



PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL 2024

Contenido

PRESENTACIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO.....	5
MARCO CONCEPTUAL	7
PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL	11
POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	12
FASES PARA IMPLEMENTAR EL PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL	12
COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	14
METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD.....	26
INFORME ANUAL	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
LISTA DE CONTROL DE DOCUMENTOS DEL PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL.....	33
MATRIZ DE AUTODIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO....	34

PRESENTACIÓN

Este Programa es el resultado del cumplimiento de los objetivos estatales planteados en el Nuevo Acuerdo por el Bienestar y Desarrollo de Quintana Roo, donde las mujeres son el eje central del Gobierno del Estado. Contempla acciones del poder ejecutivo con el objetivo de alcanzar el bienestar compartido, para que nadie se quede atrás y no dejar a nadie fuera.

Mediante la propuesta de objetivos y ejes estratégicos, el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, PQCI, busca ser el documento rector para que las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal elaboren sus planes estratégicos en materia de igualdad, que respondan a las particularidades organizacionales y al desempeño público de cada una de ellas, permitiendo transformaciones de fondo orientadas a institucionalizar la perspectiva y transversalidad de género en favor de la igualdad sustantiva de mujeres y hombres.

Dando respuesta a las demandas internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, se ha dado seguimiento a la implementación del programa en mención tomando como base los principios de igualdad y no discriminación.

Siendo que el Instituto Quintanarroense de la Mujer es la institución rectora en la Política de Igualdad para Mujeres y Hombres, asume el compromiso de contribuir en forma decidida a que esa transformación se lleve a cabo, a que los cambios se realicen de manera profunda e irreversible, a que se traduzcan en prácticas, avances y resultados que permitan a la población en general constatar una nueva forma de gobernar en la que prevalezca el principio de igualdad sustantiva que incide directamente en el desarrollo integral de todas las personas.

El Programa Quintanarroense de Cultura Institucional propone una metodología que se adaptará de acuerdo a las necesidades, de cada una de las instituciones, beneficiando de manera integral a cada trabajadora y trabajador que representan el principal recurso humano.

Será a través del compromiso que adquiera cada una de las instituciones en la elaboración de su Plan de Acción que coadyuvará a mejorar sus climas impulsando la posibilidad de conciliar los deberes personales, profesionales, laborales y familiares, mediante acciones corresponsables.

El Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, cumple con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2020-2024 y en el Programa Estatal de Desarrollo 2023-2027

El presente Programa Quintanarroense de Cultura Institucional busca garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Administración Pública, incorporando 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. Este cuenta con estrategias transversales, como la capacitación que es fundamental para el aprendizaje continuo a partir de las necesidades de formación que deben cubrirse para cada grupo según su objetivo específico y la comunicación para difundir permanentemente mensajes temáticos dirigido a todo el personal con el propósito de informar, sensibilizar y propiciar acciones en relación a los tres ejes del PQCI.

En este contexto y atendiendo a las directrices establecidas por la Titular del Poder Ejecutivo Estatal, Lcda. María Elena H. Lezama Espinosa, de un gobierno honesto, austero y cercano a la gente que genere un desarrollo integral, sostenible y solidario para todas las personas, el Instituto Quintanarroense de la Mujer establece a través de este Programa mecanismos que coadyuvan a tan importante encomienda en favor de la igualdad sustantiva.

La realización o actualización de este mecanismo en referencia deberá realizarse en función del marco normativo vigente y aplicable a cada Institución gubernamental, es decir cada vez que se susciten cambios en la estructura normativa y administrativa funcional del aparato gubernamental y al interior de la institución pública.

MARCO NORMATIVO

Conforme a los principios rectores del Nuevo Acuerdo por el Bienestar y el Desarrollo, este programa se fundamenta en los compromisos adoptados por el Estado para promover, respetar, proteger y garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, en concordancia con los instrumentos jurídicos a nivel nacional e internacional. Estos compromisos, de carácter general y local, se presentan a título enunciativo, sin limitarse a ellos, y sirven como referencia obligada para las entidades y dependencias de la Administración Pública Estatal:

1. Instrumentos Internacionales:

- a. Declaración Universal de los Derechos Humanos
- b. Convención Americana sobre Derechos Humanos
- c. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- d. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”
- e. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “CEDAW”, por sus siglas en inglés
- f. Convención Americana de Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”
- g. Convenio (No. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor
- h. Convenio (No. 190) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- i. Convenio (No. 111) relativo a discriminación en materia de empleo y ocupación
- j. Plataforma de Acción de Beijing adoptada en la Cuarta conferencia mundial sobre la Mujer para dar cumplimiento a la CEDAW
- k. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”
- l. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer
- m. Estatuto de Roma
- n. Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso
- o. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

2. Ámbito Nacional

- a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- b. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- c. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- d. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- e. Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia
- f. Ley Federal del Trabajo
- g. Ley de Planeación
- h. Ley General de Responsabilidades Administrativas
- i. Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- j. Ley General de Víctimas
- k. Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción
- l. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes
- m. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
- n. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención

3. Ámbito Estatal

- a. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo
- b. Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer
- c. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo
- d. Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo
- e. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo
- f. Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo
- g. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo
- h. Ley de los trabajadores al servicio de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, de los ayuntamientos y organismos descentralizados del Estado de Quintana Roo
- i. Ley del Servicio Público de Carrera del Estado de Quintana Roo

MARCO CONCEPTUAL

En función de que el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, funge como una herramienta para el desarrollo de medidas pertinentes para que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad, se realizan las siguientes aclaraciones de algunos términos para comprender su significado en el contexto del presente Programa:

Acciones afirmativas: Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Es necesario considerar que el carácter temporal de las acciones afirmativas está sujeto al resultado que se espera alcanzar y no a determinaciones a priori; por lo tanto, se suspenderán sólo si el problema fue resuelto y los resultados son sostenibles¹.

Acoso: Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Los tipos más reconocidos de acoso son; el acoso laboral, el acoso moral o psicológico y el acoso sexual².

Acoso moral o psicológico: Es aquel que tiene por finalidad someter a la víctima a través del quebrantamiento de su confianza y su autoestima por medio de la humillación pública, la burla, generación de confusión, incertidumbre y cuestionamiento de sus principios y valores. Representa la necesidad de control por parte de la persona agresora, estableciendo una relación de dominación que tiene por fin hacer sentir culpable a la víctima en todo sentido³.

Acoso sexual: Es un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella⁴.

Brechas: Medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto de un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos⁵.

¹ Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). *Glosario para la Igualdad*, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos>

² Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), s.f.

³ INMUJERES, s.f.

⁴ INMUJERES, s.f.

⁵ INMUJERES, s.f.

Clima Laboral: Ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las personas servidoras públicas respecto de las estructuras y procesos que ocurren en su medio⁶.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Es una línea de trabajo que se impulsa como parte de las políticas de igualdad con el propósito de transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado socialmente asignado a las mujeres. La conciliación se impulsa mediante acciones que, desde el sector privado, coadyuven a que las personas puedan erradicar las tensiones entre el trabajo, la vida personal y familiar, a través de ejemplo de: horarios mixtos, compactados o flexibles, guarderías, lactarios, permisos de maternidad, paternidad o redes de cuidado comunitario o en las que se corresponsabilicen el sector público y privado, entre otras⁷.

Corresponsabilidad: Se refiere a que mujeres y hombres se responsabilicen equitativamente de las tareas domésticas del cuidado y atención de las personas dependientes⁸.

Cultura Institucional: Conjunto de valores, creencias, estructuras y normas compartidas en mayor o menor grado por cada una de las dependencias y entidades que integran la administración pública estatal y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado para el funcionamiento de cada una y en el comportamiento de las personas que la conforman⁹.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.¹⁰

⁶ INMUJERES, s.f.

⁷ INMUJERES, s.f.

⁸ INMUJERES, s.f.

⁹ INMUJERES, s.f.

¹⁰ Artículo 1, fracción III, Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Equidad: Es el principio ético normativo asociado a la idea de la justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja. Cabe mencionar que el concepto de equidad e igualdad transmiten mensajes distintos, el primero es un principio ético normativo abocado a los aspectos pendientes por satisfacer en un determinado sector de la población, mientras que el segundo es un derecho humano que corresponde a todas las personas y que no está sujeto a necesidades específicas¹¹.

Estereotipos de género: Son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres, son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad. Con frecuencia se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluidas a través de leyes o prácticas institucionales¹².

Hostigamiento (sexual): Abarca cualquier comportamiento que resulte ofensivo, incómodo o humillante y que niegue a una persona la dignidad y respeto a que tiene derecho. Si bien el hostigamiento sexual es sólo un tipo, es el que más afecta a las mujeres en el trabajo. Se considera hostigamiento toda “acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal¹³”. Otra característica fundamental es que se trata de un comportamiento sexual que no es deseado por la víctima y afecta la dignidad de su persona, ya sea mujer u hombre. El espacio más frecuente donde suele ocurrir es en el ámbito laboral. Se caracteriza por solicitar favores sexuales; actos de naturaleza sexual, verbal, física, o visual; pellizcos, palmadas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contractos que no han sido propiciados, ni consentidos. De acuerdo al artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el hostigamiento sexual es “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa con conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”¹⁴.

Igualdad de Género: La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades de uso, control y beneficio de bienes

¹¹ NMUJERES, s.f.

¹² NMUJERES, s.f.

¹³ Cooper, Jennifer A., Hostigamiento sexual y discriminación. Una Guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral, 2001, p. 13.

¹⁴ Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, *Glosario de género*, Editado por INMUJERES, p. 76.

servicios y recursos de la sociedad, así como la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar¹⁵.

Igualdad Sustantiva: El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales¹⁶.

Institucionalización de la perspectiva de género: Es un proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y a las normas institucionales¹⁷.

Interseccionalidad: Categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad¹⁸.

Enfoque diferencial: Tiene como objetivo visibilizar las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres, las adolescentes y las niñas, ya sea por género, edad, etnia o discapacidad; así como las vulneraciones específicas a sus derechos humanos en tanto pertenecientes a grupos sociales o culturales específicos. Lo anterior con el objetivo de diseñar y ejecutar medidas afirmativas para la garantía del goce efectivo de los derechos de las mujeres, las adolescentes y las niñas¹⁹.

Lenguaje incluyente y no sexista: Se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en

¹⁵ Artículo 5, fracción IV, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

¹⁶ Artículo 5, fracción V, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

¹⁷ NMUJERES, s.f.

¹⁸ NMUJERES, s.f.

¹⁹ Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, *Glosario de género*, Editado por INMUJERES, p. 76.

donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones²⁰.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.²¹

PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL

El Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI), 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 dependencias y entidades que conforman la Administración Pública Estatal.

OBJETIVOS

El Programa tiene como objetivo establecer acciones afirmativas y permanentes, en el corto, mediano y largo plazo, con la finalidad de consolidar la institucionalización de la perspectiva género y contribuir a promover, respetar y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de todo el personal.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la Administración Pública Estatal, a través de la promoción de una cultura de paz y no violencia con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental, para abonar a una cultura organizacional que disminuya las brechas de desigualdad y con ello lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
2. Lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

²⁰ Artículo 5, fracción IX, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

²¹ Numeral 4.51 de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

3. Garantizar la conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar de las personas servidoras públicas.
4. Sensibilizar a las personas servidoras públicas sobre la importancia de la perspectiva de género.
5. Asegurar espacios laborales libres de violencia de género, garantizando el cumplimiento de una política de cero tolerancia.
6. Fomentar la capacitación continua y específica en temas de igualdad de género, y perspectiva de género para las personas servidoras públicas.
7. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódica para medir el avance y el impacto de las acciones implementadas en el marco del Programa.

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

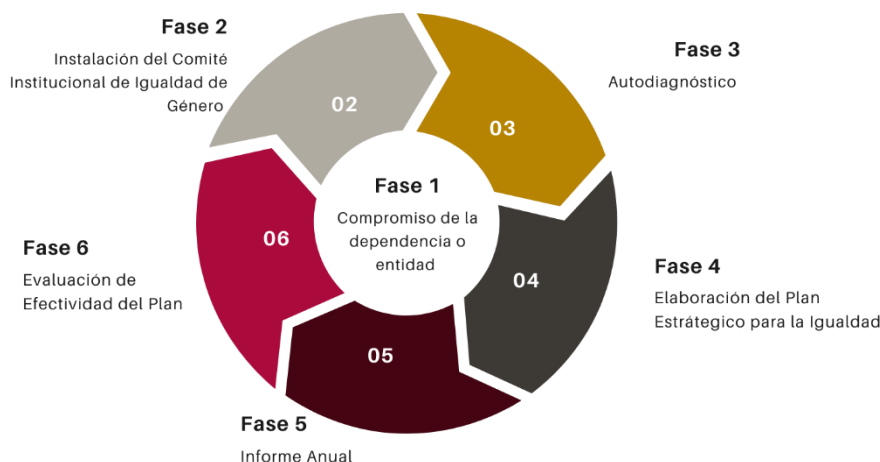
El Gobierno del Estado de Quintana Roo está comprometido con los derechos humanos, el desarrollo integral de las personas, la igualdad sustantiva y la no discriminación, por lo cual promoverá el acceso a la igualdad de oportunidades con el fin de lograr la participación igualitaria entre los géneros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

FASES PARA IMPLEMENTAR EL PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL

Para institucionalizar la perspectiva de género, el PQCI prevé las siguientes fases:

- 1) Compromiso de la Dependencia o Entidad
- 2) Instalación del Comité Institucional para la Igualdad de Género
- 3) Autodiagnóstico
- 4) Elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad
- 5) Informe Anual
- 6) Evaluación de Efectividad del Plan

FASES DE IMPLEMENTACIÓN DEL PQCI



1. Compromiso de la Dependencia o Entidad

La persona Titular comunica al personal, el compromiso a nivel institucional de promover y velar por el pleno ejercicio del derecho a vivir en igualdad y libres de violencia, designando mediante oficio dirigido a la Titular del Instituto Quintanarroense de la Mujer, a la persona servidora pública con nivel de Dirección con la aptitud, perfil, capacidad, conocimiento y disponibilidad, que fungirá como enlace operativo para dar seguimiento a la implementación del PQCI, a quien se le denominará como Titular de la Coordinación.

2. Instalación del Comité Institucional para la Igualdad de Género

El artículo 33 fracción II de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Quintana Roo, establece que la institucionalización de la igualdad sustantiva o real, se implementará a través de la transversalización dando prioridad al establecimiento de Comités de Género, y su Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo señala en su artículo 22 fracción III, que la operación de los Comités de Género se considera una estrategia de la institucionalización de la perspectiva de género. La metodología para su integración se detalla en el presente documento.

3. Autodiagnóstico

Es necesario que las acciones que se realizan al amparo del PQCI se encuentren basadas en las necesidades de cada una de las dependencias y entidades, razón por la cual se diseñó una matriz de autodiagnóstico con perspectiva de género, que permitirá medir la etapa en la que se encuentra la dependencia o entidad, respecto a la transversalización, apropiación, legitimación y gestión de la cultura institucional, las áreas de oportunidad, a fin de planear y posteriormente,

implementar las actividades que se requieren en la institución. El autodiagnóstico nos permitirá conocer lo siguiente:

- a) Ambiente laboral
- b) Institucionalización de la política de igualdad
- c) Grado de instrumentación de lineamientos que construyen ambientes libres de violencia
- d) Acciones afirmativas implementadas
- e) Acciones transformadoras

4. Elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad

El Plan de Trabajo es el resultado de una construcción participativa que da cuenta, de manera certera, de la realidad de la dependencia o entidad, fortaleciendo la articulación al interior, en favor de la igualdad entre mujeres y hombres; en dichos planes se debe distinguir entre las acciones orientadas a la sensibilización y formación, un segundo nivel referente a acciones afirmativas y un tercer nivel de acción estructura normativa/ institucional.

5. Informe Anual

Se emitirá por parte de la dependencia o entidad de forma consolidada anualmente en la dependencia o entidad, tiene como objetivo detallar los logros, retos y oportunidades en la instrumentación del Plan Estratégico para la Igualdad dando cumplimiento al PQCI.

6. Evaluación de efectividad del plan

El Instituto Quintanarroense de la Mujer, como instancia rectora de la política de igualdad una vez recibido el Informe Anual realizará un análisis, iniciando por la matriz de autodiagnóstico y evaluación con perspectiva de género, debiendo documentar los hallazgos encontrados en la documentación a partir de métodos cualitativos, determinando la efectividad de resultados del Plan

COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El objetivo del Comité es generar acciones para el trabajo interno y externo en el que se impulse la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo a los marcos normativos que rigen a la dependencia o entidad.

Cada Comité estará integrado por cuando menos siete integrantes con voz y voto, debiendo estar representadas cada una de las unidades administrativas que conforman la dependencia o entidad, salvo en los casos que, por razones de estructura, no pueda cumplir con la conformación de dicho Comité en la

forma establecida en este apartado, el Comité se conformará atendiendo al número y nivel jerárquico de las personas servidoras públicas que se encuentren en la dependencia o entidad, con aprobación del Instituto Quintanarroense de la Mujer.

Cuando el número de personas servidoras públicas de la dependencia o entidad sean insuficientes para integrar su propio Comité, este dará parte a la dependencia coordinadora de sector a la cual pertenece, solicitando que una de las personas electas de esta dependencia o entidad formen parte del Comité de la institución coordinadora del sector.

La persona integrante a que hace referencia el párrafo anterior, podrá ser designada por la persona Titular de la dependencia o entidad.

El Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG), se integrará de la siguiente forma:

- 1) Titular de la dependencia o entidad, quien tendrá el cargo de Titular de la Presidencia del Comité
- 2) Titular de la Coordinación del PQCI de la dependencia o entidad quien fungirá como Titular de la Coordinación del Comité
- 3) Titular de la Secretaría Técnica del CIIG quien será designada dentro de las personas integrantes del comité, por la persona que funja como Titular de la Coordinación del Comité.
- 4) Una persona representante de cada una de las unidades administrativas que integran la dependencia o entidad, debiendo asegurar que se encuentren representados todos los niveles al interior de la organización, mandos superiores, medios y operativos.

Las personas que integren el CIIG, deberán ser reconocidas por su honradez, vocación de servicio, integridad, responsabilidad, confiabilidad, juicio informado, colaboración, trabajo en equipo, compromiso y tolerancia; así como no haber sido sancionadas por faltas administrativas, ni haber sido condenadas por delito doloso o de violencia de género.

El número de integrantes del CIIG estará constituido con paridad entre mujeres y hombres.

El cargo que se desempeña es de carácter honorífico, por lo que las personas integrantes durarán en su encargo mientras no sea revocada su designación por la persona Titular de la dependencia o entidad.

El Instituto Quintanarroense de la Mujer, podrá autorizar la conformación del CIIG de manera distinta a la señalada en el presente programa previa solicitud de la persona Titular de la dependencia o su equivalente, tomando en cuenta las particularidades, características, condiciones, circunstancias o marco jurídico de actuación de las dependencias o entidades.

El CIIG podrá invitar a sus sesiones a las personas servidoras públicas o cualquier persona que pueda coadyuvar al cumplimiento de sus objetivos, la cual contará con voz, pero sin voto.

La persona que funja como Titular de la Coordinación del Comité, procederá a designar dentro de las personas integrantes del Comité a la persona que fungirá como Titular de la Secretaría Técnica del CIIG.

Las personas servidoras públicas que sean designadas para formar parte del CIIG, y que por algún motivo declinen participar en el Comité, deberán manifestar por escrito la causa de su determinación a la persona Titular de la Dependencia o Entidad, una vez que esta última acepte su renuncia, se deberá designar a otra persona adscrita a la unidad administrativa de la persona servidora pública que renuncio. Cuando una persona integrante deje de laborar en la dependencia o entidad, se realizará el procedimiento establecido para el caso de declinación de participación.

En caso de que las personas integrantes del CIIG cuya remoción haya sido solicitada con motivo de una posible responsabilidad administrativa, quedarán de inmediato suspendidas de sus funciones y serán sustituidas conforme a los términos previstos en el presente Programa sobre la declinación de participación de las personas servidoras públicas.

Las propuestas de remoción se realizarán a través de la persona Titular de la Dependencia, quien lo hará de conocimiento del CIIG, a fin de que una vez escuchada la persona integrante que se encuentre en el supuesto, el CIIG determine lo conducente.

Corresponde al CIIG, las funciones siguientes:

- 1) Aprobar los criterios generales para la planeación, seguimiento y evaluación de la institucionalización de la perspectiva de género;

- 2) Promover políticas institucionales para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, generando ambientes libres de violencia y discriminación;
- 3) Desarrollar acciones tendientes a buscar la erradicación de cualquier tipo de discriminación y la promoción de la igualdad laboral;
- 4) Coordinar las acciones previstas en el Plan Estratégico para la Igualdad entre las distintas unidades administrativas que conforman la dependencia o entidad;
- 5) Fomentar la vinculación con organismos públicos, privados o asociaciones civiles en todo lo concerniente a la igualdad de género y derechos humanos;
- 6) Propiciar ambientes de trabajo libres de violencia de género
- 7) Las demás que sean necesarias para el logro de los objetivos del Comité;

Son atribuciones de la persona Titular de la Presidencia del CIIG, las siguientes:

- 1) Coordinar las actividades del Comité, asegurando que se cumplan los objetivos establecidos en el PQCI
- 2) Proponer estrategias para integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de la dependencia o entidad
- 3) Supervisar la implementación de las acciones y medidas contempladas en el PQCI, asegurándose de que se apliquen de manera efectiva en todas las áreas y niveles de la dependencia o entidad
- 4) Promover acciones de capacitación y sensibilización en temas de género para el personal de la dependencia o entidad, con el fin de crear una cultura organizacional inclusiva y respetuosa
- 5) Tomar protesta a las personas integrantes del CIIG
- 6) Fomentar acciones de vinculación y coordinación con otras dependencias gubernamentales u organizaciones de la sociedad civil, para promover la igualdad de género.

Son atribuciones de la persona Titular de la Coordinación del CIIG, las siguientes:

- 1) Presidir en sustitución de la persona Titular de la Presidencia las sesiones del Comité;
- 2) Proponer el calendario de sesiones del Comité al CIIG;
- 3) Convocar a las personas integrantes del Comité a las sesiones ordinarias o extraordinarias;
- 4) Determinar el contenido del orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- 5) Fungir como Enlace ante el IQM para la operatividad del PQCI;

- 6) Conformar grupos de trabajo conformados por el personal de las unidades administrativas dedicadas a instrumentar las acciones contenidas en el Plan Estratégico para la Igualdad;
- 7) Proponer a la persona Titular de la Presidencia del CIIG, las medidas necesarias para la ejecución de las acciones previstas en el PQCI, considerando los requerimientos que en materia de recursos humanos, financieros y materiales se deban incluir en el proceso de programación y presupuestación del siguiente ejercicio;
- 8) Coordinar los ejercicios de autoevaluación de la dependencia o entidad;
- 9) Coordinar la elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad y su implementación, e informar los avances en las sesiones del Comité;
- 10) Difundir el PQCI entre las unidades administrativas de la dependencia o entidad;
- 11) Designar dentro de las personas integrantes del CIIG a quien realizará las funciones de Secretaría Técnica del Comité;
- 12) Informar periódicamente al IQM sobre los avances y resultados de las acciones comprometidas;
- 13) Las demás que sean necesarias para el logro de los objetivos del Comité.

La Secretaría Técnica del CIIG tendrá las siguientes funciones:

- 1) Convocar a las personas u organizaciones en calidad de invitado(a) a la sesión, previa solicitud de alguna de las personas integrantes;
- 2) Dar seguimiento a los acuerdos que se tomen por el Comité, en informar su cumplimiento de los mismos;
- 3) Llevar el archivo de los asuntos del CIIG, en particular resguardar las actas debidamente firmadas y su documentación soporte;
- 4) Apoyar a la Coordinación del CIIG, en la elaboración de la convocatoria, del orden del día y la recopilación de documentos a desahogar en las sesiones;
- 5) Enviar la convocatoria y material correspondiente a las personas integrantes del Comité, en caso de sesión ordinaria, con una antelación de cuando menos, cinco días hábiles; en el caso de las sesiones extraordinarias, la convocatoria podrá realizarse sin cumplir este plazo;
- 6) Elaborar los proyectos de acta de las sesiones del Comité;
- 7) Enviar los proyectos de actas a las personas integrantes del Comité, para su revisión y firma en los siguientes diez días hábiles a los de la sesión respectiva;
- 8) Las demás que le sean encomendadas por el Comité.

Quienes integran el Comité Institucional para la Igualdad de Género tendrán las siguientes responsabilidades:

- 1) Coadyuvar en las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional;
- 2) Participar en las tareas que den cumplimiento, seguimiento y consecución de los objetivos y metas de la Política de Igualdad de Género;
- 3) Elaborar y entregar el reporte a la Coordinación, 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 y les hayan sido asignadas;
- 4) Realizar o verificar que se lleven a cabo las auditorías internas, analizando los resultados de estas evaluaciones;
- 5) Evaluar el desarrollo y beneficios de las acciones afirmativas y a favor del personal;
- 6) Las demás que sean necesarias para el logro de los objetivos del Comité.

DEL PROCESO DE INSTALACIÓN, REINSTALACIÓN O REESTRUCTURACIÓN DEL COMITÉ

La **Instalación** del CIIG se realizará cuando una institución adopta por primera vez el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional o cuando se fusione con otra u otras.

Procederá una **reinstalación** del CIIG cuando la dependencia o entidad:

- Modifique o actualice su organigrama estructural.
- Cambie la persona Titular de la Dependencia o Entidad

Se considera una **reestructuración** del Comité, cuando alguna o algunas de las personas integrantes o la persona Titular de la Coordinación dejen de formar parte del CIIG, por lo que únicamente se procederá a incorporar dentro del orden del día de una sesión ordinaria o extraordinaria según sea el caso, el punto de Declaratoria de reestructuración, en el que se mencione el nombre y cargo de la persona servidora pública que deja de formar parte del CIIG y el de la persona servidora pública que la sustituirá.

El CIIG realizará su instalación o reinstalación bajo los siguientes criterios:

- a. Se agendará una fecha previa para realizar la capacitación de inducción dirigida a cada integrante del Comité, con la finalidad de presentarles los objetivos que tiene el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional

- (PQCI), la responsabilidad de quienes integran el comité, así como las herramientas para su implementación.
- b. La instalación o reinstalación se realiza a través de una Sesión Ordinaria, generando un Acta con las firmas de cada persona que integra el Comité Institucional para la Igualdad de Género
 - c. Se elaborará una ficha técnica considerando los siguientes datos:
 1. Fecha, horario, lugar
 2. Duración del evento
 3. Objetivo
 4. Antecedentes
 5. Justificación
 6. Nombre de las autoridades que participan
 7. Nombre de integrantes del CIIG
 8. Cuadro desagregado por sexo de personas integrantes del Comité
 - d. El orden del día de la sesión deberá contener cuando menos los siguientes puntos:
 1. Bienvenida y objetivos de la Sesión
 2. Pase de lista y Declaración de Quórum
 3. Lectura, y en su caso, aprobación del Orden del Día.
 4. Mensaje de la persona Titular de la presidencia del CIIG
 5. Toma de Protesta de integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género.
 6. Entrega de Nombramientos a integrantes del CIIG
 7. Mensaje de la Titular del Instituto Quintanarroense de la Mujer
 8. Asuntos generales.
 9. Acuerdos y compromisos
 10. Clausura de la Sesión
 11. Toma de fotografía.
 - e. La Toma de Protesta deberá ser realizada por la persona Titular de la dependencia o entidad que convoca.
 - f. Los nombramientos se generan conforme a los siguientes formatos:
 - i. Para la persona que coordina
 - ii. Para integrantes del comité
 - g. La dependencia o entidad convocante enviará un oficio de invitación a la Titular del Instituto Quintanarroense de la Mujer, quien asistirá como eje rector de la Política de Igualdad en el Estado, atestiguando el protocolo de Toma de Protesta
 - h. Se generará un guion previo, contando con la asesoría de la parte operativa del IQM, si así se requiere.

- i. El acta que se emane de la Sesión podrá ser firmada al término o contarán con 4 días hábiles para completar las firmas, enviando una copia escaneada, al enlace operativo del Instituto Quintanarroense de la Mujer.
- j. Las evidencias que se generen, serán colocadas en la cuenta de google drive que sea provista por el Instituto Quintanarroense de la Mujer, contemplando el acta, fotografías, oficios de invitación, etc.

DE LAS SESIONES DEL COMITÉ

El Comité sesionará válidamente con la presencia de la mayoría de las personas integrantes. Las sesiones ordinarias tendrán lugar conforme al calendario que al efecto se apruebe, debiendo sesionar cuando menos cuatro veces a lo largo del año.

Podrán celebrarse sesiones extraordinarias cuando se estime necesario, a petición de cualquiera de las personas integrantes, previa solicitud a la Coordinación del CIIG.

Las personas que integran el Comité podrán solicitar la incorporación de asuntos que se sometan a consideración del CIIG, debiendo realizarla por escrito dirigido a la persona Titular de la Coordinación, remitiendo copia a la Secretaría Técnica del CIIG, anexando el material respectivo, con una anticipación de cinco días hábiles a la fecha de la sesión.

Las decisiones del Comité serán tomadas por unanimidad o mayoría de votos, en caso de empate, la persona Titular de la Coordinación tendrá el voto de calidad.

De cada sesión se deberá levantar una acta circunstanciada, la cual se firmará por duplicado, debiendo contener cuando menos los siguientes puntos:

- 1) La hora de inicio y clausura de la sesión
- 2) Estatus de acuerdos de la sesión anterior y los que se establezcan
- 3) El nombre y firma de las personas asistentes a la sesión
- 4) Relación de los asuntos tratados

Podrán atenderse en la sesión asuntos que no formen parte del orden del día, siempre y cuando estén de acuerdo las y los integrantes del Comité, o su urgencia merezca atención inmediata y no puedan esperar a que se programe una sesión extraordinaria.

En caso de sesión ordinaria se convocará con una antelación de cuando menos cinco días hábiles; en el caso de las sesiones extraordinarias, la convocatoria podrá realizarse sin cumplir este plazo.

AUTODIAGNÓSTICO

El autodiagnóstico es una herramienta y un proceso basado en una metodología participativa, en la que se realiza un análisis en aspecto cualitativo, mediante esta:

- Se logra la comprensión sobre en qué medida el personal ha asumido e implementado la transversalización de la perspectiva de género;
- Se analiza si las prácticas internas vinculadas con la transversalización de la perspectiva de género son eficaces, si se refuerzan entre sí y si se están utilizando;
- Se realiza un seguimiento y se evalúa el avance en materia de incorporación de la perspectiva de género;
- Se establece una línea de base en lo que respecta al desempeño de la dependencia o entidad en materia de transversalización de la perspectiva de género, a fin de poner en marcha un proceso continuo;
- Se detectan disparidades y brechas de género al interior de la dependencia o entidad;
- Se registran las buenas prácticas que se implementan para lograr la igualdad de género.

Este autodiagnóstico toma elementos de los aspectos generales de la metodología de las Auditorías Participativas de Género (APG), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de igual forma se utiliza el Enfoque de Género y Desarrollo (GAD por sus siglas en inglés), en el cual se centra en la desigualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de aumentar la conciencia respecto de las inequidades originadas en las estructuras institucionales que favorecían a los hombres, este enfoque no sólo se concentra en las mujeres como grupo aislado, sino en las funciones y necesidades de mujeres y hombres.

En el marco del autodiagnóstico, se establece un parámetro de cómo trabaja la dependencia o entidad la institucionalización de la perspectiva de género, analizando los documentos, estadísticas, datos y las experiencias.

Se sugiere a la dependencia o entidad los siguientes pasos para realizar el autodiagnóstico:

- a) Análisis de la matriz de autodiagnóstico con perspectiva de género para realizar la selección de las áreas que están involucradas en la misma;
- b) Designación de una persona como enlace por parte del director o directora de la unidad administrativa que estará en contacto con la Coordinación del CIIG, para el envío de la evidencia documental;
- c) Reunión del equipo de trabajo para explicar la metodología y asignar las variables por unidad administrativa;
- d) Análisis documental y consenso sobre los resultados planteados;
- e) Llenado de la matriz

El análisis del autodiagnóstico se realiza en función de 3 ejes estratégicos:

1. Clima Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
2. Corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar
3. Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual



Cada eje estratégico está integrado por variables las cuales analizan las actividades desde una perspectiva de género:

1. Clima Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: El objetivo es lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. De ahí que las variables para análisis, son:

- 1.1 La misión y visión institucionales consideran la perspectiva de género, y están redactadas con lenguaje incluyente y no sexista
- 1.2 Contar con ordenamientos jurídicos que rijan a la dependencia o entidad, en los que se considere la perspectiva de género, el lenguaje incluyente y no sexista, y los principios de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación
- 1.3 La documentación emitida por la dependencia o entidad se redacta con lenguaje incluyente y no sexista
- 1.4 Se cuenta con criterios de paridad durante los procesos de contratación o promoción del personal para los puestos de trabajo en niveles de mandos medios y superiores
- 1.5 Cuenta con procedimientos para realizar el reclutamiento, selección y promoción en igualdad de oportunidades y sin discriminación, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores
- 1.6 Elabora descripciones y perfiles de puesto objetivos, transparentes y equitativos, que no implican ningún tipo de sesgo por discriminación.
- 1.7 Existen procedimientos para evaluar y dar seguimiento al clima laboral en la dependencia o entidad, que permiten detectar cualquier tipo de violencia de género al interior de la dependencia o entidad
- 1.8 El PQCI y el CIIG ha sido comunicado a las personas servidoras públicas
- 1.9 Se cuenta con una política institucional de igualdad de género en la dependencia o entidad
- 1.10 La dependencia o entidad tiene conocimiento de la distribución salarial del personal, desglosada por sexo según el nivel o categoría, con la finalidad de promover y mantener el equilibrio en la plantilla entre mujeres y hombres.
- 1.11 La dependencia o entidad realiza medidas para promover la inclusión de todas las identidades de género y orientaciones sexuales.

2. Corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: Tiene por objeto garantizar la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las servidoras y servidores públicos. Por lo anterior las variables que se contemplan son:

- 2.1 Contar con una política que declare el compromiso de la dependencia o entidad con el personal (mujeres y hombres) respecto a brindar oportunidades para cumplir su responsabilidad sobre el cuidado de sus dependientes y/o terceros, reconociendo la diversidad de familias y hogares.
- 2.2 Se realiza un informe o reporte sobre el aprovechamiento de las opciones para el cuidado de menores o dependientes en el que se analice el porcentaje de mujeres y hombres que utilizan dicha prestación.

- 2.3 Promueve y apoya que los hombres usen las opciones para el cuidado de menores o dependientes (rol de padres, tutores y/o cuidadores).
- 2.4 La dependencia o entidad cuenta con un mecanismo para promover la lactancia materna en el centro de trabajo, que contenga los lineamientos y procedimientos a seguir para brindar espacio para la lactancia, ya sea permanente o temporal, o brindar facilidades para continuar con esta práctica.
- 2.5 La dependencia o entidad ofrece asesoramiento, apoyo o capacitación acerca del balance familiar laboral con un enfoque de igualdad de género, tras volver de la licencia de maternidad o paternidad.
- 2.6 Difunde y comunica el compromiso institucional hacia el ejercicio de una paternidad responsable y el equilibrio laboral y personal.
- 2.7 La dependencia o entidad coordina y/o participa en actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a todo el personal.

3. Prevención del hostigamiento y acoso sexual: El objetivo de este eje es prevenir el hostigamiento y acoso sexual en el espacio de trabajo y promover la sensibilización del personal del servicio público en la materia, las variables que se contemplan son:

- 3.1 Desarrolla acciones de prevención para que el personal identifique el hostigamiento y acoso sexual.
- 3.2 Difunde a todo el personal los procedimientos de denuncia institucional para casos de hostigamiento y acoso sexual.
- 3.3 La dependencia o entidad establece como requisito de contratación a todo el personal contar con formación en materia de sensibilización en perspectiva de género
- 3.4 Que en caso de existir o haber existido denuncias, contar con registros administrativos de las quejas recibidas, atendidas y sanciones aplicadas por casos de hostigamiento y acoso sexual en la dependencia o entidad.
- 3.5 Emite y difunde el “Pronunciamiento Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual, así como toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente en contra de la dignidad e integridad de las personas” en la dependencia o entidad.

La matriz deberá ser firmada por la persona Titular de la Coordinación y de las personas responsables de las unidades administrativas que coadyuvan en su elaboración.

Por lo anterior, la matriz de autodiagnóstico y evaluación formará parte del anexo del informe anual para su posterior valoración por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD

La igualdad es un tema central en el Gobierno del Estado, de acuerdo al artículo 8 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, como la eliminación de toda forma de discriminación, en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere en razón del sexo, independientemente del género, origen étnico, edad, discapacidad, preferencia sexual, condición social, económica o migratoria, estado civil, obligaciones familiares, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Por lo que se han realizado diversas acciones y programas para incorporar los principios de igualdad y equidad de género²² en las políticas que se implementan en el Gobierno, a lo que se le denomina institucionalización de la perspectiva de género.

En el caso de las entidades y dependencias que forman parte del Gobierno del Estado, tienen la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, fijando objetivos concretos a alcanzar, estrategias y prácticas a adoptar, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos trazados.

Por lo anterior, el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional, contempla que las entidades y dependencias construyan un Plan Estratégico para la Igualdad en el que se contemple un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un análisis de la situación en la que se encuentran, a fin de que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es así que las medidas que se adopten en el Plan de Igualdad se realizan de manera participativa entre las diversas unidades administrativas que la integran.

²² La igualdad implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo, en tanto la equidad refiere un principio de justicia distributiva que busca compensar los desequilibrios en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres. *INMUJERES, ABC de Género en la Administración Pública, 2ª edición, 2007.* http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf

El Plan Estratégico para la Igualdad se elabora con los datos derivados de la Matriz de autodiagnóstico y evaluación con perspectiva de género, en el que se plasman las conclusiones generales y áreas de mejora para facilitar su implementación.

Las características del Plan Estratégico para la Igualdad son:

- **Colectivo – integral:** Incidir en la situación de las mujeres, al crear espacios laborales libres de violencia de género, se crean espacios seguros para todas las personas.
- **Transversal:** Todas las áreas de la dependencia o entidad están involucradas.
- **Progresivo:** Este sujeto a los cambios y dinámicas de la dependencia o entidad.
- **Sistemático:** Se construye siguiendo un orden o método determinado en el PQCI y por las personas que colaboran.

En la fase de construcción del Plan Estratégico para la Igualdad, deberán participar cuando menos:

Tipo	Contribución
Mandos Directivos	Voluntad e impulso
Mandos medios y operativos	Ejecución, integración del plan estratégico para la igualdad en los procedimientos de la dependencia o entidad
Comité Institucional para la Igualdad de Género	Espacio para llevar a cabo el programa con el consenso de propuestas para integrarlas en el Plan.
Plantilla de personal	Participación y propuestas
Representación sindical (en caso de que aplique)	Propuestas, asesoramiento, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses.
Instituto Quintanarroense de la Mujer	Asistencia técnica

En el Plan se requiere establecer objetivos a largo plazo que puedan servir como referencia durante todo el proceso, objetivos concretos a corto plazo, progresivos y coherentes con los generales. Posteriormente, determinar las acciones concretas que se llevarán a cabo. Es recomendable realizar un

seguimiento continuo de las actividades contempladas en el Plan para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y objetivos previstos, lo cual se podrá llevar a cabo a través del formato de cronograma proporcionado en el presente Programa.

De igual forma es recomendable que en la redacción del Plan se especifique lo siguiente:

- Las unidades administrativas responsables del seguimiento
- Nombre y cargo de las personas servidoras encargadas por unidad administrativa
- Los mecanismos para informar a la persona Titular de la implementación y resultados del Plan
- Definir acciones de seguimiento que permitan visibilizar los resultados acciones y objetivos planteados a largo plazo como corto.

La persona Titular de la Coordinación, dará puntual seguimiento en conjunto con las personas servidoras públicas que colaboran en el Plan.

La estructura que conforma el Plan Estratégico para la Igualdad es la siguiente:

1. Resultados del autodiagnóstico
2. Objetivos del Plan Estratégico para la Igualdad
3. Estrategias
 - 3.1 Acciones implementadas
 - 3.2 Acciones a instrumentar
4. Sistema de Seguimiento
5. Anexos

INFORME ANUAL

Una vez que se realicen y ejecuten las acciones previstas en el Plan Estratégico para la Igualdad, se emitirá de forma consolidada en la dependencia o entidad, el Informe Anual.

El Informe Anual tiene como objetivo conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, analizar el desarrollo del proceso, la continuidad de las acciones, así como identificar las necesidades que se requieran para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades al interior de la dependencia o entidad.

El Informe Anual deberá contener los siguientes apartados:

- I. Introducción

- II. Evaluación del resultado de las acciones del Plan Estratégico para la Igualdad
- III. Recomendaciones emitidas por el CIIG
- IV. Buenas Prácticas
- V. Conclusiones Generales
- VI. Anexos

La persona Titular del CIIG, con el apoyo de la persona designada como Titular de la Secretaría Técnica, una vez realizado el monitoreo y seguimiento de las acciones, en coadyuvancia con las diversas unidades administrativas de la dependencia o entidad, integrará la información necesaria para elaborar la propuesta de Informe Anual. El Informe Anual se presentará en la primera sesión del año del CIIG para su validación, una vez validado, será remitido a la persona Titular de la dependencia o entidad para su aprobación.

Conforme a lo determinado en el apartado de autodiagnóstico, deberá incorporarse como anexo al informe anual la matriz de autodiagnóstico y evaluación con perspectiva de género, que dio origen al Plan Estratégico para la Igualdad.

La persona Titular de la dependencia o entidad remitirá al Instituto Quintanarroense de la Mujer, a más tardar el último día hábil del mes de febrero, el Informe Anual, mediante oficio.

EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD DEL PLAN ESTRÁTEGICO PARA LA IGUALDAD

El Instituto Quintanarroense de la Mujer, como instancia rectora de la política de igualdad una vez recibido el Informe Anual realizará un análisis, iniciando por la matriz de autodiagnóstico y evaluación con perspectiva de género, debiendo documentar los hallazgos encontrados en la documentación a partir de métodos cualitativos, determinando la efectividad de resultados del Plan conforme a lo siguiente:

Valoración del Plan	Descripción de la valoración	% de implementación
Negativo	El resultado representa que no se han atendido las desigualdades de género.	Igual o menor al 20%
Insensible	El resultado no prestó atención al género y no reconoció las distintas necesidades de mujeres, hombres, niñas y niños, así como otros grupos diversos.	Del 21% al 40%

Orientado	El resultado se centró en el número de mujeres, hombres o poblaciones en las que estaba enfocado.	Del 41% al 60%
Sensible	El resultado abordó las necesidades de mujeres y hombres, tuvo como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades, pero no abordó las causas raíz.	Del 61% al 80%
Transformador	Contribuyó a cambiar normas, valores culturales, causas estructurales de la violencia y la discriminación en función de género	Del 81% al 100%

El valor de implementación del Plan se obtendrá sumando los porcentajes de implementación por eje.

Para obtener el valor de implementación por eje se realizará el siguiente procedimiento:

- 1) Se valorará la documentación por parte del IQM, conforme si es acorde a la variable: considerando los siguientes criterios: Inexistente, Parcial o Razonable
- 2) Se realizará un análisis de manera cualitativa de cada variable, a fondo de la evidencia documental presentada en la cual se emplearán los siguientes criterios:

Calificación de la evidencia por la instancia rectora	Valor en puntos asignados a la calificación
Sin referencia a perspectiva de género (PG)	0
Alguna referencia sin análisis	1
Perspectiva de género, pero sin entender desigualdades	2
Acciones específicas de perspectiva de género, pero no comprehensivas	3
Adecuado análisis de género y acciones que integran la perspectiva de género	4
Ejemplar e innovador en atender preocupaciones de género	5

La mayor calificación que se puede obtener por cada variable es de 5 puntos. El Eje 1 se compone de 11 variables por lo que el 100% de implementación equivale

a 55 puntos, el Eje 2 de 7 variables cuyo 100% equivale a 35 puntos y el último Eje 3, se compone de 5 variables equivalente a 25 puntos. Por lo que para sacar el porcentaje de implementación por eje bastará una vez realizada la calificación de la evidencia, realizar una sumatoria del puntaje obtenido por cada variable perteneciente al Eje y a través de una regla de tres, se obtendrá el porcentaje de implementación.

EJE	VARIABLES	PUNTAJE
1	11	55
2	7	35
3	5	25
		115

Regla de tres

100%	115
% Porcentaje final	Total de puntos obtenidos

El 100 por ciento se multiplica por el total de puntos obtenidos, y se divide entre 115 teniendo como resultado el porcentaje final.

3) El IQM detallará los hallazgos encontrados en la documentación

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Planes de Igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo, Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe, Santiago, 2019.
- Cooper, Jennifer A., Hostigamiento sexual y discriminación. Una Guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral, 2001
- Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de género, México 2007.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.). Glosario para la Igualdad, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos>
- Instituto Nacional de las Mujeres, *ABC de Género en la Administración Pública*, 2ª edición, 2007.
- Instituto Nacional de las Mujeres, Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, México 2020.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación
- Norma Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención
- Organización Internacional del Trabajo, Manual para facilitadoras de Auditorías de Género: Metodología para las Auditorías Participativas de Género de la OIT, Ginebra 2008.
- Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Quintana Roo 2023 -2027

LISTA DE CONTROL DE DOCUMENTOS DEL PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL

No.	Revisión #	Fecha de revisión	Descripción del Documento	Código
1	1	Enero 2024	Matriz de Autodiagnóstico con perspectiva de género	IQM-PQCI-01
2	6	Enero 2024	F- Acta de confidencialidad	IQM-PQCI-02
3	6	Enero 2024	Política de Igualdad de Género	IQM-PQCI-03
4	6	Enero 2024	F- Detección de necesidades de capacitación	IQM-PQCI-04
5	8	Enero 2024	F- Cronograma PQCI propuesta a instituciones	IQM-PQCI-05
6	5	Enero 2024	F- Propuesta de Acta PQCI	IQM-PQCI-06
7	4	Enero 2024	F- Nombramientos (Coordinador/a, Integrantes de Comité).	IQM-PQCI-07
8	5	Enero 2024	F- Toma de protesta	IQM-PQCI-08
9	6	Enero 2024	F- Ficha técnica	IQM-PQCI-09
10	3	Enero 2024	Logos PQCI	IQM-PQCI-10
11	3	Enero 2024	F- Check list de instalación o reinstalación del CIIG	IQM-PQCI-11
12	2	Enero 2024	F- Pronunciamiento Cero Tolerancia	IQM-PQCI-12
13	1	Enero 2024	Plan Estratégico para la Igualdad	IQM-PQCI-13

Formato con código IQM-PQCI-01

Matriz de Autodiagnóstico y Evaluación con Perspectiva de Género

A continuación, se presenta el orden y la descripción para el llenado de las columnas que integran la matriz:

Columna	Descripción
Descripción de la variable	Elemento a autoevaluar por parte de la dependencia o entidad
Autoevaluación de cumplimiento de la dependencia o entidad	La dependencia o entidad deberá de señalar con la palabra “sí” o “no” si de acuerdo a su criterio cumple con la variable señalada.
Grado de instrumentación de la variable en la institución	En esta sección deberá colocar la calificación el grado de instrumentación, conforme a lo siguiente: <u>Inexistente:</u> No existe <u>En Diseño:</u> Se encuentra en proceso de diseño, hace referencia a trabajos que se han realizado para el diseño de elementos que abonen al cumplimiento de la variable <u>Documentado:</u> Los elementos que conforman la variable está documentada, pero no se ejecuta. Es decir, existe un documento, pero no hay evidencia de su ejecución. <u>En Ejecución:</u> El o los elementos que conforman la variable están operando, pero no se cuenta con evidencia documental suficiente o se encuentra desactualizada. De igual forma podría estar en alguno de los siguientes supuestos, los elementos considerados no se han ejecutado lo suficiente para contar con registros que permitan probar su efectividad o se requiere actualizar. <u>Avanzado:</u> El o los elementos de la variable están operando, existe evidencia documental suficiente de su ejecución, en su caso se cuenta con un documento normativo actualizado y autorizado por la instancia facultada. <u>Óptimo:</u> El o los elementos de la variable están operando y existe evidencia documental de su efectividad.

	Cada grado especifica un criterio del estado que guarda la variable, por lo que el personal que participa en el ejercicio analizará las condiciones en las que se encuentra la variable, así como las características que debe reunir la evidencia documental que se indica a continuación.
Evidencia documental presentada por la institución	Deberá relacionar la documentación que se agrega como evidencia para agregar el grado de instrumentación declarado. Dicha evidencia deberá agregarse en archivo electrónico en formato pdf, mismas que se incluirán en carpetas en una liga de google drive o nube de almacenamiento que disponga la dependencia o entidad. Para cada grado de instrumentación, se agregará la evidencia documental mediante la que se acredite el grado de instrumentación declarado.
Nombre y cargo del resguardante de la evidencia documental	Nombre de la persona servidora pública y cargo de quien resguarda la evidencia documental con la que la dependencia acredita el grado de instrumentación. Puede ser una o varias personas servidoras públicas.
Acción a instrumentar	Si cuando haya sido autoevaluado con un grado de instrumentación igual o menor a “en ejecución”, se acordarán las acciones a seguir con el área responsable de la instrumentación para el cumplimiento de la variable, así como los correspondientes programas para su instrumentación. Dichas acciones se plasmarán en el Plan Estratégico para la Igualdad y en el Cronograma de trabajo
Unidad administrativa responsable de la instrumentación	Se deberá capturar el nombre de la(s) unidad(es) Administrativa(s) Responsable(s) de llevar a cabo la acción a instrumentar.
Los siguientes rubros serán llenados por el Instituto Quintanarroense de la Mujer una vez que se presente el Informe Anual:	
Resultado de valoración de la instancia rectora	Este apartado se realizará conforme a lo dispuesto en el apartado de evaluación de efectividad del Plan Estratégico para la Igualdad.
Calificación de la evidencia por la instancia rectora	Este apartado se realizará conforme a lo dispuesto en el Plan Estratégico para la Igualdad.

Valor asignado a la calificación	Este apartado se realizará conforme a lo dispuesto en el apartado de evaluación de efectividad del Plan Estratégico para la Igualdad.
Hallazgos derivados de la documentación	Este apartado se realizará conforme a lo dispuesto en el apartado de evaluación de efectividad del Plan Estratégico para la Igualdad.
% de implementación	Este apartado se realizará conforme a lo dispuesto en el apartado de evaluación de efectividad del Plan Estratégico para la Igualdad.

MATRIZ DE AUTODIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO												
Rubros llenados por la Dependencia o Entidad								Rubros llenados por el Instituto Quintanarroense de la Mujer				
Número del Element o/ Variable	Descripción de la variable	Autoevaluaci ón de cumplimiento o por parte de la dependencia o entidad	Grado de instrumentac ión de la variable en la institución	Evidencia documen tal presentad a por la institució n	Nombre y cargo del resguarda nte de la evidencia document al	Acción a instrumen tar	Unidad Administrativ a responsable de la instrumentaci ón	Resultad o de la valoració n de la instancia rectora	Calificaci ón de la evidencia por la instancia rectora	Valor asignado a la calificaci ón	Hallazgos derivados de la document ación	% de implement ación
EJE 1. CLIMA LABORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES												
1.1	La misión y visión institucionales consideran la perspectiva de género, y están redactadas con lenguaje incluyente y no sexista											
1.2	Contar con ordenamientos jurídicos que rijan a la dependencia o entidad, en los que se considere la perspectiva de género, el lenguaje incluyente y no sexista, y los principios de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación											
1.3	La documentación emitida por la dependencia o entidad se redacta con lenguaje incluyente y no sexista											

1.4	Se cuenta con criterios de paridad durante los procesos de contratación o promoción del personal para los puestos de trabajo en niveles de mandos medios y superiores											
1.5	Cuenta con procedimientos para realizar el reclutamiento, selección y promoción en igualdad de oportunidades y sin discriminación, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores											
1.6	Elabora descripciones y perfiles de puesto objetivos, transparentes y equitativos, que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.											
1.7	Existen procedimientos para evaluar y dar seguimiento al clima laboral en la dependencia o entidad, que permiten detectar cualquier tipo de violencia de género al interior de la dependencia o entidad											
1.8	El PQCI y el CIIG ha sido comunicado a las personas servidoras públicas											
1.9	Se cuenta con una política institucional de igualdad de género en la dependencia o entidad											

1.10	La dependencia o entidad tiene conocimiento de la distribución salarial del personal, desglosada por sexo según el nivel o categoría, con la finalidad de promover y mantener el equilibrio en la plantilla entre mujeres y hombres.											
1.11	La dependencia o entidad realiza medidas para promover la inclusión de todas las identidades de género y orientaciones sexuales.											
EJE 2. CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR												
2.1	Contar con una política que declare el compromiso de la dependencia o entidad con el personal (mujeres y hombres) respecto a brindar oportunidades para cumplir su responsabilidad sobre el cuidado de sus dependientes y/o terceros reconociendo la diversidad de familias y hogares.											
2.2	Se realiza un informe o reporte sobre el aprovechamiento de las opciones para el cuidado de menores o dependientes en el que se analice el porcentaje de mujeres y hombres que utilizan dicha prestación.											
2.3	Promueve y apoya que los hombres usen las opciones para el cuidado de menores o dependientes (rol de padres, tutores y/o cuidadores).											

2.4	La dependencia o entidad cuenta con un mecanismo para promover la lactancia materna en el centro de trabajo, que contenga los lineamientos y procedimientos a seguir para brindar espacio para la lactancia, ya sea permanente o temporal, o brindar facilidades para continuar con esta práctica.											
2.5	La dependencia o entidad ofrece asesoramiento, apoyo o capacitación acerca del balance familiar laboral con un enfoque de igualdad de género, tras volver de la licencia de maternidad o paternidad.											
2.6	Difunde y comunica el compromiso institucional hacia el ejercicio de una paternidad responsable y el equilibrio laboral y personal.											
2.7	La dependencia o entidad coordina y/o participa en actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a todo el personal.											
EJE 3. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL												
3.1	Desarrolla acciones de prevención para que el personal identifique el hostigamiento y acoso sexual.											
3.2	Difunde a todo el personal los procedimientos de denuncia institucional para casos de hostigamiento y acoso sexual.											

3.3	La dependencia o entidad establece como requisito de contratación contar con formación en materia de sensibilización en perspectiva de género											
3.4	Que en caso de existir o haber existido denuncias, contar con registros administrativos de las quejas recibidas, atendidas y sanciones aplicadas por casos de hostigamiento y acoso sexual en la dependencia o entidad.											
3.5	Emite y difunde el "Pronunciamiento Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual, así como toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente en contra de la dignidad e integridad de las personas" en la dependencia o entidad.											

FORMATO DE ACTA DE CONFIDENCIALIDAD DEL COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO		FORMATO CÓDIGO IQM-PQCI-02
NÚMERO DE REVISIÓN 6	FECHA DE REVISIÓN ENERO 2024	Página 1 de 2

ACTA COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Siendo las doce horas del día siete de marzo del año dos mil veinticuatro, en la sala de juntas del Instituto Quintanarroense de la Mujer, ubicadas en la Avenida Juárez número 49 entre Avenida Othón P. Blanco y Álvaro Obregón de la ciudad de Chetumal, Quintana Roo, se reunieron quienes integran el Comité Institucional para la Igualdad de Género del IQM con el propósito de formalizar el acta de confidencialidad respecto a los hechos, denuncias y documentos que se generen con motivo del ejercicio de las facultades que les han sido otorgadas para llevar a cabo las actividades del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI).

Lo anterior dadas las características de confidencialidad con la cual deberán desarrollar sus actividades a fin de salvaguardar la integridad y derechos tanto de compañeros (as) como de cada integrante que conforma el Comité.

Por ello las personas que integran este Comité, la persona que emite la queja y la persona investigadora establecen el compromiso de responsabilidad de:

- 1.- Mantener en reserva la información que reciba del Comité Institucional para la Igualdad de Género o de terceros formalmente designados por el mismo, relativa a los documentos, salvo la autorización expresa del comité u orden de autoridad competente.
- 2.- No divulgar a ninguna persona que no esté oficialmente involucrada en el proceso de gestión del comité, ninguna información relacionada con la información.
- 3.- Mantener en reserva y no divulgar ni utilizar, en provecho propio o de terceros y para fines distintos a los previstos la información generada en el proceso de gestión del comité. Tampoco entregara dicha información a terceros sin la autorización previa del comité.

No habiendo otro asunto que tratar se da por terminada la presente reunión el día siete de marzo del año dos mil veinticuatro, firmando al calce y al margen, de las dos hojas que conforman este documento, a quienes en ella intervinieron ante quienes atestiguan que dan fe.

INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE
GÉNERO DE _____

No.	Nombres	Cargo Institucional	Firmas
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO		FORMATO
		CÓDIGO IQM-PQCI-03
NÚMERO DE REVISIÓN 6	FECHA DE REVISIÓN ENERO 2024	Página 1 de 1

INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER

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.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		FORMATO
		CÓDIGO IQM-PQCI-04
Número de revisión 6	Fecha de revisión Enero 2024	PAGINA 1 DE 1

Fecha: _____

Nombre completo: _____

Adscripción: _____

Puesto que desempeña: _____

Área en la que desea capacitarse acorde a sus funciones:

Otra área de Capacitación fuera de sus funciones:

Nombre y fecha del último curso tomado:

Duración: _____

Comentarios: _____

Jefe (a) inmediato(a)

Nombre completo:

Puesto que desempeña:

Contestan directores (as).

Perfil de su colaborador(a): _____

Área de capacitación que considera es fundamental para su colaborador(a):

Comentario:

Formato IQM-PQCI-05

COORDINACIÓN GENERAL DEL PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL			FECHA DE REVISIÓN ENERO 2024												CRONOGRAMA CÓDIGO IQM-PQCI-05	
			Instituto Quintanarroense de la Mujer 2024												NÚM. DE ACTUALIZACIÓN	
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	RESERVADO	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1.- CLIMA LABORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBR 1.1 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales. 1.2 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43														
	1.1 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43													
	1.2 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43													
	1.3 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43													
2.- CORRESPONSABILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR 2.1 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43														
	2.2 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43													
	2.3 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43													
	2.4 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43													
3.- PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL 3.1 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43														
	3.2 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43													
	3.3 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43													
	3.4 La institución y sus unidades administrativas cumplen con la Ley y sus disposiciones de género, considerando la igualdad de oportunidades laborales.	Mujeres de la Institución: 43	Mujeres de la Institución: 43													

Página 1

P-Programa
R-Realizado

REALIZÓ
AUTORIZÓ

Nombre y firma

Nombre y firma

PROPUESTA DE ACTA PQCI		FORMATO
		CÓDIGO IQM-PQCI-06
NÚMERO DE REVISIÓN 5	FECHA DE REVISIÓN ENERO 2024	Página

**ACTA DE LA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA DE LA REINSTALACIÓN DEL
COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
DEL _____
CELEBRADA _____ DE 2024**

En la Ciudad de Chetumal, capital del Estado de Quintana Roo, siendo las _____ horas del día _____ de _____ del año dos mil veinticuatro, se celebró la **Primera Sesión Ordinaria de la Reinstalación del Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG)** del _____, en el espacio que ocupa _____, de conformidad al siguiente orden del día:

1. Pase de lista y Declaración de Quórum
2. Lectura, y en su caso, aprobación del Orden del Día.
3. Bienvenida y objetivos de la Sesión.
4. Mensaje de la persona Titular de la presidencia del CIIG
5. Toma de Protesta de integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género
6. Entrega de Nombramientos a integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género.
7. Firma del "Pronunciamiento Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual, así como toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente en contra de la dignidad e integridad de las personas"
8. Presentación y en su caso aprobación del calendario de sesiones del CIIG
9. Asuntos generales.
10. Acuerdos y compromisos.
11. Clausura de Sesión

PUNTO NÚMERO UNO. PASE DE LISTA Y DECLARACIÓN DE QUÓRUM.

_____, en su calidad de Titular de la Coordinación del CIIG, procedió a efectuar el pase de lista de conformidad a la lista de quienes integran el CIIG, nombrando en el siguiente orden:

Posteriormente informa que se encuentran presentes las partes integrantes de éste comité y, por lo que cede la voz a _____, Titular de la Presidencia del Comité Institucional para la Igualdad de Género en _____, quien al constatar que existe quórum legal, declara formalmente instalada la **Primera Sesión Ordinaria de Reinstalación del**

Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG) siendo las _____ horas con _____ minutos del día _____ del año dos mil veinticuatro, siendo válidos los acuerdos que emanen.

PUNTO NÚMERO DOS. LECTURA, Y EN SU CASO, APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA

A continuación, _____, Titular de la Coordinación del CIIG del _____, dio lectura al Orden del día;

1. Pase de lista y Declaración de Quórum
2. Lectura, y en su caso, aprobación del Orden del Día.
3. Bienvenida y objetivos de la Sesión.
4. Mensaje de la persona Titular de la presidencia del CIIG
5. Toma de Protesta de integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género
6. Entrega de Nombramientos a integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género.
7. Firma del “Pronunciamiento Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual, así como toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente en contra de la dignidad e integridad de las personas”
8. Presentación y en su caso aprobación del calendario de sesiones del CIIG
9. Asuntos generales.
10. Acuerdos y compromisos.
11. Clausura de Sesión

Al finalizar la lectura se somete a consideración de las personas presentes, quienes lo aprueban de la manera acostumbrada, por lo cual se toma el siguiente:

Quienes integran el Comité Institucional para la Igualdad de Género aprobaron por unanimidad el Orden del Día propuesto.

PUNTO NÚMERO TRES. BIENVENIDA Y OBJETIVOS DE LA SESIÓN.

En uso de la voz _____, Titular de la Coordinación del Comité Institucional para la Igualdad de Género en _____, procede a efectuar la bienvenida a quienes se encuentran presentes, así como la mención del objetivo el cual es dar seguimiento al Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI) para promover el respeto entre el personal que labora al interior del IQM, así como proteger sus derechos humanos, a través de acciones que fortalezcan las capacidades de cada persona.

Se hizo mención que el Instituto es el eje rector en la Política de Igualdad, por lo que le toca consolidar la perspectiva de género en los mecanismos institucionales que se van implementando.

PUNTO NÚMERO CUATRO. MENSAJE DE LA PERSONA TITULAR DE LA PRESIDENCIA DEL CIIG

A continuación, se le cede la palabra a _____, quien manifestó la importancia de realizar la Reinstalación del Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG), con el objetivo de proteger los derechos humanos de las y los trabajadores del _____, a través de la implementación de acciones que fortalezcan sus capacidades.

PUNTO NÚMERO CINCO. TOMA DE PROTESTA DE INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

En este punto del orden del día _____, en su calidad Titular de la Presidencia del CIIG, procedió a tomar protesta a quienes hoy integran el Comité Institucional para la Igualdad de Género.

PUNTO NÚMERO SEIS, ENTREGA DE NOMBRAMIENTO A INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

_____, en su calidad de Titular de la Coordinación del Comité Institucional para la Igualdad de Género en el _____, con el permiso de la Presidencia y de quienes integran el comité, cedió la palabra a _____, quien dió lectura de quienes integran el comité.

_____ invito a pasar al frente en el momento indicado, mencionando a las y los siguientes integrantes:

1. _____.
2. _____
3.

PUNTO NÚMERO SIETE. FIRMA DEL “PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y APROVECHAMIENTO SEXUAL, ASÍ COMO TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE EN CONTRA DE LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS”

A continuación _____, Titular de la Presidencia del CIIG, da lectura al “ “Pronunciamento cero tolerancia a las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual, así como toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente en contra de la dignidad e integridad de las personas”, con dicho instrumento

_____ condena todas las formas de violencia contra las mujeres, por lo que adquiere el compromiso de adoptar políticas y medidas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia, de manera particular, aquellas en el ámbito laboral que transgreden la integridad y la dignidad de las mujeres, para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres. Invitando a todas las personas presentes a sumarse al compromiso de promover y velar por el pleno ejercicio del derecho a vivir libres de violencia.

PUNTO NÚMERO OCHO. PRESENTACIÓN Y EN SU CASO APROBACIÓN DEL CALENDARIO DE SESIONES DEL CIIG.

En uso de la voz la persona Titular de la Coordinación del CIIG, _____, hizo mención de la propuesta de calendario de sesiones del año:

Una vez presentada la propuesta de fechas para sesionar durante el año _____, se sometió a consideración de las personas que estuvieron presentes la aprobación del siguiente acuerdo:

Se dio por aprobado el calendario de sesiones del CIIG para el año _____.

PUNTO NÚMERO NUEVE. ASUNTOS GENERALES.

Procediendo con el desahogo de este punto, _____, Titular de la Presidencia del CIIG, invita a las personas asistentes a hacer uso de la voz si tienen algún asunto general para dar a conocer al Comité.

No habiendo asuntos que tratar, se da por concluido el punto de asuntos generales.

PUNTO NÚMERO DIEZ. ACUERDOS Y COMPROMISOS.

En el desahogo de este punto del orden del día, _____, en su calidad de Titular de la Coordinación del CIIG, da lectura a los acuerdos tomados en la presente reunión, quedando un total de ____ acuerdos, mismos que se detallaron en la presente Acta en los puntos del orden del día en que fueron tomados, de los cuales se informará el seguimiento respectivo en la próxima sesión ordinaria.

PUNTO NÚMERO ONCE. CLAUSURA DE LA PRIMERA SESIÓN DE REINSTALACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE _____

_____ en su calidad de Titular de la Presidencia del CIIG agradece la presencia, participación y aportaciones de las personas integrantes del CIIG. No habiendo más asuntos que tratar declara formalmente clausurada la Primera Sesión Ordinaria del año _____ del _____, siendo las _____ horas del día _____ de _____ del año _____, haciendo constar que

se encontraron presentes, hasta la conclusión de la sesión, las siguientes personas, mismas que firman al calce y en cada una de las hojas de la presente acta, para dejar constancia de su intervención y efectos legales correspondientes.

HOJA DE FIRMAS

INTEGRANTES	FIRMAS

Se anexo lista de asistencia de las personas que intervinieron en la misma, para la debida constancia y efectos legales procedentes.

NOMBRA MIENTOS (COORDINADOR/A – INTEGRANTES DEL COMITÉ)		FORMATO
		CÓDIGO IQM-PQCI-07
NÚMERO DE REVISIÓN 4	FECHA DE REVISIÓN ENERO 2024	



NOMBRA MIENTO

La Secretaría de Salud y los Servicios Estatales de Salud, tienen el compromiso de la implantación del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI), es por ello que a partir de la presente fecha se le otorga a la:

Lcda. Margery Suguey Beltrán Colonia

El nombramiento como:

Coordinadora del Comité Institucional para la Igualdad de Género

LCDO. FLAVIO CARLOS ROSADO
SECRETARIO DE SALUD Y
DIRECTOR DE LOS SERVICIOS ESTATALES DE SALUD

Logos: GOBIERNO DEL ESTADO, IQM, PQCI, and others.

Teniendo como principales atribuciones:

- Presidir en sustitución de la persona Titular de la Presidencia las sesiones del Comité;
- Proponer el calendario de sesiones del Comité al CIIG;
- Convocar a las personas Integrantes del Comité a las sesiones ordinarias o extraordinarias;
- Determinar el contenido del orden del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias;
- Funcionar como Enlace ante el IQM para la operatividad del PQCI;
- Conformar grupos de trabajo conformados por el personal de las unidades administrativas dedicadas a Instrumentar las acciones contenidas en el Plan Estratégico para la Igualdad;
- Proponer a la persona Titular de la Presidencia del CIIG, las medidas necesarias para la ejecución de las acciones previstas en el PQCI, considerando los requerimientos que en materia de recursos humanos, financieros y materiales se deban incluir en el proceso de programación y presupuestación del siguiente ejercicio;
- Coordinar los ejercicios de autoevaluación de la Secretaría de Salud y Servicios Estatales de Salud;
- Coordinar la elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad y su implementación, e informar los avances en las sesiones del Comité;
- Difundir el PQCI entre las unidades administrativas de la Secretaría de Salud y Servicios Estatales de Salud;
- Designar dentro de las personas Integrantes del CIIG a quien realizará las funciones de Secretaría Técnica del Comité;
- Informar periódicamente al IQM sobre los avances y resultados de las acciones comprometidas;
- Las demás que sean necesarias para el logro de los objetivos del Comité.

Chetumal, Quintana Roo, 23 de enero de 2024

TOMA DE PROPUESTA		FORMATO
		CÓDIGO IQM-PQCI-08
NÚMERO DE REVISIÓN 5	FECHA DE REVISIÓN ENERO 2024	Página 1 de 1

Toma de protesta:

A partir de este momento conforman el Comité Institucional para la Igualdad de Género de _____, por lo cual pregunto:

¿Protestan guardar y hacer guardar en todo momento los principios de imparcialidad, legalidad, objetividad, profesionalismo y cumplir las responsabilidades que se les han conferido?

Si protesto (de pie extendiendo la mano derecha hacia el frente)

“Si así lo hicieran que el Gobierno del Estado de Quintana Roo se los reconozca y si no, que se los demande”.

FICHA TÉCNICA		FORMATO
		CÓDIGO IQM-PQCI-09
NÚMERO DE REVISIÓN 6	FECHA DE REVISIÓN ENERO 2024	Página 1

FICHA TÉCNICA

PROPUESTA DE EVENTO		
1	Nombre de la actividad:	Primera Sesión Ordinaria de Instalación o reinstalación del Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG)
2	Dependencia promovente:	
3	Dependencias Participantes:	
4	Responsable en la Organización:	Colocar nombre de su Titular y cargo completo

DATOS GENERALES DEL EVENTO		
5	Fecha y lugar	
6	Horario	
7	Sede (Incluir dirección)	
8	Duración del evento	
9	Objetivo:	Implementar el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI) para promover el respeto entre el personal que labora al interior de_____, así como proteger sus derechos humanos, a través de acciones que fortalezcan las capacidades de cada persona.
10	Antecedentes	Este ira de acuerdo a cada institución 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 una cuenta de correo electrónico GMAIL, 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 2023, se han realizado 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, a través de las cuales se capacitó al funcionariado público, 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. El Estado tiene una Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para los municipios de Benito Juárez, Cozumel y Solidaridad, con recomendación para el municipio de Lázaro Cárdenas, emitida por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), identificada con número AVGM/08/2015, misma que el día de hoy ya se decretó en los tres primeros municipios mencionados,
--	--

		por lo cual la tarea de implementación requiere de compromisos y trabajo que sea visible y sustantivo. Las recomendaciones emitidas continúan vigentes por cumplirse a fin de combatir la problemática de violencia contra las mujeres, pero para no bajar la guardia estaremos trabando en la capacitación con el proyecto de Programas Federales, en los once 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. Dando respuesta a las demandas internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, se ha dado seguimiento a la implementación del programa en mención tomando como base los principios de igualdad y no discriminación. Siendo que el Instituto Quintanarroense de la Mujer es la institución rectora en la Política de Igualdad para Mujeres y Hombres, asume el compromiso de contribuir en forma decidida a que esa transformación se lleve a cabo, a que los cambios se realicen de manera profunda e irreversible, a que se traduzcan en prácticas, avances y resultados que permitan a la población en general constatar una nueva forma de gobernar en la que prevalezca el principio de igualdad sustantiva que incide directamente en el desarrollo integral de todas las personas. El Programa Quintanarroense de la Mujer propone una metodología, de 3 Ejes Estratégicos, que se adaptará de acuerdo a las necesidades, de cada una de las instituciones, beneficiando de manera integral a cada trabajadora y trabajador que representan el principal recurso humano.
11	Justificación:	El Comité se integra en apego a lo dispuesto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ARTÍCULO 1o.- <i>En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos</i> <i>Las normas relativas a los derechos humanos..</i> <i>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.</i> El artículo 33 fracción II de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo. ARTÍCULO 33. <i>La institucionalización de la igualdad sustantiva o real, se implementará a través de la transversalización dando prioridad a:</i> <i>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;</i> Y el artículo 22 fracción III y al artículo 23 del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo. ARTÍCULO 22. <i>Se consideran estrategias de la institucionalización de la perspectiva de género:</i> <i>III. Operación de Comités de Género;</i>

	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>I. El monitoreo de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género;</i> <i>II. La promoción de programas en materia de perspectiva de género;</i> <i>III. La promoción de la paridad de género;</i> <i>IV. Impulsar la reingeniería de procesos; y</i> <i>V. la evaluación de las acciones y políticas públicas que se implanten.</i> El Protocolo para prevención, atención y sanción para los casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual en las dependencias, órganos administrativos desconcentrados y entidades del poder ejecutivo del estado de Quintana Roo Para consulta: 1. Instrumentos Internacionales: a. Declaración Universal de Derechos Humanos b. Convención Americana sobre Derechos Humanos c. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos d. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” e. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “CEDAW”, por sus siglas en inglés f. Convención Americana de Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica” g. Convenio (No. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor h. Convenio (No. 190) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo i. Convenio (No. 111) relativo a discriminación en materia de empleo y ocupación j. Plataforma de Acción de Beijing adoptada en la Cuarta conferencia mundial sobre la Mujer para dar cumplimiento a la CEDAW k. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” l. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer m. Estatuto de Roma n. Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso o. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible 2. Ámbito Nacional a. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos b. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
--	---

		c. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación d. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres e. Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia f. Ley Federal del Trabajo g. Ley de Planeación h. Ley General de Responsabilidades Administrativas i. Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública j. Ley General de Víctimas k. Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción l. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes m. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación n. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención 3. Ámbito Estatal a. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo b. Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer c. Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo d. Reglamento de la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Quintana Roo e. Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Quintana Roo f. Reglamento de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Quintana Roo g. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo h. Ley de los trabajadores al servicio de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, de los ayuntamientos y organismos descentralizados del Estado de Quintana Roo												
12	Número de asistentes:	<u>Integrantes del:</u> <u>Comité Institucional para la Igualdad de Género</u> Coordinador(a) del CIIG Nombre y cargo institucional Integrantes del Comité Nombre y cargo institucional <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>Coordina</th><th>Comité</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mujeres</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Hombres</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Total</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>		Coordina	Comité	Mujeres			Hombres			Total		
	Coordina	Comité												
Mujeres														
Hombres														
Total														

DATOS TÉCNICOS DEL EVENTO		
1	Autoridades:	Señale, viendo de frente al escenario, el orden que llevarán las personas que integrarán el presidium 1 2 1. Mtra. María Hadad Castillo.- Directora General del Instituto Quintanarroense de la Mujer 2. Titular de la Institución
2	Orden del día: Este será adaptado a la nueva normalidad.	Opción 1. Bienvenida y exposición de motivos. 2. Pase de lista, Declaración de Quórum e Instalación de la Sesión. 3. Lectura y aprobación del Orden del Día. 4. Mensaje de Titular de la institución que invita 5. Toma de protesta de integrantes del Comité y Subcomité. 6. Entrega de nombramientos a integrantes del Comité y Subcomité. 7. Presentación y firma del “Pronunciamiento Cero Tolerancia a las conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y aprovechamiento sexual, así como toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente en contra de la dignidad e integridad de las personas. 8. Mensaje de la Titular del Instituto Quintanarroense de la Mujer. 9. Asuntos Generales. 10. Lectura de acuerdos y compromisos. 11. Clausura de la Primera Sesión Ordinaria de la Reinstalación del Comité institucional para la Igualdad de Género y el Subcomité Interno contra el Hostigamiento y Acoso Sexual. 12. Toma de fotografía.
3	Código de vestimenta	
4	Modalidad (Virtual, presencial o mixta)	

INFORMACIÓN DEL CONTACTO		
1	Coordinador/a responsable del evento	
2	Cargo de quien coordina	
3	Teléfono de oficina	
4	Celular	
5	Correo electrónico institucional	
6	Correo electrónico personal	
7	Quien coordina operativamente	
8	Teléfono y correo	

LOGOS PQCI		FORMATO
		CÓDIGO IQM-PQCI-10
NÚMERO DE REVISIÓN 4	FECHA DE REVISIÓN ENERO 2024	



CHECK LIST DE INSTALACIÓN O REINSTALACIÓN DEL CIIG		FORMATO
		CÓDIGO IQM-PQCI-11
NÚMERO DE REVISIÓN 3	FECHA DE REVISIÓN ENERO 2024	

LISTA DE VERIFICACIÓN

NOMBRE DEL EVENTO:	Primera Sesión Ordinaria de Instalación o Reinstalación del Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG)
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:	

Lugar:	
Responsable:	
Coordina:	

Fecha:	
Hora:	

ELEMENTOS NECESARIOS	SI	NO	PENDIENTE	OBSERVACIONES
Cruce de agendas de titulares				
Ficha Técnica				
Carpetas con Orden del Día impresos (opcional)				
Tener de manera visible el concepto de lo que se llevará a cabo (lona, Pantalla de TV, proyección). Incluir logo PQCI.				Nombre del evento
Nombramientos firmados por titular de la institución que toma protesta.				1 Coordinador(a) 2 Integrantes de comité
Maestra/o de ceremonia				Se sugiere que la sesión se lleve por la persona que coordinará y su Titular
Personificadores (opcional)				
Inducción previa a cada integrante para dar a conocer los objetivos y alcances del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional y las tareas a desarrollar al interior del Comité				Una hora con veinte minutos

Texto de toma de protesta en media carta opalina				
Contar con el logo PQCI				Insertar en los documentos de invitación y que se vayan utilizando
Enviar invitación a la titular del IQM				
Persona responsable de fotografías				
Número de asistentes				
Código de vestir				
Lista de asistencia				
Guion de la sesión				
Tomar en cuenta el Acta para firmar (esto se puede hacer durante la sesión o posteriormente)				Pueden enviarla 4 días después (hábles) al IQM
Link de ingreso a la sala de actividad				

APOYO LOGÍSTICO				
Aguas retirar plásticos				Para que no salgan en las fotos Pueden utilizar vasos de cristal para titulares

PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA		FORMATO
		CÓDIGO IQM-PQCI-12
NÚMERO DE REVISIÓN 2	FECHA DE REVISIÓN ENERO 2024	

PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA

Con fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, la Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo, Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo, Ley de las Entidades de la Administración Pública Paraestatal del Estado de Quintana Roo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Protocolo para Prevención, Atención y Sanción para los Casos de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y Aprovechamiento Sexual en las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo.

CONSIDERANDO

Que en los artículos 12 y 13 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, establece que todas las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales; además reconoce que hombre y mujer son iguales ante la Ley.

Que, en observancia a la misma disposición constitucional, 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, invisibilidad y progresividad, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), y la

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), son los instrumentos internacionales firmados por México más importantes para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad, la no discriminación y a una vida libre de violencia.

Que el Hostigamiento, Acoso y Aprovechamiento Sexual, son manifestaciones de violencia que afectan principalmente a las mujeres y derivan en sanciones de carácter administrativo, laboral y penal; y que al ser actos que, generalmente, suceden en privado, el dicho de las víctimas constituye una prueba preponderante de lo narrado.

Que la transformación de la vida pública en el Estado de Quintana Roo, sólo es posible con una Administración Pública al servicio de la sociedad que actúe bajo los principios de ética, igualdad y no discriminación.

Que la recuperación de los principios éticos en las Instituciones Públicas es un elemento inalienable de un gobierno honesto, sensible, incluyente y respetuoso de los derechos y libertades de todas las personas.

“CERO TOLERANCIA AL ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y APROVECHAMIENTO SEXUAL”

La regeneración ética de la Administración Pública Estatal es un medio y un propósito del Gobierno Estatal, y corresponde a las y los servidores públicos cumplir con el compromiso de construir una ética pública fundada en el respeto, la igualdad, protección de la integridad y los derechos humanos de todas las personas. La fortaleza del Gobierno del Estado de Quintana Roo, está en la confianza que la ciudadanía ha depositado en él y en el compromiso de las personas servidoras públicas que trabajamos día a día por un Quintana Roo mejor.

Las personas que conformamos el servicio público tenemos la responsabilidad de trabajar con pasión y dedicación para servir a la sociedad, y al mismo tiempo, poseemos la obligación ética de ser portavoces de la integridad, la igualdad y no discriminación, la cultura de la legalidad y del respeto por los derechos humanos.

El combate a la violencia, desigualdad y discriminación, requiere de un compromiso frontal y permanente, que sólo será posible si eliminamos de nuestro entorno todas las conductas que transgreden la integridad y la dignidad de las personas.

El Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y Aprovechamiento Sexual, no son manifestaciones nuevas, forman parte de un problema estructural de discriminación contra las mujeres, sustentadas en los estereotipos de género de una cultura discriminatoria.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo, refiere la violencia laboral y docente como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Que en el marco de obligaciones y responsabilidades dicha Ley establece que el Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales, de docencia o ambas; que en ese mismo sentido, la citada Ley, establece que para efectos del Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, se deberá promover y difundir que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos en el Estado, debiendo además expedir la normatividad administrativa, así como los protocolos especializados para prevenir, atender y denunciar el hostigamiento y acoso sexual, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, los cuales deberán publicarse en el Periódico Oficial del Estado y deberán actualizarse cada tres años.

Que, el Gobierno del Estado de Quintana Roo, a través del Instituto Quintanarroense de la Mujer, promovió y adoptó el Programa de Cultura Institucional impulsado por el INMUJERES y la Secretaría de la Función Pública, y a partir del año 2012, a la fecha se cuenta con Instituciones Estatales trabajando el “Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI)”.

Que bajo este contexto es necesario establecer y expedir el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y Aprovechamiento Sexual, que establezca el procedimiento administrativo y de actuación para las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal, en el ámbito de sus competencias, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Ante esta realidad, _____, a través de mi representación, hace explícito su pronunciamiento de CERO TOLERANCIA A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y APROVECHAMIENTO SEXUAL, ASÍ COMO A TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES O CUALQUIER ACTO QUE ATENTE CONTRA LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.

De forma enunciativa, más no limitativa, en esta Institución están prohibidas las siguientes conductas:

1. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
2. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes a cambio de conductas sexuales, o manifestar abiertamente o de manera indirecta y constante el interés sexual por una persona sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
3. Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
4. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
5. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
6. Obligar a la realización de actividades que o competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
7. Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de cualquier medio de comunicación.
8. Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante, acceda a sostener actos sexuales de cualquier naturaleza.
9. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.
10. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
11. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual, sin el consentimiento expreso de la persona que los recibe.

12. Exhibir en el protector de pantalla o enviar a través de algún medio de comunicación (físico y/o digital), imágenes, videos, carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, o deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
13. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona con el fin de afectar su integridad, estatus u honra.
14. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
15. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
16. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

Cabe mencionar que la comisión de estas conductas, así como la omisión del actuar por parte de las autoridades responsables, configuran sanciones de distinta naturaleza. En este tenor, se hace un exhorto a todas las personas que integramos _____ para cumplir con el compromiso ético y jurídico de conducirnos bajo los principios de igualdad y no discriminación.

Asimismo, _____, suscribe este compromiso activo para erradicar todas las conductas de Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y Aprovechamiento Sexual. Por ello, contamos con personas consejeras y un Comité de Ética y Prevención de los Conflictos de Interés para prevenir y canalizar conforme a derecho a las personas que así lo soliciten. También tenemos el firme compromiso de implementar el *PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y APROVECHAMIENTO SEXUAL EN LAS DEPENDENCIAS, ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DESCONCENTRADOS Y ENTIDADES DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE QUINTANA ROO*, con perspectiva de género y bajo los principios pro persona, de confidencialidad, acceso a la justicia, debido proceso, presunción de inocencia, respeto, protección y garantía de la dignidad, prohibición de represalias, integridad personal, debida diligencia, no revictimización, transparencia y celeridad.

En este sentido, el Instituto Quintanarroense de la Mujer, como Institución rectora de la Política Estatal en materia de igualdad entre Mujeres y Hombres, se compromete a impulsar el fortalecimiento de las instancias, mecanismos y procedimientos para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Sexual, Hostigamiento Sexual y Aprovechamiento Sexual en el propio Instituto y en toda la Administración Pública Estatal.

Sabemos que para transitar hacia una cultura de igualdad y no discriminación, no existe discurso más persuasivo que el ejemplo. Por ello, debemos reconocer que para eliminar la violencia y la discriminación en nuestros espacios laborales la participación de todas y todos es imprescindible.

El presente pronunciamiento entra en vigor, a partir de la fecha de su suscripción.

Cd. de Chetumal, Quintana Roo, _____ del 2024.

NOMBRE Y CARGO DE LA PERSONA TITULAR DE LA DEPENDENCIA O
ENTIDAD

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD		FORMATO
		CÓDIGO IQM-PQCI-13
NÚMERO DE REVISIÓN 1	FECHA DE REVISIÓN ENERO 2023	

1. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

Enumerar las variables en las que se deben realizar acciones de mejora a implementar después de conocer el diagnóstico de la dependencia o entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- ...
- ...

2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD

a) Objetivos a largo plazo (aquellos que quiere alcanzar en materia de igualdad, la dependencia o entidad al término de la presente administración)

- ...
-

b) Objetivos a corto plazo (objetivos que la dependencia o entidad quiere conseguir en tiempo moderado, por ejemplo, de 6 a 12 meses)

- ...
- ...

3. ESTRATEGIAS

3.1 Acciones implementadas:

Detallar las acciones que la dependencia o entidad haya implementado con anterioridad que en términos del autodiagnóstico abonaron al grado de cumplimiento de las variables, que son las siguientes:

ACCIONES			
No. de Eje	Variable	Acción implementada	Área responsable que realizó la implementación

3.2 Acciones a instrumentar:

Describir las acciones que se realizarán en la dependencia o entidad de acuerdo a los resultados del autodiagnóstico, las cuales suponen una mejora continua en materia de igualdad entre mujeres y hombres. (deberán llenar un cuadro por cada acción a implementar)

Nombre de la Acción:	
No. de Eje:	
No. de variable:	
Objetivo:	
Descripción:	
Unidad administrativa responsable de su instrumentación:	
Unidades administrativas que participan en la acción:	
Evidencia que se presentará como cumplimiento de la acción:	
Personal a quien va dirigida la acción (detallar el número de personas beneficiarias por acción distinguiendo por sexo):	
Fecha de implementación: (inicio y fin)	

4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

En ese apartado se detalla de manera ejecutiva con la finalidad de presentarlo a la persona Titular de la dependencia o entidad, y así conozca el número de acciones y personas beneficiarias, a raíz de las estrategias diseñadas para la reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.

Eje	No. de acciones anteriores	No. de acciones por implementar
1. Clima Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres		
2. Corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar		
3. Prevención del hostigamiento y acoso sexual		
Total		

Personas beneficiarias de las acciones por implementar				
Eje	Hombres	Mujeres	Otro	Total
1. Clima Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres				
2. Corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar				
3. Prevención del hostigamiento y acoso sexual				
Total				

5. ANEXOS

- 1) Matriz de autodiagnóstico con perspectiva de género
- 2) Cronograma de trabajo

Elaboro:

Reviso:

Nombre y cargo de la persona
servidora pública

Nombre y cargo de la persona
servidora pública

Autorizo:

Nombre y cargo de la persona
servidora pública