

Instituto Quintanarroense de la Mujer

# PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL



Chetumal, Quintana Roo

## Contenido

Programa Quintanarroense de Cultura Institucional .....	2
Objetivo del tema de Cultura Institucional.....	3
Política de Igualdad de Género .....	5
Comité Institucional para la Igualdad de Género del IQM.....	6
Quien coordine el comité tendrá como principales responsabilidades: .....	6
Cada Integrante del Comité tiene como principales responsabilidades:.....	6
Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género .....	7
Lo integran:.....	7
Quienes integran este subcomité tiene los siguientes principios de actuación: 7	
Y responsabilidades como el: .....	7
Políticas de coordinación para el PQCI-IQM .....	8
Estructura del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional .....	9
Estructura del Comité Institucional para la Igualdad de Género del IQM.....	10
Documentos y herramientas para su implementación.....	11
Lista de verificación .....	12
Cronograma de acciones .....	12

## Programa Quintanarroense de Cultura Institucional

El INMUJERES diseñó, junto con la Secretaría de la Función Pública, el *Programa de Cultura Institucional (PCI)*, mismo que es el mecanismo por medio del cual se busca promover, garantizar e implementar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en las instituciones y organismos que conforman la Administración Pública Estatal.

En este contexto, el Gobierno del estado de Quintana Roo a través del Instituto Quintanarroense de la Mujer promovió y adoptó este Programa, a partir del año 2012, a la fecha se cuenta con instituciones estatales trabajando el *Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI)*. En el presente año se están redoblando esfuerzos para el fortalecimiento y consolidación de dicho Programa.

Es así como el PQCI busca la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental, para abonar a instituciones más sensibles a las condiciones de las personas, disminuir las brechas de desigualdad y así buscar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Así mismos, este Programa se diseñó en concordancia con el marco legal de la estatal, las leyes vigentes nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres.

Por otro lado, el PQCI se aterriza o evalúa a través de los siguientes 9 factores estratégicos, al interior de las dependencias y entidades de la administración pública estatal:

- 1) **Política y deberes institucionales.** Su objetivo es incorporar la visión de género en el quehacer institucional. Tiene que ver con conocimiento del marco institucional y normativo del cual emana la política de igualdad entre hombres y mujeres.
- 2) **Clima Laboral.** Su objetivo es alcanzar mejores ambientes laborales para que se vea reflejado en mejores resultados al interior y exterior de la administración pública estatal, ya que el clima laboral influye directamente en la productividad de las y los servidoras/es públicos.
- 3) **Comunicación incluyente.** Su objetivo es lograr que la comunicación y los mensajes que transmiten en las instituciones estén dirigidos a todas las personas buscando promueva la igualdad de género y la no discriminación;
- 4) **Selección de personal.** Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, priorizando las habilidades y aptitudes de las personas, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- 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 y económicas (servicio médico, guarderías, despensa, etcétera), con el fin de eliminar las brechas salariales entre las personas de mismos puestos.

- 6) **Promoción vertical y horizontal.** Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.
- 7) **Capacitación y formación profesional.** Impulsa acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como las necesidades del personal en los temas relacionados con el desarrollo profesional.
- 8) **Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.** Este factor busca garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la administración pública.
- 9) **Hostigamiento y acoso sexual.** Busca el establecimiento de una política contra el hostigamiento, acoso sexual y la discriminación dentro de las instituciones de la administración pública estatal, así como la elaboración de programas, mecanismos y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Por lo tanto, el PQCI cuenta con un Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG) al interior de cada dependencia y entidad adscrita a este Programa y en este sentido cada Comité está integrado por una persona que funge como enlace y/o coordinador/a, más las personas que sean necesarias para que haya representatividad de las diferentes áreas y/o unidades administrativas; y de diferentes niveles jerárquicos de cada dependencia, por lo tanto el número de integrantes varía en cada institución.

A su vez, existe un Comité General, en el cual participan las personas que coordinan los CIIG de cada una de las dependencias integrantes del PQCI.

El PQCI, de manera general busca impulsar la política de igualdad de género como eje transversal de toda la acción estatal y, también, busca mejorar los ambientes laborales, para que no exista discriminación, violencia, y hostigamiento y acoso sexual.

### Objetivo del tema de Cultura Institucional

Consolidar la Institucionalización de la perspectiva de género al interior de la Administración Pública del Estado (APE) mediante la realización de acciones que fortalezcan las capacidades del funcionariado público que la integra, en materia de género, transformando las instituciones públicas en espacios laborables con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia.

### Normatividad

El Comité se integra en apego a lo dispuesto en el artículo 1o. de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**.

ARTÍCULO 1o.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

### **El artículo 33 fracción II de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Quintana Roo.**

ARTÍCULO 33. La institucionalización de la igualdad sustantiva o real, se implementará a través de la transversalización dando prioridad a:

II. El establecimiento de comités de género o en su caso, designación de enlaces de género al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;

### **Y el artículo 22 fracción III y al artículo 23 del Reglamento de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo.**

ARTÍCULO 22. Se consideran estrategias de la institucionalización de la perspectiva de género:

III. Operación de Comités de Género;

ARTÍCULO 23. Los Comités de Género estarán integrados de manera equilibrada de mujeres y hombres servidores públicos de la dependencia o entidad de la Administración Pública Estatal y tendrán como atribuciones:

I. El monitoreo de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género;

II. La promoción de programas en materia de perspectiva de género;

III. La promoción de la paridad de género;

IV. Impulsar la reingeniería de procesos; y

V. la evaluación de las acciones y políticas públicas que se implanten.

## Política de Igualdad de Género

El Gobierno del Estado de Quintana Roo está comprometido con los derechos humanos, el desarrollo integral de las personas, la igualdad sustantiva y la no discriminación, por lo cual promoverá el acceso a la igualdad de oportunidades con el fin de lograr la participación igualitaria entre los géneros en los espacios laborales, en la toma de decisiones y coadyuvará para prevenir, atender y sancionar cualquier tipo de violencia.

## Comité Institucional para la Igualdad de Género del IQM

Objetivo: Generar acciones para el trabajo interno y externo en el que se impulse la igualdad entre hombres y mujeres de acuerdo a los marcos normativos que rigen a esta dependencia.

Tareas o estrategias:

- Garantizar el respeto a los derechos humanos tanto en mujeres como en hombres.
- Desarrollar acciones tendientes a buscar la erradicación de cualquier tipo de discriminación y la promoción de igualdad laboral.
- Impulsar acciones, al interior de la institución, que generen condiciones de igualdad de oportunidades.
- Propiciar ambientes de trabajo libres de estereotipos de género.
- Mejorar la calidad de los procesos de comunicación y mecanismos de selección, promoción y capacitación del personal que propicien un entorno favorable para la cultura de igualdad de género.
- Revisar y analizar las leyes, reglamentos, normas y manuales de procedimientos que rigen al IQM, con el propósito de armonizarlos con la ley de igualdad entre hombres y mujeres del estado de Q. Roo.

### Quien coordine el comité tendrá como principales responsabilidades:

- Coordinar las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.
- Informar periódicamente a la Directora General del Instituto Quintanarroense de la Mujer, sobre el desarrollo y los beneficios de las acciones afirmativas y a favor del personal.
- Informar sobre los niveles de cumplimiento, seguimiento y consecución de los objetivos y metas de la Política de Igualdad de Género.
- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual.
- Ser responsable del Comité General Institucional para la Igualdad de Género.

### Cada Integrante del Comité tiene como principales responsabilidades:

- Coadyuvar en las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.
- Participar en las tareas que den cumplimiento, seguimiento y consecución de los objetivos y metas de la Política de Igualdad de Género.
- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual.
- Elaborar y entregar el reporte a la Alta Dirección, el cual deberá incluir información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal que se hayan establecido.

- Realizar o verificar que se lleven a cabo las auditorías internas, analizando los resultados de estas evaluaciones;
- Evaluar el desarrollo y los beneficios de las acciones afirmativas y a favor del personal.

## **Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género**

### **Lo integran:**

- Recursos Humanos
- Dirección Jurídica
- Coordinador/a del Comité
- Contralor/a interna

### **Quienes integran este subcomité tiene los siguientes principios de actuación:**

- La atención será expedita.
- El trato será empático.
- La atención y actuación se hará de conformidad con las leyes.
- La atención y actuación se fundamentará en el respeto a los derechos humanos.
- La atención y actuación se regirá por el principio de debida diligencia.
- La atención y actuación estará basado en el principio pro persona.
- La atención será deontológica.
- La actuación se basará en la privacidad y la confidencialidad del caso.
- La atención será individualizada, gratuita y efectiva

### **Y responsabilidades como el:**

- Coadyuvar en las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.
- Participar en las tareas que den cumplimiento, seguimiento y consecución de los objetivos y metas de la Política de Igualdad de Género.
- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual.
- Elaborar y entregar el reporte a la Dirección General, el cual deberá incluir Información sobre el seguimiento, cumplimiento y desarrollo de las acciones Afirmativas y/o acciones a favor del personal que se hayan establecido.



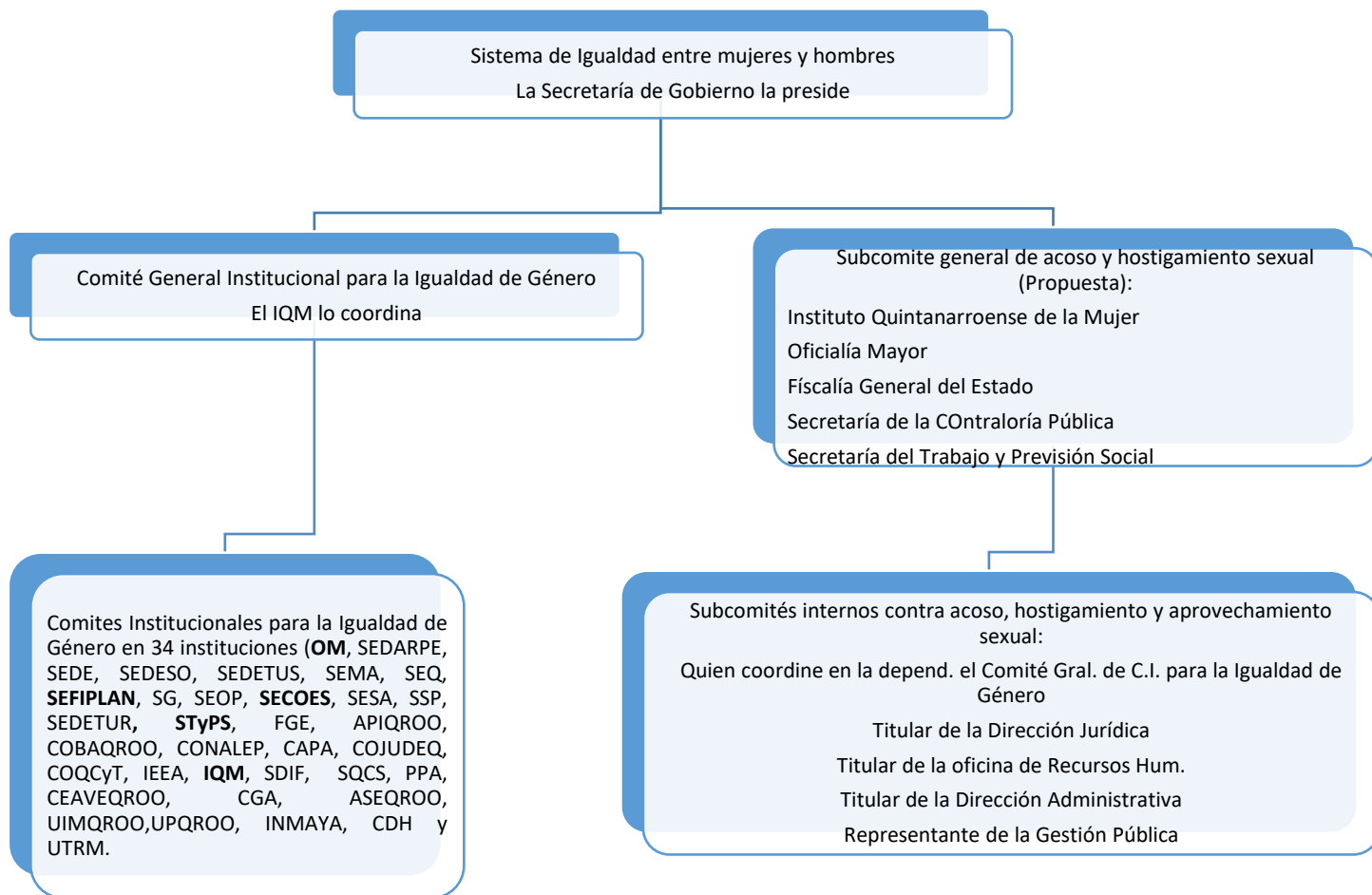
## Políticas de coordinación para el PQCI-IQM

Con el objeto de alcanzar una comunicación asertiva con las partes involucradas para el logro satisfactorio en la implementación de las acciones relacionadas con el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, se establecen las siguientes políticas de coordinación:

- 1) El IQM trabajara con base a un programa operativo establecido al inicio del proceso de certificación.
- 2) Las convocatorias a reuniones, asesorías y demás que solicite el PQCI y el CIIG para su desarrollo, se hará de conocimiento a cada integrante, con 5 días hábiles de anticipación a la fecha, como mínimo;
- 3) Las convocatorias a reuniones, asesorías y demás que solicite el PQCI y el CIIG para su desarrollo, deberán asistir cada integrante;
- 4) Las modificaciones realizadas a las convocatorias a reuniones, asesorías y demás que exija el PQCI y el CIIG, para su desarrollo, se hará de conocimiento a cada Integrante, con 3 días hábiles de anticipación a la fecha, como mínimo; y viceversa.
- 5) Las convocatorias a reuniones, asesorías y demás que exija el PQCI y el CIIG, para su desarrollo, se hará de manera oficial y enviadas por medio de correo electrónico y notificadas a cada Director(a) y al grupo de trabajo a través de la red social WhatsApp, siendo esto válida para ambas partes;
- 6) Las confirmaciones de participación a las convocatorias de reuniones, asesorías y demás que exija el PQCI y el CIIG, para su desarrollo mencionadas en los párrafos anteriores, se harán por parte de cada involucrado por el mismo medio que les fueron notificadas, a fin de acotar tiempo y esfuerzo.
- 7) Como integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género, estamos obligadas(os) solidariamente a cumplir cabalmente con las actividades y los tiempos que se señalan en el programa operativo;
- 8) La persona que no cumpla con lo señalado en el párrafo anterior, estará sujeta a una notificación con copia a la titular;
- 9) Cada Integrante del Comité Institucional para la Igualdad de Género tienen la obligatoriedad de difundir a la población trabajadora el programa operativo y todas las acciones que emanen de ella.
- 10) Y los demás compromisos que determine este Comité y las que sean asignadas por la titular.

## Estructura del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional

\*



## Estructura del Comité Institucional para la Igualdad de Género del IQM

### **Comité Institucional para la Igualdad de Género en el IQM**

Coordinadora del CIIG IQM

Integrantes del Comité

### **Subcomité de Hostigamiento y Acoso Sexual en el IQM**

Coordinador/a del Comité IQM

Contraloría Interna

Director/a Jurídico

Jefa/e de Recursos Humanos

## Documentos y herramientas para su implementación

DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO	CÓDIGO
Acta de confidencialidad	IQM-PQCI-01
Diagnóstico 2011 (18 Srias)	IQM-PQCI-02
Lista de verificación PQCI	IQM-PQCI-03
Diagnóstico 2015 Rep_Final IQM	IQM-PQCI-04
Prog_Cultura Institucional_INMUJERES	IQM-PQCI-05
Reclutamiento y Selección de personal	IQM-PQCI-06
Política de Igualdad de Género	IQM-PQCI-07
Detección de necesidades de cap	IQM-PQCI-08
Políticas PQCI-IQM	IQM-PQCI-09
Resumen de los 9 factores PQCI	IQM-PQCI-10
Directorio PQCI	IQM-PQCI-11
Procedimiento de recepción y seguimiento de quejas	IQM-PQCI-12
Formato de quejas de acoso y host y discriminación	IQM-PQCI-13
Formato de necesidades, demandas y sugerencias	IQM-PQCI-14
Ejemplo de cronograma (Con propuestas)	IQM-PQCI-15
Formato ejemplo acta_PQCI	IQM-PQCI-16
Guía para resguardos de evidencias físicas y electrónicas	IQM-PQCI-17
Manual para el uso no sexista del lenguaje	IQM-PQCI-18
Convenio PQCI 2013	IQM-PQCI-19
Convenio PQCI 2014	IQM-PQCI-20
NMX_R_025_SCFI_2015 igualdad laboral y no discriminación	IQM-PQCI-21
PQCI Proceso operativo para su implementación	IQM-PQCI-22
Control de doctos.	IQM-PQCI-23
Nombramientos 2019	IQM-PQCI-24
Ejemplo de toma de protesta	IQM-PQCI-25
Formato FODA	IQM-PQCI-26
Resumen Ejecutivo PQCI_IQM	IQM-PQCI-27
Guía Indicativa de derechos de las mujeres	IQM-PQCI-28
Ejemplo de ficha técnica	IQM-PQCI-29
Logos PQCI	IQM-PQCI-30
Formato para cargar factores	IQM-PQCI-31
Pronunciamento de confidencialidad (junio 2018)	IQM-PQCI_32
Matriz de Quejas y sugerencias PQCI	IQM-PQCI_34

## Lista de verificación



Dependencia: \_\_\_\_\_

Código: PQCI-IQM-003-2016  
Revisión: 2\*\*

Fecha: \_\_\_\_\_

### Lista de Verificación Auditoría Interna PQCI

Criterios (llenar con una "X" la casilla correspondiente, especificar el nombre de documento, mantener evidencia en carpeta física y electrónica)

		No se tiene documentado ni implementado	Implementado pero no documentado	Documentado pero no implementado	Documentado e implementado
1	<b>1.- POLÍTICAS Y DEBERES INSTITUCIONALES</b>				
1.1	Colocar Misión, Visión o Política de Igualdad en pantallas de equipos IQM				
1.2	Capacitación para alineación de certificación en formación de capital humano				
1.3	Fortalecer las capacidades de los Comités de Cultura Institucional (Asesorías Técnicas para la Implantación del PQCI)				
1.4	Auditorías internas				
1.5	Pláticas sobre Normatividad IQM y PQCI				

## Cronograma de acciones

				COORDINACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA QUINTANEROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL																							
				Instituto Quintaneroense de la Mujer																							
				PERIODO DE REFERENCIA: ABRIL 2016																							
				FECHA DE REFERENCIA: ABRIL 2016																							
				ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE					
				1		2		3		4		5		6		7		8		9		10					
MES	Operatividad	Medio de Medida	Indicador (s)																								
DÍA																											
1.- POLÍTICAS Y DEBERES INSTITUCIONALES			6																								
Colocar Misión, Visión o Política de Igualdad en pantallas de equipos IQM	Informática	Mesas en pantalla	6																								
Capacitación para alineación de certificación en formación de capital humano	Docencia de capacitación	Capacitación	1																								
Auditorías internas	Capital	Auditoría	3																								
Pláticas sobre Normatividad IQM y PQCI	2. Jurídica (LPI, MIST)	Plática	3																								
Fortalecer las capacidades de los Comités de Cultura Institucional	Asesorías AT IQM	Plática	4																								
Capacitación de control interno	Planes de	Capacitación	3																								
Revisión del PQCI (Objetivo y alcance)	Investigación	Producto/Manual	6																								
Presentación de cartillas y materiales del PQCI (CPI)	Investigación	Plática	1																								

Instituto Quintanarroense de la Mujer

# PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL



Chetumal, Quintana Roo



**Última revisión Abril 2020**

**Número de revisión 3**