

## TÉRMINOS DE REFERENCIA

### INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER

#### PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2017.

##### MODALIDAD I

<b>Proyecto</b>	“Acciones estratégicas para la igualdad y la no violencia de género en Quintana Roo”.
<b>Folio</b>	IMEF_09
<b>Meta 11.MI</b>	Diagnóstico de necesidades y carencias en el Programa de Cultura Institucional, así como su actualización.

#### I. ANTECEDENTES

El Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) ha realizado diversas actividades en el tema de Cultura Institucional, en el ejercicio 2008, elaboró un Diagnóstico sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública del Estado (APE) y en la Administración Pública Municipal (APM), el cual arrojó estadísticas diferenciadas sobre las/os Servidoras/es Públicas/os en estos ámbitos, así como un apartado de Recomendaciones para la incorporación de la Perspectiva de Género en las Políticas Públicas. Considerando los resultados de este diagnóstico, para el ejercicio 2010 y con objeto de impulsar el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el mismo, el IQM, mediante asesorías especializadas a 23 entidades públicas, contribuyó a la certificación y obtención del distintivo del Modelo de Equidad de Género 2003 (MEG: 2003) de estas 23 entidades públicas.

En 2011 y con el cambio en la APE, el IQM llevó a cabo un “Diagnóstico de la situación que guarda la APE respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”, basado en los 9 Factores de Incidencia de Cultura Institucional marcados por las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, el cual proporcionó estadísticas sobre los factores mencionados en 18 dependencias y entidades diagnosticadas de la APE así como la elaboración del “Programa Quintanarroense de Cultura Institucional”, que sirvió de base para que en el 2012, 18 Dependencias del Gabinete Legal del Poder Ejecutivo Estatal elaboran sus respectivos Programas Estratégicos de Cultura Institucional, que han contribuido a la formulación de medidas para eliminar los estereotipos de género en el ámbito laboral de estas 18 dependencias; como soporte de este Programa, se elaboró la Plataforma Informática del Programa, en el cual estas mismas Dependencias registraron su correspondiente Programa Estratégico, lo cual les permitió a las entidades coordinadoras del Programa, medir el seguimiento y cumplimiento de las Líneas de Acción de cada Programa.

En este contexto de 2008 a 2016, se han realizado 482 acciones de capacitación con objeto de fortalecer y desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores, en el personal de las dependencias y entidades de la APE en las que se ha intervenido para incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional; estas acciones fueron 5 seminarios, 193 talleres, 155 asesorías, 15 reuniones para la elaboración de una guía indicativa sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral con perspectiva de género y de análisis de Políticas Públicas para la Igualdad, 18 conferencias, 29 certificaciones para capacitadoras/es en materia de impartición de y/o diseño de cursos presenciales con Perspectiva de Género, se adaptó 1 Protocolo para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso sexual para su aplicación en la APE y APM, se elaboró una Norma Estatal de Buenas Prácticas de Igualdad Sustantiva (NEBPIS), 1 modelo de capacitación en materia de género, 53 planes estratégicos, 3 diagnósticos (2008, 2011 y 2015), 6 diplomados, dos sistemas y 2 material impresos de glosarios de género y sobre el tema de elaboración de proyecto de desarrollo social con

perspectiva de género, a través de las cuales se capacitó a 3,713 funcionarias y 2,112 funcionarios públicas/os, dando un total de 5,825 personas, no omitiendo que estas actividades son de impacto a nivel estatal y municipal.

Cabe mencionar que en el año 2014 durante el ejercicio de asesorías especializadas se impulsaron la incorporación de la perspectiva de género, de manera gradual en el mediano y largo plazo, favoreciendo el establecimiento de condiciones de igualdad para mujeres y hombres al interior de sus espacios de trabajo. Este ejercicio permitió la implementación del Programa de Cultura Institucional (PQCI) en 27 dependencias de la Administración Pública Estatal (APE), propiciando el desarrollo de estrategias y líneas de acción que permitieron llevar a la práctica una cultura de igualdad entre mujeres y hombres en beneficio de la sociedad quintanarroense.

En 2015 se aplicó un diagnóstico a 25 dependencias de la APE respondiendo a los avances reales que se han logrado con todas las acciones desarrolladas desde el 2008 y en particular del 2011 a la fecha, en materia de cultura institucional. Esto a su vez, permitió visualizar la/s problemática o situaciones que persisten en la APE y que necesitaban ser atendidas en la búsqueda de la igualdad sustantiva entre los géneros y la eliminación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, aterrizando actividades en el año 2016, de acuerdo a cada resultado obtenido en las instituciones, proporcionando, por parte del IQM, Asesorías Técnicas Personalizadas para la implantación de planes estratégicos 2016, del PQCI, dirigido a 25 comités de Cultura Institucional para la Igualdad de Género,

Estas actualizaciones y adecuaciones a los diagnósticos también responden a las diferentes reformas legislativas que se han realizado a la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en 2014, y la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reformadas en 2015. De igual forma a la reingeniería que el gobierno del estado ha tenido, así como la incorporación de personal de nuevo ingreso a la APE y APM.

En la actualidad existe en nuestro Estado una Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para los municipios de Benito Juárez, Cozumel, Isla Mujeres, Lázaro Cárdenas y Solidaridad, emitida por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), identificada con número AVGM/08/2015, misma que es actualmente vigente, en la que se emitieron recomendaciones que aún están pendientes por cumplir a fin de combatir las problemática de violencia contra las mujeres en dichos municipios.

Este grupo de trabajo reconoce las acciones adoptadas por el estado para crear un ambiente de respeto y perspectiva de género en la Administración Pública y consideran que el Programa de Cultura Institucional es una estrategia planificada para atender el problema.

Sin embargo, se detectó que existe personal que brinda atención al público en general, que carece de sensibilización adecuada y necesaria, por lo que proponen la realización de un diagnóstico que permita detectar las carencias en su implementación y que afectan su efectividad. Es así que se propone para este año realizar un **Diagnóstico de necesidades y carencias en el Programa de Cultura Institucional, así como su actualización**, a fin de dar cumplimiento y/o abonar al indicador número "i" de la Conclusión segunda del citado informe, que a la letra dice: *El grupo de trabajo considera como indicadores: i) la elaboración de diagnóstico de necesidades y carencias en el Programa de Cultura Institucional; ...*

## II. OBJETIVO GENERAL

Realizar un diagnóstico del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI), en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal que forman parte del PQCI, con la finalidad de detectar las necesidades y carencias en su implementación, así como la actualización normativa y estructural del programa en mención.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar mesas de trabajo con integrantes de los diferentes Comités Institucionales para la Igualdad de Género con la finalidad de acordar la actualización e implementación del PQCI y la metodología de aplicación del diagnóstico de necesidades y carencias del programa
- Elaborar un cuestionario para el levantamiento de datos, así como su instructivo de aplicación y evaluación
- Analizar la información recabada con la finalidad de documentarla sistemáticamente
- Actualizar normativa y metodológicamente el PQCI con la finalidad de obtener una propuesta
- Elaborar un Diagnóstico de necesidades y carencias del PQCI

## III. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS A REALIZAR

Esta meta se realizará con la finalidad de detectar las necesidades y carencias del PQCI que se presentan al interior de las 25 instituciones que lo conforman, así como su actualización normativa.

Actualmente son las siguientes:

- |  |   |
|--|---|
| 1. Oficialía Mayor                               | 18. Colegio de Bachilleres del Estado de Quintana Roo                                   |
| 2. Fiscalía General del Estado                   | 19. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica                                   |
| 3. Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Rural | 20. Comisión de Agua Potable y Alcantarillado   |
| 4. Secretaría de Desarrollo Económico            | 21. Comisión Estatal para la Juventud y el Deporte de Quintana Roo                      |
| 5. Secretaría de Desarrollo Social e Indígena    | 22. Consejo Quintanarroense de Ciencia y Tecnología                                     |
| 6. Secretaría de Desarrollo Urbano y vivienda    | 23. Instituto Estatal para la Educación de Jóvenes y Adultos del Estado de Quintana Roo |
| 7. Secretaría de Ecología y Medio Ambiente       | 24. Instituto Quintanarroense de la Mujer   |
| 8. Secretaría de Educación y Cultura             | 25. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de Quintana Roo                   |
| 9. Secretaría de Finanzas y Planeación           | 26. Sistema Quintanarroense de Comunicación Social                                      |
| 10. Secretaría de Gobierno                       |   |
| 11. Secretaría de Salud                          |   |
| 12. Secretaría de Infraestructura y Transporte   |   |
| 13. Secretaría de la Gestión Pública             |   |
| 14. Secretaría de Seguridad Pública              |   |
| 15. Secretaría de Turismo                        |   |
| 16. Secretaría del Trabajo y Previsión Social    |   |
| 17. Administración Portuaria Integral del Estado |   |

La población que será beneficiada de forma directa son las y los servidores(as) públicos(as) que laboran en las instituciones y los beneficiarios indirectos o población beneficiaria final serían las personas usuarias de los

servicios que brinda la Administración Pública Estatal (APE), a través de sus dependencias e instituciones. En este sentido la cobertura de incidencia de esta meta es el Estado de Quintana Roo.

Así mismo, con estos trabajos se estará dando paso a la consolidación del Sistema, en el cual se espera contar con herramientas para que cada institución pueda implantar y autoevaluarse cada año y así ver los adelantos del mismo y estar preparados al proceso de certificación que la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación establece.

De igual forma se estará cumpliendo con uno de los indicadores mencionados en las recomendaciones que emite la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), en la Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres y así combatir las problemáticas de violencia contra las mujeres en los municipios involucrados.

El Instituto Quintanarroense de la Mujer notificará, por oficio, el cronograma de las visitas que se realizarán a cada una de las instituciones donde se levantará el diagnóstico, así como de las actividades que se realizarán durante el proceso de la meta a titulares de las instituciones e integrantes de los comités institucionales para la igualdad de género, previa planeación desarrollada con la persona o consultora contratada y personal del IQM, el cual supervisará los avances de trabajo.

#### IV. METODOLOGÍA

La Persona o consultoría contratada deberá realizar las siguientes actividades con las 26 instituciones que forman parte del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI), tomando en cuenta sus medios de verificación:

Actividad	Medios de verificación	Trim. de ejec.
Mesa de trabajo con actores estratégicos	Acuerdo para la actualización e implementación del PQCI y la aplicación del Diagnóstico de sus necesidades y carencias	3
Elaboración y aplicación del instrumento para levantamiento de datos	Cuestionario e instructivo para su aplicación	3 4
Análisis de la información	Documento de sistematización y análisis	4
Actualización normativa y metodológica del PQCI	Documento de propuesta de la actualización del PQCI	3 4
Elaboración del Diagnóstico de necesidades y carencias del PQCI	Diagnóstico	4

Como resultado de la ejecución de esta meta se obtendrán los siguientes productos:

- Diagnóstico de necesidades y carencias en el Programa de Cultura Institucional, así como su actualización
- Documento actualizado de la normatividad del PQCI completa

Así mismo, la persona o consultoría contratada otorgará las herramientas utilizadas en el proceso con los instructivos correspondiente de seguimiento y evaluación a cada una de las instituciones;

A continuación, se proponen elementos que deberán contener los productos solicitados, tomando en cuenta que podrán adaptarlo de acuerdo a la meta e incorporar otros, de ser necesario.

### El diagnóstico:

#### Índice

Presentación  
 Introducción  
 Antecedentes  
 Justificación  
 Metodología

La muestra

Criterios de selección de muestra en cada dependencia

Procedimiento del muestreo

Muestra desagregada por dependencia y sexo

Encuestas; Encuestas excluidas (Nota: Una vez realizadas en su totalidad las encuestas y al momento del análisis minucioso se van a considerar las que están correctas, sin contradicciones o incompletas, y de ser necesario se mencionarán las encuestas inválidas y válidas, dando los motivos del porqué de las primeras).

El cuestionario

Aplicación del cuestionario

Marco Teórico

Resultados

Perfil de las y los trabajadores que componen la muestra de la administración pública estatal

Percepción sobre el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional desde la óptica de las y los trabajadores de la administración pública estatal, así como las necesidades y carencias del mismo (agregar la información que estará incluida en el cuestionario)

Global

Orden de los municipios

1-26 las instituciones que pertenecen al PQCI

Por la cuestión de la Solicitud de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, le pedimos realizar un texto específico de las siguientes instituciones: Fiscalía General del Estado, Secretaría de Seguridad Pública, Sistema Estatal de Desarrollo Integral de la Familia, Secretaría de Salud y la Secretaría de Educación y Cultura.

Conclusiones

Recomendaciones

Propuestas

Bibliografía

Anexo

Cuestionario ....

## Documento Normativo del IQM

### Índice

- Mensaje del Gobernador Constitucional
- Mensaje de la Directora General del Instituto Quintanarroense de la Mujer
- Resumen Ejecutivo
- Introducción
- Marco Legal
- Marco Institucional de acción
- Marco Conceptual
  - Importancia de la inclusión de la perspectiva de género en la cultura institucional Filosofía humanista
  - Ética del PQCI
  - La cultura institucional desde la perspectiva de género
- Política de Igualdad de Género
- Programa Quintanarroense de Cultura Institucional
- Objetivo del tema de Cultura Institucional
- La función globalizadora de la Secretaría de la Función Pública: una tarea clave para lograr la igualdad
- Consideraciones para diseñar, implantar y monitorear el cambio en la cultura institucional desde una perspectiva de género
- Resultados de la aplicación y análisis del Diagnóstico aplicado en 2015 a instituciones integrantes del PQCI de la APE
- Características
- Resultados de los factores del cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género en la Administración Pública Estatal
  - Política nacional y deberes institucionales
  - Clima laboral
  - Comunicación incluyente
  - Selección de personal
  - Salarios y prestaciones
  - Promoción vertical y horizontal
  - Capacitación y formación profesional
  - Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional
  - Hostigamiento y acoso sexual
- Objetivos estratégicos
- Estrategias
- Líneas de acción
- Indicadores
- Intersectorialidad
- Lineamientos para quienes integran el Comité Institucional para la Igualdad de Género y el Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género en las instituciones
  - Estructuras
  - Políticas de coordinación
  - Funciones
- Documentos normativos para el PQCI
- Herramientas
- Formatos
- Bibliografía

Anexo 1. Siglas y acrónimos

Anexo 2. Glosario

Anexo 3. Consideraciones para la implantación del PQCI al interior de las instituciones de la APE

## V. PERIODO DE EJECUCIÓN

Tercer y cuarto trimestre del año se realizará el diagnóstico.

## VI. PERFIL DE PARTICIPANTES

Quienes laboran en las diferentes instituciones que pertenecen al Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI).

## VII. PERFIL DEL QUIEN PRESTARÁ LOS SERVICIOS

La preparación académica de quien preste el servicio o la consultoría que impartirá la capacitación deberá:

- Contar con estudios de licenciatura y de preferencia maestría
- Experiencia en elaboración de programas, proyectos, políticas públicas de género y perspectiva de género
- Contar con información clara y precisa del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional
- Plantear de forma clara y sencilla el objetivo de este diagnóstico.

La información antes mencionada será comprobada mediante curriculum y con copia de sus certificados o constancias que respalden la información ahí contenida.

### Experiencia y Conocimientos mínimos de dos años en:

- Género.
- Perspectiva de género
- Lenguaje incluyente
- Masculinidades
- Violencia de Género
- Cultura Institucional
- Elaboración de rutas críticas

### Habilidades requeridas:

- Manejo de grupos de trabajo.
- Trabajo en equipo.
- Comunicación asertiva y escucha.
- Responsabilidad
- Lenguaje Incluyente
- Capacidad de diálogo para la generación de una cultura del buen trato, con perspectiva de género.

**VIII. PRODUCTOS ESPERADOS Y TIEMPOS DE ENTREGA**

Los productos esperados serán los siguientes:

No	Producto	Tiempo de entrega	Observaciones
1	Proyecto de la empresa consultora para el diseño del esquema de trabajo para realizar las actividades sustantivas de la meta	Tres semanas antes de iniciar los trabajos	Documento redactado con los datos precisos de la meta, conteniendo tiempos de ejecución.
2	Cronograma de actividades	Tres semanas antes de iniciar los trabajos	Fechas de atención por institución
3	Oficio de aviso	Conforme se van convocando	Oficios que enviará el IQM
4	Formatos de seguimiento estandarizados	Una semana antes los que se utilizarán y una semana y media después los establecidos para implementación, seguimiento y evaluación	Formatos propuestos que serán utilizados en el desarrollo de los trabajos y los que quedarán establecidos para la implantación y seguimiento de los trabajos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional Rutas críticas para actividades
5	Listas de asistencia y participación originales y digitalizadas	Una semana y media después de concluidos los trabajos	Estas deberán contener todos los datos. Captura de listas de asistencia en formato excel, sistematizándolas, de acuerdo a lo que pide el informe cualitativo y cuantitativo, así como las listas impresas con firmas autógrafas de cada participante
6	Minutas de las mesas de trabajo	Una semana y media después de concluidos los trabajos	Documento redactado en tipo relatoría señalando los acuerdos y propuestas presentadas en cada reunión de trabajo, incluyendo fechas de cumplimiento y responsables, el cual debe de estar rubricado y firmado por cada asistente. En ella se debe proporcionar una descripción de la estructura de la reunión, los planteamientos y respuestas de asistentes, y finalizando con las conclusiones. Estas se presentarán separadas por mesas de trabajo e institución.
7	Instrumento del diagnóstico para el levantamiento de datos	Una semana y media después de concluidos los trabajos	Cuestionario e instructivo para su aplicación e interpretación
8	Propuesta de actualización normativa y metodológica del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI).	En tres tiempos: 1.- Al inicio de los trabajos 2.- finales del tercer trimestre 3.- Una semana y media después de concluidos los trabajos	1.- Presentarán la estructura que proponen misma que será consultada con el IQM 2.- La propuesta pasará a revisión para su valoración 3.- se entregará la versión final con los cambios, en caso de que se hayan solicitado.
9	Informe de Análisis Cualitativo y Cuantitativo	Una semana y media después de	El informe de análisis deberá ser redactado con descripción amplia de los datos solicitados. Este deberá ser entregado



	que dé cuenta de la asistencia y participación de cada uno de los trabajos realizados	concluidos los trabajos	en formato Word, PDF e impreso. (Anexo formato).
10	Análisis de la información obtenida en cada una de las actividades	Una semana y media después de concluidos los trabajos	Documento de sistematización y análisis de los trabajos realizados por actividad
11	Fotografías por reuniones de trabajo	Una semana y media después de concluidos los trabajos	Mínimo 10 fotografías por actividad, <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 de la lona,</li> <li>• 4 del grupo trabajando</li> <li>• 1 registro de asistencia</li> <li>• 1 toma de atrás hacia adelante, de manera que se observen a participantes y él o la experta, de preferencia que en todas se visualice la lona.</li> <li>• 1 toma de adelante hacia atrás, de manera que se observen a participantes y él o la experta, de preferencia</li> <li>• 1 del coffe brake, en caso de aplicar</li> <li>• 1 grupal</li> </ul> Se enviarán al correo electrónico <a href="mailto:jpeg@iqm.gob.mx">jpeg@iqm.gob.mx</a> y el de <a href="mailto:iqmipeg@gmail.com">iqmipeg@gmail.com</a> , durante las siguientes 24 horas después de cada reunión. Deberán ser tomadas en medida de 50 x 40 centímetros a 300 DPI. Y en cualquiera de los ángulos siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• - Ángulo Normal,</li> <li>• - Ángulo picado,</li> <li>• - Ángulo contrapicado,</li> <li>• - Ángulo panorámico, y</li> <li>• - Ángulo panorámico de 120°</li> </ul> Al final de la meta se entregarán en su totalidad impresas a tamaño 10 X 15 cm, con sus descripciones, y digitales con las medidas mencionadas arriba.
12	Herramientas utilizadas durante el proceso	Una semana y media después de concluidos los trabajos	Con instructivos de seguimiento y evaluación
13	Diagnóstico de necesidades y carencias en el Programa de Cultura Institucional, así como su actualización	Una semana y media después de concluidos los trabajos	Producto final para la plataforma Análisis estructurado
14	Documento actualizado de la normatividad del PQCI completa	Una semana y media después de concluidos los trabajos	Producto final para la plataforma Análisis estructurado

**NOTA.** Todos los documentos se entregarán mediante oficio, de manera digital (en Word, PDF y en el caso de las listas de asistencias capturarlas en formato de Excel) e impresa en carpetas blancas de 3 o 5 pulgadas de 3 arillos en el orden que se solicitan, deberán contener, portadas con logotipos, lomos con

logotipos, índice de contenidos y los datos del programa, así como separadores por cada producto. Los logotipos y datos del programa les serán previamente proporcionados por quienes coordinen cada meta.

Es importante señalar que los productos entregados se encontrarán en revisión por el IQM y el INMUJERES, por lo que si alguna de estas instancias tiene observaciones el proveedor(a) estará obligado(a) a solventarlas.

## IX. HONORARIOS

El Instituto Quintanarroense de la Mujer acordará con el respectivo proveedor/a, la Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género y la Dirección Administrativa el esquema de pago, mismo que será con base a la entrega de productos solicitados por el IQM en esta meta.

Los gastos de pasajes, hospedaje, alimentación, sede del evento (local, salón, etc), servicio de coffee break (el cual deberá consistir en fruta, yogurth, pan dulce o galletas, jugos, agua, café, té, hielo y en el caso de cursos de 6 horas en adelante además de lo anterior, contemplar la comida para el número de asistentes y por los días de la capacitación) de acuerdo a los tiempos que requiera la actividad, material didáctico a utilizar y papelería serán cubiertos por la consultoría o persona que operará la meta.

Las condiciones para realizar los pagos son:

1. Que la o el proveedor haya entregado al IQM todos los productos y éstos hayan sido aprobados.
2. La recepción del Comprobante Fiscal Digital (CFDI) y XML se realizará después de la revisión de los productos por parte del IQM y previa solventación de las observaciones presentadas.
3. La Dirección de Administración tendrá 20 días contados a partir de la recepción del Comprobante Fiscal Digital (CFDI) y XML, para poder cubrir el pago.
4. La fianza de cumplimiento por el 10% del monto del contrato y entregada en un plazo no mayor de 10 días naturales posteriores a la firma del contrato correspondiente
5. El Comprobante Fiscal Digital (CFDI) deberá ser expedido con los siguientes datos:

Instituto Quintanarroense de la Mujer  
Av. Benito Juárez No. 49  
entre Othón P. Blanco y Av. Álvaro Obregón  
Col. Centro  
C.P. 77000  
RFC. IQM 980515 MV7  
Mpio. Othón P. Blanco  
Chetumal, Quintana Roo, México

## X. ÁMBITO DE RELACIONES

La coordinación de la elaboración de este trabajo, estará a cargo de la Dirección de Institucionalización de la Perspectiva de Género (IPEG), quien realizará la revisión respectiva, generando las observaciones pertinentes, cuando sea necesario.

La o el proveedor siempre se deberá dirigir a la Directora de IPEG para coordinar la operación de los trabajos, o en su caso, con quien ella designe.

La o el proveedor tiene la responsabilidad de que los servicios brindados se desarrollen de conformidad con las normas de calidad y eficiencia. Para cualquier aclaración o corrección el IQM podrá convocar al proveedor/a las veces que crea pertinente, quien deberá de responder en las fechas que se le proponga.

Los documentos como propuesta técnica y económica, firma de contrato, entrega de fianza de cumplimiento correspondiente al 10% sobre la propuesta económica, los documentos administrativos, comprobantes fiscales digitales (CFDI) y XML serán entregados a la Dirección Administrativa.

## INFORME CUALITATIVO Y CUANTITATIVO

(Introducir un índice)

**Denominación de la Meta:**

--

**Tipo de Actividad** (marcar con una "X")

Taller		Curso		Diplomado		Seminario		Otro	(especificar)
--------	--	-------	--	-----------	--	-----------	--	------	---------------

### 1. Información General.

Nombre de la Acción:	
----------------------	--

- Actividades realizadas
- Lugar de realización (estado y municipio)
- Fechas de realización
- Duración (horas y días)
- Número de sesiones/reuniones
- Número de participantes (datos desagregados por mujeres y hombres)

#### 1.1 **Información de la Actividad.** (Descripción general de las acciones)

- Antecedentes y Justificación
- Objetivo general
- Objetivo(s) específico(s)

#### 1.2 **Información del/la Instructor/a** (quien suscribe el presente documento)

- Nombre
- Profesión y especialidad
- Organización, Institución, asociación o empresa donde trabaja:

### 2. Principales Resultados Cualitativos

#### 2.1 **Información de la Población Objetivo:**

- Descripción del perfil de las/los participantes.
- Conocimientos
- Habilidades
- Actitudes
- Síntesis de evaluaciones

#### 2.2. **Informe narrativo de la acción:**

- ¿Se alcanzaron los resultados previstos? (en caso negativo especificar porqué)

Este producto es generado 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) autoras(es) del presente trabajo.