

TÉRMINOS DE REFERENCIA

INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER

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

MODALIDAD I

Proyecto	“Acciones estratégicas para la igualdad y la no violencia de género en Quintana Roo”.
Folio	IMEF_09
Meta 8MI	11 Talleres sobre la prevención del hostigamiento y acoso sexual y laboral con duración de 15 horas cada uno, dirigido al funcionariado de la Administración Pública Estatal y Municipal

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, durante los ejercicios de los años 2011, 2013, 2014 y 2015 se impartieron talleres y se adecuó un protocolo relacionados al tema de prevención y atención de casos de hostigamiento y Acoso Sexual, donde la participación de los hombres estuvo casi a la par con la de las mujeres. Es importante mencionar que este es un tema que favorece el establecimiento de condiciones de igualdad para mujeres y hombres al interior de los espacios de trabajo, generando prácticas que beneficien a 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.

Así mismo, con estas actividades estaremos 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.

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 entre los temas específicos que deberán reforzarse en el Programa de Cultura Institucional, especial atención al tema de nuevas masculinidades,

particularmente entre el personal encargado de la procuración de justicia; el de derechos humanos de las mujeres y no discriminación, y el de **hostigamiento y acoso sexual** en las dependencias y entidades estatales. Es así que se propone para este año realizar **11 Talleres sobre la prevención del hostigamiento y acoso sexual y laboral**, a fin de dar cumplimiento y/o abonar al indicador número "ii" de la Conclusión segunda del citado informe, que a la letra dice: *El grupo de trabajo considera como indicadores: ... ii) el diseño e impartición de talleres y cursos de capacitación en las entidades y dependencias, a partir de las necesidades detectadas.*

II. OBJETIVO GENERAL

Comprender las manifestaciones del acoso y hostigamiento sexual y laboral, a través de acciones, que mejoren el clima laboral de las instituciones y hacer valer los derechos laborales y la integridad de las personas víctimas de estas situaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comprender las causas y manifestaciones del acoso y hostigamiento sexual y laboral a través de una reflexión sobre las valoraciones personales en torno al tema
- Comprender los lineamientos normativos para establecer un mecanismo y un procedimiento de atención para prevenir y en su caso atender alguna situación.
- Elaborar una propuesta de estrategia de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual y laboral para las instituciones

III. DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS A REALIZAR

Estos talleres sobre la prevención del hostigamiento y acoso sexual y laboral, tendrán una duración de 15 horas cada uno y estarán dirigidos, a funcionariado de la Administración Pública y Municipal, tomando en cuenta principalmente a las instituciones que conforman el PQCI, así como los diferentes Ayuntamientos.

La población que será beneficiada de forma directa son las y los servidores(as) públicos(as) que laboran en las instituciones participantes en los talleres y las/os beneficiarios indirectos o población beneficiaria final serían las personas usuarias de los servicios que brinda la Administración Pública Estatal y Municipal (APEM), a través de sus instituciones. En este sentido la cobertura de incidencia de esta meta es en todo el Estado de Quintana Roo.

Por su parte el Instituto Quintanarroense de la Mujer, realizará por oficio la invitación a las instituciones mencionadas, pertenecientes al Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, y municipios para que asistan a los talleres impartidos por la persona o consultoría contratada, mismos que serán realizados bajo la supervisión del personal del IQM, así como la notificación del cronograma de las fechas y lugares sedes, de los talleres, en los diferentes municipios, a titulares de las instituciones e integrantes de los comités institucionales para la igualdad de género, previa planeación desarrollada con la persona o consultoría contratada y personal del IQM, el cual supervisará los avances de trabajo.

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.

Los 11 talleres estarán distribuidos de la siguiente manera:

	Municipio	No. de talleres
1	Benito Juárez	1
2	Solidaridad	1
3	Lázaro Cárdenas	1
4	Isla Mujeres	1
5	Cozumel	1
6	Puerto Morelos	1
7	Tulum	1
8	Felipe Carrillo Puerto	1
9	José María Morelos	1
10	Bacalar	1
11	Othón P. Blanco	1

IV. METODOLOGÍA

La Persona o consultoría contratada trabajará con el modelo educativo denominado taller, donde el aprendizaje se construye a partir de la experiencia grupal entre todas las personas participantes. Se busca que la metodología de los talleres permita la interacción y que el conocimiento se adquiera a través de las vivencias de las/os mismos.

En cada taller se realizará una exposición teórica por parte de quien facilite, además de dinámicas y/o ejercicios grupales que permitan el cumplimiento de los objetivos de la meta y estimulen la participación activa de asistentes. Toda la información presentada deberá ser clara y de fácil entendimiento utilizando un lenguaje incluyente y no sexista.

El instructor o instructora deberá hacer una breve evaluación a quienes participen al iniciar el taller sobre los temas a desarrollar, esto, con el objetivo de conocer el nivel o grado de conocimiento sobre género y nuevas masculinidades y al finalizar el taller, también, deberá aplicar una evaluación para saber qué tanto han aprovechado y asimilado del contenido de los temas. Al finalizar se debe contar con una propuesta de aplicación de los conocimientos en el quehacer institucional.

De igual forma, el instructor o instructora deberá pedirle a quienes participen, una carta compromiso en donde, se comprometen a participar y concluir los talleres, cuyo formato le será proporcionado al proveedor/a, por el coordinador/a de la meta en su momento. Por otro lado, también, se debe elaborar una Ruta Crítica por cada taller y una general. La primera deberá ser elaborado por las/os participantes con ayuda del o la instructora y la segunda, lo deberá realizar el proveedor/a. (presentará ambas en el material probatorio).

Este proveedor/a deberá realizar un análisis cualitativo y cuantitativo de cada uno de los talleres y una de manera global en el que se integre toda la información de los 11 talleres, llamando a este último documento **Informe del proceso formativo y detección de áreas de oportunidad** para lo cual se anexa el formato a este

documento, en ella deberá agregar un análisis comparativo y detallado de los conocimientos adquiridos por las/os participantes, así como la demás información que se solicita en el formato.

Por último, el proveedor/a deberá, integrar un documento con la sistematización de las propuestas de seguimiento y monitoreo, también, deberá entregar constancia de participación a quienes asisten al taller y tendrá cuidado de tomar fotografías y levantar lista de asistencia en cada sesión, mismo que servirá como material probatorio, los cuales deben cumplir con ciertas características mismas que se detalla más adelante en la tabla de productos esperados.

Los temas propuestos a desarrollarse en los talleres son los siguientes:

Tema 1. ¿Qué es el acoso y hostigamiento sexual?: formas de operar, causas y consecuencias

Definiendo el acoso y hostigamiento sexual

¿Qué no es el acoso y hostigamiento sexual?

¿Cómo opera el hostigamiento sexual?

Acoso y hostigamiento sexual: causas y consecuencias

Tema 2. Lineamientos para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en las instituciones de la administración pública

Lineamientos para prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual:

Mecanismo Institucional

Procedimiento

Presentación y atención de quejas

- Investigación de los hechos
- Dictaminación y recomendación de sanciones
- Seguimiento

Tema 3. Estrategias de prevención y atención del acoso y hostigamiento Sexual (EPAAHS)

¿Qué es una estrategia para prevenir y atender el acoso y hostigamiento sexual?

Lo que toda estrategia debe incluir

¿Quién es quién en la estrategia?

¿Por qué son importantes las estrategias de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual?

El material didáctico a utilizar será proporcionado por la persona o consultoría que impartirá los talleres.

Como resultado de la ejecución de esta meta se obtendrá el siguiente producto:

- **Informe del proceso formativo y detección de áreas de oportunidad**

V. PERIODO DE EJECUCIÓN

Tercer y cuarto trimestre del año se realizarán los talleres.

VI. PERFIL DE PARTICIPANTES

Quienes laboran en las diferentes instituciones que pertenecen al Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI) y de los Ayuntamientos Municipales del Estado

VII. PERFIL DE 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 de Cultura Institucional
- Plantear de forma clara y sencilla el tema a abordar
- Contar con certificación de competencias laborales en cursos de capacitación presencial o sus equivalentes

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
- Hostigamiento y Acoso sexual y laboral

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.
- Conocimientos en leyes relacionadas con el tema

VIII. PRODUCTOS ESPERADOS Y TIEMPOS DE ENTREGA

Los productos esperados serán los siguientes:

No	Producto	Tiempo de entrega	Observaciones
1	Cronograma de talleres (propuesta)	Tres semanas antes de iniciar los talleres	Fechas de atención en instituciones y municipios
2	Carta descriptiva y metodológica	Tres semanas antes de iniciar los trabajos	Documento en el que se describe el contenido de los talleres, así como la planeación del mismo, con firma del capacitador/a. Objetivos de aprendizaje Objetivos particulares Planes de sesión (Carta descriptiva, población objetivo, tecn. Didácticas por actividad, materiales, tiempos, etc). Formas de evaluación Duración mínima Productos a entregar
3	Oficios de aviso	Conforme se van convocando	Oficios que enviará el IQM
4	Copia de Cartas Compromisos de asistencia a los talleres	Una semana antes de iniciar y una semana de concluido cada taller	Documento en el que se comprometen las/os participantes a asistir a los talleres y poner en práctica lo aprendido. Es importante mencionar que el formato de esta carta le será turnado al proveedor/a por el coordinador/a o responsable de la meta.
5	Listas de asistencia y participación originales y digitalizadas	Una semana y media después de concluido cada taller	Estas deberán contener todos los datos. Captura de listas de asistencia en formato excel, sistematizándolas, de acuerdo a lo que pide el Informe del proceso formativo y detección de áreas de oportunidad, así como las listas impresas con firmas autógrafas de cada participante
6	Fotografías por sesión de los talleres	Una semana y media después de concluidos los talleres La parte digital enviarlas durante las próximas 24 horas después de cada taller.	Mínimo 10 fotografías por actividad, <ul style="list-style-type: none"> • 1 de la lona, • 4 del grupo trabajando • 1 registro de asistencia • 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. • 1 toma de adelante hacia atrás, de manera que se observen a participantes y él o la experta, de preferencia • 1 del coffe break, en caso de aplicar • 1 grupal Se enviarán al correo electrónico ipeg@iqm.gob.mx y el de iqmipeg@gmail.com durante las siguientes 24 horas después de cada taller. 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"> • - Ángulo Normal, • - Ángulo picado, • - Ángulo contrapicado, • - Ángulo panorámico, y • - Ángulo panorámico de 120°

			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.
7	Muestras de las Evaluaciones Diagnósticas del taller	Una semana después de concluir el tema del taller	Consta de una batería de reactivos que el proveedor/a deberá aplicar a los participantes al inicio de cada taller, con el propósito de diagnosticar los conocimientos de participantes al inicio de cada taller.
8	Muestra de las Evaluaciones finales de los conocimientos adquiridos en el taller	Una semana después de concluir el tema del taller	Consta de una batería de reactivos que el proveedor/a deberá aplicar a cada participante al finalizar cada taller, esto, con el propósito de diagnosticar los conocimientos de participantes, adquiridos en cada taller.
9	Evaluación de los talleres o tutoría y del instructor/a	Una semana después de concluir el tema del taller	De cada participante.
10	Ruta Crítica de aplicación de los conocimientos adquiridos en el ámbito laboral	Una semana después de concluir el último taller	Documento que permita señalar el seguimiento a los proyectos presentados en el área laboral. Se debe elaborar una Ruta Crítica por cada taller y una general. La primera deberá ser elaborado por las/os participantes con ayuda del o la instructora y la segunda, lo deberá realizar el proveedor/a. (presentará ambas en el material probatorio)
11	Material de presentación y capacitación utilizados en los módulos del taller	Una semana después de concluir el tema del taller	Archivos de power-point, videos, etc. Utilizados en el taller, con los logos de Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
12	Constancia de acreditación del taller	Una semana después de concluir el tema del taller	Documento en el que se dé cuenta de la acreditación del taller, el cual debe ser entregado a quienes participen, al concluir sus 15 horas, impresas a color, en opalina gruesa, con los logos y blindaje del programa de Fortalecimiento a la Transversalidad 2017 y previa revisión y autorización del o la coordinadora o responsable de la meta. Por otro lado, es importante mencionar que el proveedor(a) deberá entregar al IQM muestra de este documento en digital y copia (2 mujeres y 2 hombres) como material probatorio.
13	Documento con la sistematización de las propuestas y recomendaciones del taller	Una semana después de concluir el tema del taller	Documento final en el que se refleje las propuestas surgidas en el taller, estos pueden ser de continuación a los talleres o nuevas ideas o propuestas. <ul style="list-style-type: none"> • Propuestas de mejora (desagregadas por dependencia/entidad participante) • Propuestas de seguimiento • Recomendaciones y sugerencias sobre aspectos técnicos y de organización • Recomendaciones para futuras acciones (desagregadas por dependencia)
14	Propuesta de seguimiento y monitoreo de los resultados del taller	Una semana después de concluir el tema del taller	Documento con la propuesta de la forma en que se dará seguimiento, continuidad y monitoreo de los conocimientos adquiridos por las/os participantes del taller
15	Informe del proceso formativo y detección de áreas de oportunidad	Una semana y media después de concluidos los	Producto final para la plataforma Análisis estructurado El informe de análisis deberá ser redactado con descripción

	talleres	amplia de los datos solicitados. Este deberá ser entregado en formato Word, PDF e impreso. (Anexo formato).
--	----------	---

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 (carátulas con plecas), 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 DEL PROCESO FORMATIVO Y DETECCIÓN DE ÁREAS DE OPORTUNIDAD

(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:

"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 (las) autoras(es) del presente trabajo".

- ¿Se alcanzaron los resultados previstos? (en caso negativo especificar porqué)
- Percepción inicial de las y los participantes
- Beneficios obtenidos en las y los participantes (la información que se proporcione deberá desprenderse del análisis de las evaluaciones y cuestionarios aplicados, desagregar por Institución participante)
- Obstáculos que se presentaron durante la planeación y el desarrollo de la actividad.
- ¿Cuáles son las debilidades detectadas?
- ¿Cuáles son las necesidades encontradas?
- ¿Cuáles son las fortalezas?
- ¿Cuáles son las oportunidades identificadas? (desagregar por Institución participante)

3. Principales Resultados Cuantitativos

3.1 Resultados Sistematizados

Datos desagregados por actividad:

No.	Fecha	Municipio (s)	Institución	Mujeres	Hombres	Total
1						
2						
3						
		Total				

* Complementar según sea el caso

3.2 Total de Participantes:

	MUJERES	HOMBRES
TOTAL		
GRAN TOTAL		

CLASIFICACIÓN POR
RANGOS DE EDAD

	0 - 14	15 - 29	30 - 44	45 - 59	60 y más	Total
Mujer						
Hombre						
Total						

CLASIFICACIÓN POR
DEPENDENCIA/INSTITUCIÓN/ORGANIZACIÓN
DONDE TRABAJA

	GOBIERNO			OTROS		Total
	FEDERAL	ESTATAL	MUNICIPAL	OSC	INST ACADEMICA	
Mujer						
Hombre						
Total						

CLASIFICACIÓN POR NIVEL DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

	Técnico Operativo		Mandos Medios		Mandos Superiores		Otros		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Federal										
Estatad										
Municipal										
Otros										
Total										

CLASIFICACIÓN POR TIPO DE CONTRATACIÓN

	Base		Confianza		Honorarios y servicios profesionales		Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Federal								
Estatad								
Municipal								
Otros								
Total								

Clasificación por nivel de la estructura organizacional y rango de edad

	Hombre					Mujer					Gran total
	15-29	30-44	45-59	60 o mas	Total	15-29	30-44	45-59	60 o mas	Total	
Técnico operativo											
Mando medio											
Mando superior											

*Incluir gráficos e interpretación de los datos estadísticos generados.

4. Conclusiones

- 4.1 Propuestas de mejora (desagregadas por dependencia/entidad participante)
- 4.2 Propuestas de seguimiento
- 4.3 Recomendaciones y sugerencias sobre aspectos técnicos y de organización
- 4.4 Recomendaciones para futuras acciones (desagregadas por dependencia)
- 4.5 Conclusiones Generales

5. Anexos evidencias

- 5.1 Listas de asistencia
- 5.2 Fotografías
- 5.3 Productos que se hayan derivado del proceso de formación, y hayan sido elaborados por quienes participan

**NOMBRE Y FIRMA
DEL/A INSTRUCTOR/A**

Nota: Utilizar hojas tantas como sean necesarias para contestar las preguntas y reinteramos que se plasme de manera narrativa.

Nota: La siguiente leyenda la llevan los productos generados:

"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 (os) autoras(es) del presente trabajo".

