AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL

Chetumal Quintana Roo Abril 2018

CONTENIDO	
Antecedentes Programa Quintanarroense de Cultura Institucional	2
Objetivo del tema de Cultura Institucional	3
Comité Institucional para la Igualdad de Género de la ASEQROO	4
Objetivos, general y específicos del comité	4
Responsabilidades del coordinador del comité	4
Integrantes del Comité	5
Responsabilidades de los integrantes del Comité	5
Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género	6
Integrantes del subcomité	6
Principios de actuación y responsabilidades del subcomité	6
Políticas de coordinación para el PQCI-ASEQROO	7

ANTECEDENTES

Programa Quintanarroense de Cultura Institucional

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

En este contexto, el Gobierno del estado de Quintana Roo a través del Instituto Quintanarroense de la Mujer promovió y adopto este Programa, a partir del año 2012, a la fecha se cuenta con 27 instituciones estatales trabajando el *Programa Quintanarroense de Cultura Institucional* (PQCI). En el presente año se están redoblando esfuerzos para el fortalecimiento y consolidación de dicho Programa.

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

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

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

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

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

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

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

Objetivo del tema de Cultura Institucional

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

COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DE LA ASEQROO

OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

COORDINADORA DEL COMITÉ

M. en Aud. Cristhy Idaly Morales López

RESPONSABILIDADES DEL COORDINADOR DEL COMITÉ

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

INTEGRANTES DEL COMITÉ

1.- Mtro. Muñoz Ancona Arlin Edmundo.- Auditor Especial en Materia de Obra Pública
2.- Mtro. Flota Medrano Francisco Alberto.-Auditor Especial en Materia de Desempeño
3.- Mtra. Ayala Ramirez Ma Del Pilar.- Secretaria Técnica
4.- Mtro. Arellano Han Jorge Alberto.-Director
5.- Mtra. Santeliz Cruz Aida Sugeizy.-Director
6.- Mtro. Hernández Kantún Alejandro. - Director
7.- Lic. Alvarez Rico María Teresa. - Directora
8.- Lic. Medina Navarrete Víctor Antonio. -Coordinador
9.- Mtra. Torres Sánchez Liza Minelli.- Jefa de Departamento
10.- Mtra. Dzul Tec Laureana De Los Ángeles. -Coordinadora
11.- Mtro. Valdez Frías Iván Josué.-Coordinador
12.- Lic. Gasca Ortega Meztlisol Gladys.- Jefa de Departamento
13.- Lic. Castillo Zarate Sara María.-Auditor "A"
14.- Lic. Noverola Ibáñez Gabriel Ernesto.-Asistente legal
15.- C. Chi Castillo Nanci Beatriz.-Auxiliar Administrativo
16.- Lic. Gamboa Garcia Jesus David.-Desarrollador de sistemas
17.- C. Jiménez Jiménez Heidy Lizzette.-Auxiliar Administrativo

RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ

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

SUBCOMITÉ CONTRA ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Lo integran:

- Mtra. Morales Lopez Cristhy Idaly. - Directora de Innovación y Desarrollo Institucional; y Coordinadora del Comité.
- Lic. Chávez Castañeda Roberto. - Titular de la Unidad de Administración.
- Lic. Adolfo Solís Herrera. – Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos.
- Lic. Baeza Pérez Elia Carolina. -Jefe de Departamento de Recursos Humanos.

Principios de actuación del subcomité:

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

Responsabilidades del subcomité:

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

Políticas de coordinación para el PQCI-ASEQROO

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

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