato y de oportunidades.				
Línea de Acción	2.1.2. Establecer acciones de reconocimiento que incorporen la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo de las actividades, impulsen el trabajo en equipo e incrementen la participación y responsabilidad.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
2.1.2.1. Introducir procesos de trabajo en equipo con estímulos de reconocimiento por escrito a los participantes	No cuantificable	No. de procesos que registre cada Secretaría	No se aplica fórmula	Informes de procesos exitosos o perfeccionados	Integración en equipos, mejoramiento de procesos que redunden en la calidad del servicio a la ciudadanía.

2.1.2.2. Concurso Estatal de Propuestas de Procesos de mejora	Un concurso	No. de participantes	No se aplica fórmula	Propuestas por Dependencia, informes	Motivar la participación del personal y que vea reflejada sus propuestas en los procesos de mejora.
Estrategia	2.2. Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.				
Línea de Acción	2.2.1. Instrumentar políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género y estilos gerenciales incluyentes y participativos, para crear un clima laboral sin discriminación en el acceso a las oportunidades.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
2.2.1.1. Curso de Liderazgo Gerencial con Perspectiva de Género para formar líderes con estilos gerenciales no discriminatorios	3 cursos	% de cursos	No. de cursos realizados /No. de cursos programados X 100	Lista de asistencia y evaluación del curso	Secretarios y Directores sensibilizados y comprometidos al cambio institucional.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	2. Clima Laboral
Objetivo	2.1. Lograr un clima laboral que permita a la APE tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.
Estrategia	2.2. Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.

Línea de Acción	2.2.2 Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo su abuso y, en especial, el abuso de poder por razón de género, etnia o clase.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
2.2.2.1 Fortalecer la información de mecanismos de denuncia hacia el ejercicio de actos discriminatorios utilizando los medios internos de comunicación.	Un folleto informativo	% de folletos entregados	No. de folletos producidos / No. de folletos entregados X 100	Ordenes de impresión, folletos impresos	Que el personal conozca y aplique en su caso los procesos de denuncia de actos que dañen el ambiente laboral
Estrategia	2.3. Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.				
Línea de Acción	2.3.1. Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
2.3.1.1. Estímulos a la participación del personal por detección y denuncia de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva	No cuantificable	No. de detecciones y denuncias	No se aplica fórmula	Revisión de fuentes impresas, electrónicas, etc.	Detectar y corregir cualquier tipo de publicidad que promueva la discriminación

la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.					
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	2. Clima Laboral				
Objetivo	2.1. Lograr un clima laboral que permita a la APE tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.				
Estrategia	2.3. Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.				
Linea de Acción	2.3.2. Incorporar en el desarrollo de actividades, mejoras encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
2.3.2.1. Fomentar actividades recreativas, culturales o deportivas que promuevan la integración y contribuyan a enriquecer el ambiente laboral	3 eventos anuales	No. de empleados (as) participantes. No. de eventos	No. de eventos realizados/ No. de eventos programados X 100	Informes, registros fotográficos.	Fomentar la convivencia del personal en espacios que refuercen la confianza y respeto hacia un ambiente incluyente
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

3.- Comunicación Incluyente

Permite medir que la comunicación y los mensajes que transmite la Institución estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD DEL FACTOR	Factor de mejora calificado con 8.05 en promedio.
	Fortalecer la comunicación incluyente preferentemente a las mujeres. (Las mujeres proporcionan calificación menor a los hombres: 7.81)

Factor	3. Comunicación Incluyente				
Objetivo	3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la APE, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.				
Estrategia	3.1. Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.				
Linea de Acción	3.1.1. Difundir el PCI al interior de cada dependencia.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
3.1.1.1. Dar a conocer el PCI a la Junta de Gobierno del Instituto Queretano de las Mujeres.	Una reunión informativa	Reunión informativa	No se aplica fórmula	Registro en las minutas de la Junta de Gobierno del IQM.	Funcionarios(as) informados y sensibilizados.
3.1.1.2. Subir a la página de gobierno el PCI.	PCI con acceso vía internet	Verificar página web. No. de visitas.	No se aplica fórmula	Acceso en la página de internet	Que el personal de la APE tenga fácil acceso al Programa.

3.1.1.3. Coordinación con Oficialía Mayor para incluir un cintillo informativo en los recibos de nomina, informando de la disposición en la página de gobierno del PCI.	100% de personal informado del (PCI)	% de personal informado	No. de personal informado / No. de registros X 100	Copia de recibos de nomina con cintillo informativo	Lograr que el personal se informe sobre la existencia y ejecución del PCI.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas.				

Factor	3. Comunicación Incluyente				
Objetivo	3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la APE, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.				
Estrategia	3.1. Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.				
Línea de Acción	3.1.2. Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista. 3.1.3. Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
3.1.2.1. y 3.1.3.1. Programar el diseño e impartición de cursos sobre perspectiva de género, lenguaje no sexista y comunicación organizacional	15 cursos a enlaces	No. de enlaces capacitados	No. de enlaces capacitados/ No. de enlaces programados X 100	Lista de asistencia y evaluación a cursos.	Contar con personal especializado que desdoble conocimientos para lograr mayor cobertura.

incluyente					
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres y Dependencias descentralizadas.				
Estrategia	3.2 Contar con un sistema incluyente de valores organizacionales que promuevan la no discriminación.				
Línea de Acción	3.2.1 Difundir y promover un sistema de valores organizacionales y un código de conducta institucional que favorezca la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de cada dependencia y/o entidad				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
3.2.1..1. Diseñar campaña de difusión para promover el sistema de valores organizacionales y el código de conducta institucional que favorezca la igualdad	Una campaña de difusión al personal de la APE	% de avance	No se aplica fórmula	Registro documental y fotográfico de	Personal sensibilizado a los procesos de cambio.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas.				

Factor	3. Comunicación Incluyente
Objetivo	3. Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la APE, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.
Estrategia	3.3. Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.
Línea de Acción	3.3.1. Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social.

Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
3.3.1.1. Diseño, impresión y distribución del Manual de Identidad Institucional, actualizado para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social.	Elaboración y distribución de un manual de Identidad Institucional con PG	% de avance % de manuales entregados y No. de documentos verificados que incluyan la normatividad del Manual	No. de manuales distribuidos / No. de manuales producidos X 100	Verificación documental o electrónica	Incorporación de aplicación de normatividad que promueva la comunicación incluyente.
3.3.1.2. Difusión de la Ley para Prevenir y eliminar toda forma de discriminación en el estado de Querétaro.	100% del personal informado de ley de la APE	% de mensajes emitidos	No. de mensajes emitidos / No. de mensajes programados X 100	Documental. Mensajes grabados(CD)	Conocimiento y aplicación de la normatividad vigente.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

4.-Selección de Personal

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

ÁREAS DE OPORTUNIDAD DEL FACTOR	Factor de mayor reto calificación promedio de 6.59 (diagnóstico promedio de calificación).
	18.00% de personal sin prestaciones sociales. 10.50% son mujeres. (Diagnóstico gráficas 15 y 16).

Factor	4. Selección de Personal				
Objetivo	4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.				
Estrategia	4.1. Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.				
Linea de Acción	4.1.1. Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro factor discriminante.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
4.1.1.1. Proponer a la Junta de Gobierno el compromiso interinstitucional de aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación curricular.	15 Secretarías comprometidas a la aplicación del Sistema de Selección	% de Secretarías	No. de Secretarías comprometidas/ No. de Secretarías programadas X 100	Perfiles de funcionarios (as) de nuevo ingreso por Secretaría	Proceso de mejora continúa en los perfiles de servidores(as) públicos (as) e incorporación de sistemas de igualdad de oportunidades.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	4. Selección de Personal
Objetivo:	4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún

	tipo.				
Estrategia	4.1 Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.				
Linea de Acción	4.1.2. Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
4.1.2.1. Proponer la revisión e inclusión de la perspectiva de género en el Catálogo de Puestos de Oficialía Mayor y en lo particular de cada Secretaría que cuenta con contratación directa.	Un Catálogo de Puestos actualizado	% avance.	No se aplica fórmula	Documental	Incorporación de la PG en términos de igualdad de oportunidades
Estrategia	4.2. Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.				
Linea de Acción	4.2.1. Establecer lineamientos y criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones administrativas en las instituciones para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
4.2.1.1. Incluir	Convocatorias	No. de	Sin	Documental	Aplicación de sistema de valores

convocatorias a los procesos de selección, con carácter público,	públicas	convocatorias emitidas	fórmula		que fortalecen la equidad de género y propicien la selección transparente y equitativa.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	4. Selección de Personal				
Objetivo	4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.				
Estrategia	4.3. Lograr una selección de personal equitativa a través de la promoción de estilos gerenciales no discriminatorios.				
Linea de Acción	4.3.1 Establecer como criterio de selección de personal la actuación en la gestión no discriminatoria.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
4.3.1.1. Reunión de sensibilización a las áreas de Selección de personal	4 Reuniones (una por trimestre).	% de reuniones	No. de reuniones realizadas/ No. de reuniones programadas X 100	Documental. Registro de Sistema de Selección,	Sensibilizar a las y los responsables de la selección hacia la aplicación sistemática del Sistema de Selección de personal basado en la evaluación curricular.
Estrategia	4.3. Lograr una selección de personal equitativa a través de la promoción de estilos gerenciales no discriminatorios.				

Línea de Acción	4.3.2. Lograr que aquellas servidoras y servidores públicos que tengan trato directo con la ciudadanía tengan un estilo de gestión no discriminatorio.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
4.3.1.2. Cursos de capacitación a personal con trato directo a la ciudadanía sobre la Ley para Prevenir y Eliminar toda forma de Discriminación en el Estado de Querétaro.	15 cursos	% de cursos	No. de cursos realizados /No. de cursos programados X 100	Listas de asistencia y evaluación de cursos	Mejoramiento de la atención ciudadana con personal capacitado.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	4. Selección de Personal
Objetivo	4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.
Estrategia	4.4. Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.
Línea de Acción	4.4.1 Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar

	a cabo sus funciones laborales.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
4.4.1.1. Revisión del Manual de Selección de Personal e incorporar la PG. (Salario igual por trabajo igual en ambos sexos)	Fijar cuota de regularización de plazas por año con Oficialía Mayor	% de plazas regularizadas por año	No. de plazas regularizadas / No. de plazas programadas X 100	Documental	Aplicación de sistema de valores que fortalecen la equidad de género.
Estrategia	4.4. Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.				
Línea de Acción	4.4.2. Incluir en los lineamientos de descripción y perfil de puestos un criterio asociado a la no discriminación de género.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
4.2.2.1. Colocación de letreros informativos en las	15 letreros	% de letreros	No. de letreros colocados / No. de letreros	Registro fotográfico	Aplicación de sistema de valores que fortalecen la equidad de

áreas de selección de personal notificando el Sistema de Selección			programados X 100		género.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	4. Selección de Personal				
Objetivo	4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.				
Estrategia	4.5. Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de arreglos prácticos a espacio y tiempo que beneficien a las y los funcionarios de la Administración Pública Estatal, como el establecimiento de horarios que permitan la corresponsabilidad en el trabajo con otras actividades.				
Linea de Acción	4.5.1. Hacer uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
4.5.1.1. Promover el acatamiento de los horarios oficiales de trabajo	100% del personal al	% de empleados (as) que llegan y salen en el horario establecido	No. de personal con uso de horario establecido/ No. de personal programado X 100	Documental informes de Unidades de Apoyo Admvo.	Espacio y tiempo que beneficie a los empleados
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	4. Selección de Personal				
Objetivo	4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.				
Estrategia	4.6. Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que promuevan la no discriminación y la igualdad de género				
Línea de Acción	4.6.1. Publicar convocatorias de selección de personal que contengan símbolos e imágenes no discriminatorias.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
4.6.1.1. Publicar convocatorias de selección de personal que contengan símbolos e imágenes no discriminatorias.	Un cartel en cada Unidad Administrativa de la APE	% de carteles colocados	No. de carteles producidos / No. de carteles programados X 100	Registro fotográfico. Orden de impresión	Procurar la participación de la mayor cantidad de personas mediante acciones de difusión que faciliten la información y mejoren las oportunidades de acceso laboral
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres y Dependencias descentralizadas				

5.-Igualdad de Salarios y Prestaciones

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como prestaciones sociales económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etc.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD DEL FACTOR	Factor de oportunidad calificación promedio de 7.79 (diagnóstico promedio de calificación)
	Que hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto reciban el mismo salario

Factor¹	5. Igualdad de Salarios y Prestaciones				
Objetivo	5. Contar con una APE donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.				
Estrategia	5.1. Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.				
Linea de Acción	5.1.1. Analizar la estructura salarial de la institución y realizar una reestructura que permita contar con niveles salariales acordes a su estructura y funciones.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
5.1.1.1. Revisión de los tabuladores de sueldos, bajo el principio de trabajo igual salario igual, independientemente del tipo de	Tabuladores revisados	% de avance	No se aplica fórmula	Documental.	Equidad en las percepciones salariales.

¹ Se omiten las líneas de acción que por el momento no se consideran viables, por lo que la numeración no es consecutiva. Se respeta la numeración sugerida del Programa de Cultura Institucional Federal.

contratación.					
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	5. Igualdad de Salarios y Prestaciones				
Objetivo	5. Contar con una APE donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.				
Estrategia	5.1. Establecer salarios y prestaciones equitativos y que promuevan criterios de transparencia e igualdad.				
Linea de Acción	5.1.2. Incorporar la perspectiva de género en lineamiento internos relacionados con prestaciones.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
5.1.2.1. Identificar las prestaciones vigentes que impliquen distinción de género.	No cuantificable	Número de lineamientos corregidos o modificados	No se aplica fórmula	Documental	Incorporación de la perspectiva de género en las prestaciones.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres y Dependencias descentralizadas.				
Estrategia	5.4. Asignar salarios y prestaciones acordes a descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación alguna.				
Linea de Acción	5.4.1. Elaborar descripciones y perfiles de puestos objetivos, transparentes y equitativos, que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.				
	5.6.1. Crear un sistema de asignación de salarios y prestaciones no discriminatorio dentro de un mismo nivel.				
	5.6.2. Eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.				

Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
5.6.1.1 y 5.6.1.2. Proponer la revisión e inclusión de la perspectiva de género en el Catálogo de Puestos de Oficialía Mayor y en lo particular de cada Secretaría que cuenta con contratación directa.	Un catálogo de puestos actualizado	% de avance	No se aplica fórmula	Documental	Incidir en la creación de un sistema integral que asigne salarios y prestaciones no discriminatorias dentro de un mismo nivel.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	5. Igualdad de Salarios y Prestaciones				
Objetivo	5. Contar con una APE donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.				
Estrategia	5.7. Cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en la APE.				
Linea de Acción	5.7.1. Realizar un diagnóstico sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres dentro de cada institución.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
5.7.1.1.	Un	% de avance	No se aplica	Documental	Contar con información detallada

Instrumentar la metodología para la elaboración del diagnóstico de brecha salarial.	diagnóstico		fórmula		que permita realizar propuestas sobre la brecha de ingresos entre hombres y mujeres.
Estrategia	5.7. Cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en la APE.				
Línea de Acción	5.7.2. Implementar acciones afirmativas para cerrar la brecha salarial, dar seguimiento y evaluar los cambios observados.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
5.7.2.1. Propuesta de acciones en base a diagnóstico	Propuesta sobre la brecha salarial	No. de propuestas	No se aplica fórmula	Documental	Aplicación de acciones afirmativas
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	5. Igualdad de Salarios y Prestaciones
Objetivo	5. Contar con una APE donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.
Estrategia	5.7. Cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en la APE. 5.8. Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la institución.
Línea de	5.8.1. Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombre.

Acción					
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
5.8.1.1. Revisión de las prestaciones y verificar que estén homologadas para hombres y mujeres	Revisión de de la Ley de trabajadores al Servicio del Estado y acuerdos sobre prestaciones	% de avance	No se aplica fórmula	Documental	Disminuir los sesgos de discriminación como: licencias de paternidad, licencias por enfermedad de hijos, etc.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	5. Igualdad de Salarios y Prestaciones				
Objetivo	5. Contar con una APE donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.				
Estrategia	5.7. Cerrar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en la APE. 5.8. Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la institución.				
Línea de Acción	5.8.2. Promover el uso de guarderías infantiles para padres trabajadores y el otorgamiento de permisos de paternidad.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados

5.8.2.1. Difusión de las prestaciones y vigilancia de su aplicación así como realizar propuesta de prestaciones equitativas para mujeres y hombres.	Una campaña de difusión interna	% de avance (No. de medios utilizados en la difusión). No. de propuestas viables y aceptadas. No. de denuncia/quejas por incumplimiento de prestaciones).	No. de medios informativos utilizados/ No. de medios programados X 100 No se aplica fórmula	Documental	Disminuir los sesgos de discriminación como: licencias de paternidad, licencias por enfermedad de hijos, etc.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

6.- Promoción Vertical y Horizontal

Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones y ascensos al personal en igualdad de oportunidades y condiciones por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD DEL FACTOR	Factor de oportunidad calificación promedio de 7.31 (diagnóstico promedio de calificación).
	Promoción de plazas con oportunidad (Diagnóstico Gráfica 21 y 22).
	Eliminar la Promoción del personal por relaciones afectivas, influencia política o apariencia física.
	Criterios claros de evaluación de desempeño.
	Acceso equitativo de hombres y mujeres a cargos de mayor responsabilidad.

Factor	
---------------	--

	6. Promoción Vertical y Horizontal				
Objetivo	6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APE.				
Estrategia	6.1. Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.				
Linea de Acción	6.1.1. Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la APE.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
6.1.1.1. Incluir en los perfiles de puesto la promoción horizontal y vertical de acuerdo al profesiograma	Actualización del catálogo de puestos de la APE	% avance	No se aplica fórmula	Documental	Personal con conocimiento de sus posibilidades de movilidad horizontal o vertical de acuerdo a sistema de Selección por revisión curricular.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	6. Promoción Vertical y Horizontal				
Objetivo	6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APE.				
Estrategia	6.2. Establecer estructuras organizacionales que promuevan la promoción vertical y horizontal equitativa dentro de la APE.				
Linea de Acción	6.2.1. Fomentar estructuras organizacionales flexibles y competitivas que permitan una movilidad equitativa sin discriminación por motivos de género, etnia, clase, discapacidad u otros.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados

6.2.1.1. Incluir en los perfiles de puesto la capacitación necesaria para la promoción vertical u horizontal.	Adicciones al catálogo de puesto	% de avance	No se aplica fórmula	Documental	Implementar el valor de la capacitación para la promoción vertical y horizontal
Estrategia	6.3. Asegurar la promoción vertical y horizontal justa y equitativa a través de estilos gerenciales que promuevan la movilidad sin discriminación alguna.				
Linea de Acción	6.3.1. Promover entre las y los directivos de la APE el uso de estilos gerenciales que permitan la plena participación de todo el equipo de trabajo y que fomenten la movilidad horizontal y vertical dentro de la APE.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
6.3.1.1. Curso de Liderazgo Gerencial con PG para formar líderes con estilos gerenciales no discriminatorios.	3 cursos	% de cursos	No. de cursos impartidos/ No. de cursos programados X 100	Lista de asistencia y evaluación de curso	Secretarios y Directores sensibilizados y comprometidos al cambio institucional.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	6. Promoción Vertical y Horizontal
Objetivo	6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APE.
Estrategia	6.4. Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.

Línea de Acción	6.4.1. Supervisar que la redacción de las descripciones de los puestos no contenga ningún supuesto de discriminación por género, y que fomente la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la APE, para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas “suaves” y a los hombres dentro de las áreas “duras”.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
6.4.1.1. Revisión y corrección de puestos de la APE	Revisión del catálogo de puestos de la APE	% de avance	No se aplica fórmula	Documental	Eliminar los supuestos de discriminación y fomento a la movilidad horizontal y vertical
Estrategia	6.5. Promover la movilidad vertical y horizontal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo, que permitan la conciliación de actividades y el trabajo equitativo.				
Línea de Acción	6.5.1. Promover dentro del área de trabajo las facilidades, prestaciones y apoyos para que todas las personas dentro de la APE cuenten con las mismas oportunidades de movilidad horizontal y vertical, sin importar su sexo ni sus responsabilidades fuera del trabajo.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
6.5.1.1. Establecer el compromiso de difundir las plazas vacantes	Difusión del 100% de las plazas vacantes	% de plazas difundidas	$\frac{\text{No. de plazas difundidas}}{\text{No. de plazas vacantes}} \times 100$	Documental	Proporcionar la información que facilite las mismas oportunidades de movilidad vertical y horizontal
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	6. Promoción Vertical y Horizontal				
Objetivo	6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APE.				
Estrategia	6.6. Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa que permita y refuerce una expresión justa y acotada del poder.				
Linea de Acción	6.6.1. Fomentar una expresión de poder que genere confianza entre las y los servidores públicos y el personal directivo, y que permita el apoyo para que todas y todos tengan el mismo acceso a las oportunidades de movilidad horizontal y vertical.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
Declaratoria del Oficial Mayor de ofrecimiento de respeto a la promoción vertical y horizontal y desarrollo de capacidades.	Una declaratoria de poder	Declatoria	No se aplica fórmula	Documental	Que el personal fortalezca su confianza en la transparencia y posibilidades de movilización horizontal y vertical
Estrategia	6.7. Lograr una promoción vertical y horizontal justa a través del uso de imágenes y símbolos que promuevan la igualdad y la no discriminación.				
Linea de Acción	6.7.1. Eliminar cualquier tipo de imágenes y símbolos que impliquen un encasillamiento de las mujeres en ciertas áreas laborales y que obstaculicen la movilidad horizontal y vertical equitativa.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
Analizar los medios visuales de comunicación	Analisis al 100% de los medios	% de avance	No se aplica fórmula	Informe	Eliminar imágenes estereotipadas.

interna.					
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	6. Promoción Vertical y Horizontal				
Objetivo	6. Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la APE.				
Estrategia	6.8 Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.				
Linea de Acción	6.8.1 Analizar periódicamente, desde la perspectiva de género, las políticas, normas y procedimientos usados por las instituciones para la revisión y evaluación de ascensos, para identificar y reducir las valoraciones subjetivas e informales que pudieran existir.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
6.8.1.1. Revisión para su adecuación, con perspectiva de género de documentos, políticas y reglamentos.	50 documentos	% de avance	$\frac{\text{No. de documentos revisados}}{\text{No. de documentos programados}} \times 100$	Documental	Aseguramiento de mecanismos de promoción vertical y horizontal.
Linea de Acción	6.8.2 Adecuar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos que se aplican en las evaluaciones para los ascensos en todos los niveles, con base en el cumplimiento de los objetivos de la institución.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados

6.8.2.1 Instrumentar e implantar la evaluación de desempeño como mecanismo que contribuya a la promoción vertical y horizontal.	Generar un sistema de evalaución de desepeño	% de avance	No se aplica fórmula	Documental	Aseguramiento de mecanismos de promoción vertical y horizontal.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, Oficialía Mayor, dependencias centralizadas y descentralizadas				

7.-Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad

Evalúa las acciones de capacitación que realiza la Institución atendiendo el principio de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Se incluyen en este factor las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional en igualdad.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD DEL FACTOR	Fortalecimiento de la capacitación para el puesto (Diagnóstico gráfica 23).
	Fortalecimiento de la Capacitación en temas de género. (Diagnóstico gráfica 25) mayor utilidad en mejorar la vida personal y desempeño en el trabajo (Diagnóstico grafica 27).
	Considerar la capacitación en promociones y ascensos. (Diagnóstico gráfica 24).
	Detección de necesidades de capacitación, de tal suerte que se oferte de acuerdo a necesidades. (Diagnóstico gráfica 24).

Factor	7. Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad
Objetivo	7. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y

	servicios públicos.				
Estrategia	7.1. Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.				
Linea de Acción	7.1.1. Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
Incluir en las fichas técnicas de capacitación y talleres que imparta la APE, la perspectiva de género	50 fichas técnicas	% de avance	No. de fichas técnicas / No. de fichas técnicas programadas X 100	Fichas técnicas Evaluación de cursos	Capacitación y formación profesional con perspectiva de género
Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) institucional que permita verificar si la capacitación programada actualmente corresponde a la necesidad y perfil del puesto.	Un Diagnóstico	% de avance	No se aplica fórmula	Informe	Aplicación de mecanismos de verificación para la incorporación de principios de igualdad y no discriminación
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, Secretarías, Oficialía Mayor y organismos descentralizados.				

Factor	7. Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad					
Objetivo:	7. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.					
Estrategia	7.1. Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.					
Línea de Acción	7.1.2. Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.					
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados	
7.1.2.1. Sistema que permita la capacitación y actualización obligatoria del personal de acuerdo a su desempeño y función.	Sistema de control, seguimiento y evaluación de la capacitación	% avance del sistema	No se aplica fórmula	Documental	Personal de la APE con acceso transparente y programado de su capacitación	
Estrategia	7.2. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.					
Línea de Acción	7.2.1. Capacitar al personal que integra niveles directivos para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.					
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados	
7.2.1.1. Curso de	3 cursos	% de cursos	No. de cursos	Lista de	Secretarios y	

Liderazgo Gerencial con PG para formar lideres con estilos gerenciales no discriminatorios.			impartidos/ No. de cursos programados X 100	asistencia y evaluación de curso	Directores sensibilizados y comprometidos al cambio institucional.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, Secretarías, Oficialía Mayor y organismos descentralizados.				

Factor	7. Capacitación, Formación y Desarrollo Profesional en Igualdad				
Objetivo	7. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.				
Estrategia	7.2. Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.				
Linea de Acción	7.2.2. Desarrollar cursos y talleres en materia de igualdad de género con cobertura en todos los niveles jerárquicos de la institución.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
7.2.2.1 .Impartir y promover cursos en materia de equidad de género y marco normativo federal y estatal (leyes, convenciones etc.) para la igualdad de	12 cursos /talleres	% curso/taller	No. de cursos y talleres impartidos/No. de cursos y talleres programados X 100	Lista de asistencia y evaluación a cursos.	Contar con personal sensible y dispuesto a los cambios de Cultura Institucional.

hombres y mujeres.					
7.2.2.2. Diseño y aplicación de cursos en línea que faciliten el proceso de capacitación.	3 Curso en línea	% de avance	No. de cursos y talleres impartidos/No. de cursos y talleres programados X 100	Verificación en la red de existencia	Incluir tecnología cibernética que acorte y facilite los procesos de capacitación
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, Secretarías, Oficialía Mayor y organismos descentralizados.				

8.-Conciliación entre la Vida, Laboral, Institucional, Familiar y Personal

Evalúa el balance o corresponsabilidad entre las esferas pública (laboral e institucional) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD DEL FACTOR	Factor de oportunidad de mejoramiento es el mejor calificado con 8.21 de promedio.
	Considerar los horarios de capacitación.
	Flexibilización de los permisos por asuntos familiares.

Factor	8. Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal.
Objetivo	8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APE.
Estrategia	8.1. Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.
Línea de Acción	8.1.1 .Desarrollar políticas institucionales que procuren la corresponsabilidad entre las instituciones de la APE y las servidoras y servidores públicos, en la distribución equitativa de las cargas laborales, familiares y personales.

Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
8.1.1.1. Premiar la eficiencia y eficacia laboral con estímulos de flexibilización de horarios y tiempo para la familia.	Acciones no cuantificable	No. de acciones realizadas	No se aplica fórmula	Documental	Motivar la participación orientada a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor²	8. Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal.				
Objetivo	8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de APE.				
Estrategia	8.1. Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.				
Línea de Acción	8.1.2. Incorporar en la normatividad interna de dependencias y entidades de la APE, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
8.1.2.1. Establecer el día de la Convivencia	Dos reuniones al año en	% de reuniones	No. de reuniones realizadas/	Informe. Registro fotográfico	Motivar la participación orientada a

² Se incluyen en la acción específica 2 líneas de acción.

Familiar	espacio recreativo		No. de reuniones programadas X 100		alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal
Estrategia	8.2. Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través de estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.				
Linea de Acción	8.2.1 .Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.				
	8.2.2. Flexibilizar los horarios buscando armonizar los laborales con los escolares; brindar facilidades, servicios, prestaciones y acciones afirmativas que permitan a las servidoras y servidores públicos compartir sus responsabilidades laborales, familiares y personales.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
8.2.2.1 Implementación de proyecto piloto de acuerdo de flexibilidad de horarios negociados que permitan acciones afirmativas.	Sin cuantificar	No. de acciones realizadas	No se aplica fórmula	Documental	Generar empleados responsables de la conciliación de la vida laboral, institucional, familiar y personal

Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas
--------------	---

Factor³	8. Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal.				
Objetivo	8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APE.				
Estrategia	8.3 Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.				
Línea de Acción	8.3.1. Asegurar que servidoras y servidores públicos con personal a su cargo atiendan al compromiso institucional a favor de la corresponsabilidad, otorgando permisos, prestaciones, licencias, y respetando el horario laboral en función de las responsabilidades familiares y personales.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
8.3.1.1. Reunión de sensibilización a jefes de área, mandos medios, Directores y Secretarios	15 reuniones	% de reuniones	No. de reuniones realizadas/ No. de reuniones programadas X 100	Documental	Directivos sensibilizados a la aplicación de la corresponsabilidad
Estrategia	8.3 Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.				
Línea de Acción	8.3.2 Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados

³ Se incluye en una acción específica 2 líneas de acción.

8.3.2.1. Curso de Liderazgo Gerencial con PG para formar líderes con estilos gerenciales no discriminatorios.	3 cursos	% de cursos impartidos	No. de cursos impartidos/ No. de cursos programados X 100	Lista de asistencia y evaluación de curso	Secretarios y Directores sensibilizados y comprometidos al cambio institucional.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

Factor	8. Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal.				
Objetivo	8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APE.				
Estrategia	8.3 Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.				
Línea de Acción	8.3.3 Establecer un mecanismo institucional que dé seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
8.3.3.1. Realizar el seguimiento a la observación en la aplicación de las normas y políticas a favor de la corresponsabilidad	12 Reportes al año	% reportes realizados	No. de reportes realizados/ No. de reportes programados X 100	Documental	Verificación de los mecanismos institucionales de aplicación de normas de corresponsabilidad
Estrategia	8.4. Garantizar que las descripciones de puestos sean equitativas y sin sesgos de género, así como fomentar el acceso en condiciones de igualdad a las actividades de capacitación y formación.				
Línea de Acción	8.4.1. Desarrollar descripciones de puestos que den cabida a la corresponsabilidad entre el trabajo y la vida personal, y que no limiten el potencial de las personas para poder llevar a cabo sus responsabilidades familiares o personales.				

Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
8.4.1.1. Proponer la revisión e inclusión de la PG en el Catalogo de Puestos de Oficialía Mayor y en lo particular de cada Secretaría que cuenta con contratación directa.	Un Catálogo de Puestos actualizado	% de avance.	No se aplica fórmula	Documental	Incorporación de la Perspectiva de género en términos de igualdad de oportunidades
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres y Oficialía Mayor.				

Factor	8. Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Institucional, Familiar y Personal.				
Objetivo	8. Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la APE.				
Estrategia	8.4 .Garantizar que las descripciones de puestos sean equitativas y sin sesgos de género, así como fomentar el acceso en condiciones de igualdad a las actividades de capacitación y formación.				
Línea de Acción	8.4.2. Implementar las acciones conducentes para que los cursos de capacitación y formación profesional se impartan dentro del horario laboral.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
8.4.2.1. Acuerdo intersecretarial de capacitación sólo en horarios de trabajo o negociación de tiempos	Un acuerdo	% de avance	No se aplica fórmula	Registro de programa y horarios de capacitación	Contar con un acuerdo para la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar

compensatorios					
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas				

9.-Hostigamiento y Acoso Sexual

Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como la elaboración de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

ÁREAS DE OPORTUNIDAD DEL FACTOR	Factor de oportunidad calificación promedio de 7.29 (diagnóstico promedio de calificación).
	Mayor información sobre el tema hostigamiento y acoso sexual.
	Mayor información sobre mecanismos de denuncia.
	Garantizar las condiciones de respeto e igualdad de trato, así como la recuperación de confianza en las autoridades procuradoras de justicia.

Factor	9. Hostigamiento y Acoso Sexual				
Objetivo	9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APE.				
Estrategia	9.1. Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la APE.				
Linea de Acción	9.1.1. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados

1.1.1.1. Difundir el procedimiento de denuncia (Protocolo) ⁴	Elaboración y ejecución de un programa de difusión	% de avance	No se aplica fórmula	Registro fotográfico. Informe de avance	Personal informado sensible a la detección, y prevención de prácticas de hostigamiento y acoso sexual
9.1.1.2. Organizar grupos de prevención y atención al hostigamiento y acoso sexual	20 grupos (uno por cada Dirección de Secretaría)	% de grupos	No. de grupos constituidos / No. de grupos programados X 100	Registro de reuniones grupales	Personal informado y capacitado para la aplicación del protocolo
9.1.1.1.3. Ofertar el acompañamiento de personal del Instituto Queretano de las Mujeres para casos de hostigamiento o acoso sexual que permita acotar los tiempos de atención y respuesta	100% de solicitudes de acompañamiento	No. de acompañamientos	No se aplica fórmula	Informe. Actas en Ministerio Público	Recuperación de la confianza de instancias que atienden temas de género y las de procuración de justicia
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas.				

Factor	9. Hostigamiento y Acoso Sexual.
Objetivo	9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APE.
Estrategia	9.1. Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema

⁴ http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/

	organizacional que promueva prácticas de respeto en la APE.				
Línea de Acción	9.1.2. Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
9.1.2.1. Compromiso de las autoridades competentes y enlaces de confidencialidad	Un convenio	% de avance	No se aplica fórmula	Documento	Protección de identidad de las víctimas de hostigamiento y acosos sexual
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas.				

Factor	9. Hostigamiento y Acoso Sexual				
Objetivo	9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APE.				
Estrategia	9.1. Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la APE.				
Línea de Acción	9.1.3. Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
9.1.3.1 Campaña de sensibilización y motivación a conductas de respeto.	2 campañas	% de campañas	No. de campañas realizadas / No. de campañas programadas X 100	Documental Monitoreo de ambiente laboral	Mejorar el ambiente laboral propiciar la disminución y eliminación del hostigamiento y

					acoso sexual
9.1.3.2 .Convocatoria a sector educativo (universidades públicas y privadas) y Derechos Humanos y sociedad civil a participar como instancias colegiadas.	Instalación de Grupo colegiado	% de avance .	No se aplica fórmula	Minutas. No. de dictámenes	Contar con un grupo interdisciplinario profesional que apoye la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual
9.1.3.4. Pronunciamiento político del Ejecutivo Estatal, de cero tolerancias institucionales al hostigamiento y acoso sexual y su difusión en medios masivos de comunicación.	Un pronunciamiento	Un pronunciamiento	No se aplica fórmula	Documental No. de medios que difunden el pronunciamiento	Sensibilizar y atenuar la práctica de conductas de hostigamiento y acoso sexual
Responsables.	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas.				

Factor	9. Hostigamiento y Acoso Sexual
Objetivo	9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APE.

Estrategia	9.2. Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la APE.				
Línea de Acción	9.2.1. Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la APE.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
9.2.1.1 Reunión informativa a enlaces sobre procedimiento y compromiso de desdoblamiento	Una reunión	% de avance	No se aplica fórmula	Registro de personas atendidas	Que el personal cuente con apoyo e información clara para procesos de denuncia
Línea de Acción	9.2.2. Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
1.2.1.1. Capacitación de enlaces sobre: Sensibilización en Perspectiva de Género. Marco normativo Federal y Estatal (Leyes, convenciones etc.) para la igualdad de hombres y mujeres.	Una capacitación	% de avance	No se aplica fórmula	Lista de asistencia y evaluación a cursos.	Contar con personal especializado.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas.				

Factor	9. Hostigamiento y Acoso Sexual
Objetivo	9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la APE.

Estrategia	9.3. Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual				
Linea de Acción	9.3.1. Crear una instancia de orientación e información sobre el hostigamiento y acoso sexual, que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
9.3.1.1. Establecer que el enlace del PCI realice acciones de orientación, información y canalización.	No cuantificable	No. de acciones	No se aplica fórmula	Registro de personas atendidas, y canalizadas	Contar con un mecanismo que permita fortalecer la confianza del personal, y su orientación inmediata.
Estrategia	9.2. Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la APE.				
Linea de Acción	9.3.2. Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
9.32.1 Campaña de sensibilización y motivación a conductas de	2 campañas	Disminución de quejas o denuncias. Mejoramiento del ambiente laboral	No. de campañas realizadas / No. de campañas programadas	Documental Monitoreo de ambiente laboral	Propiciar la eliminación del hostigamiento y acoso sexual

respeto.			X 100		
Estrategia	9.3.- Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual				
Linea de Acción	9.3.3. Diseñar y difundir gráficamente en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.				
Acción específica	Meta	Indicadores	Fórmula	Medios de Verificación	Resultados Esperados
9.3.3.1 .Colocación de letreros informativos en las áreas de selección de personal notificando el procedimiento.	100 letreros para las oficina de la APE	% de avance	No. de letreros instalados/ No. de letreros programados X 100	Registro fotográfico	Aplicación de sistema de valores que fortalecen la equidad de género.
Responsables	Instituto Queretano de las Mujeres, dependencias centralizadas y descentralizadas.				