AUDITORÍA SUPERIOR DEL ESTADO DE QUINTANA ROO

PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL

QUINTANA ROO
GOBIERNO DEL ESTADO
2016 • 2022

ASEQROO
"FISCALIZAR CON EXCELENCIA, IMPULSANDO LA RENDICIÓN DE CUENTAS"

PQCI
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	6

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.

En este contexto, el Gobierno del Estado de Quintana Roo a través del Instituto Quintanarroense de la Mujer promovió y adoptó este Programa denominándolo: *Programa Quintanarroense de Cultura Institucional* (PQCI). En el presente 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 la transformación de instituciones más sensibles a las condiciones de las personas, disminuir las brechas de desigualdad y con ello lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Asimismo, este Programa se diseñó en concordancia con el marco legal estatal y las leyes vigentes nacionales e internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres.

El PQCI se evalúa a través de los siguientes 9 factores:

1) **Política y deberes institucionales**. Su objetivo es incorporar la visión de género en el quehacer institucional. Tiene que ver con el conocimiento del marco institucional y normativo del cual emana el respeto por la igualdad entre hombres y mujeres.
2) **Clima Laboral**. Su objetivo es alcanzar mejores ambientes laborales que se vean reflejados en mejores resultados al interior y exterior de la administración pública, ya que el clima laboral influye directamente en la productividad de las y los servidores públicos.
3) **Comunicación incluyente**. Su objetivo es lograr que la comunicación y los mensajes que se transmiten en las instituciones estén dirigidos a todas las personas buscando que se 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.
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 institución, 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.
9) **Hostigamiento y acoso sexual laboral**. Busca el establecimiento de una postura contra el hostigamiento, acoso sexual y la discriminación dentro de las instituciones, así como la elaboración de 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 igualdad de género como eje transversal de toda la acción estatal y mejorar los ambientes laborales, para que no exista discriminación, violencia, 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

El 30 de abril de 2018 se instala el Comité Institucional para la Igualdad de Género de la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo (ASEQROO), presidida por su Titular e integrada por una coordinadora y 17 servidores públicos de todas las unidades y niveles jerárquicos de la institución; así como el Subcomité Contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género, integrado por la coordinadora del comité, la jefa del departamento de recursos humanos, así como los titulares de las unidades de administración y de asuntos jurídicos 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 con los marcos normativos que rigen a la Auditoría Superior del Estado de Quintana Roo.

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 la 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, propiciando un entorno favorable para la cultura de igualdad de género.

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 del Comité.
- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual.
- Ser el enlace de la ASEQROO con el Comité General Institucional para la Igualdad de Género.

INTEGRANTES DEL COMITÉ

1.- Mtro. Arlin Edmundo Muñoz Ancona. - Auditor Especial en Materia de Obra Pública.
2.- Mtro. Francisco Alberto Flota Medrano. -Auditor Especial en Materia de Desempeño.
3.- Mtra. Ma Del Pilar Ayala Ramírez. - Secretaria Técnica.
4.- Mtro. Jorge Alberto Arellano Han. –Director.
5.- Mtra. Aida Sugeizy Santeliz Cruz. –Directora.
6.- Mtro. Alejandro Hernández Kantún. – Director.
7.- Mtra. María Teresa Álvarez Rico. – Directora.
8.- Lic. Víctor Antonio Medina Navarrete. – Jefe de Departamento.
9.- Mtra. Liza Minelli Torres Sánchez. - Jefa de Departamento.
10.- Mtra. Laureana De Los Ángeles Dzul Tec. –Coordinadora.
11.- Mtro. Iván Josué Valdez Frías. –Coordinador.
12.- Mtra. Meztlisol Gladys Gasca Ortega. - Jefa de Departamento.
13.- Mtra. Sara María Castillo Zarate. -Auditor "A".
14.- Dr. Gabriel Ernesto Noverola Ibáñez. - Jefe de Departamento.
15.- C. Nanci Beatriz Chi Castillo. -Auxiliar Administrativo.
16.- Mtro. Jesus David Gamboa Garcia. -Jefe de Departamento.
17.- C. Heidy Lizzette Jiménez Jiménez. -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 relacionados con la Igualdad de Género.
- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación.
- Realizar o verificar que se lleven a cabo las revisiones internas de las acciones del comité, analizando los resultados de las mismas.
- Evaluar el desarrollo y los beneficios de las acciones a favor del personal.

SUBCOMITÉ CONTRA ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

INTEGRANTES:

Mtra. Cristhy Idaly Morales Lopez. - Directora de Innovación y Desarrollo Institucional; y Coordinadora del Comité.

1. Mtro. Roberto Chávez Castañeda. - Titular de la Unidad de Administración.
2. Mtro. Adolfo Solís Herrera. – Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos.
3. Mtra. Elia Carolina Baeza Pérez. -Jefa del Departamento de Recursos Humanos

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DEL SUBCOMITÉ:

- La atención será expedita.
- El trato será empático.
- La atención y actuación se harán de conformidad con las leyes.
- La atención y actuación se fundamentarán en el respeto a los derechos humanos.
- La atención y actuación se regirán por el principio de debida diligencia.
- La atención y actuación estarán basadas en el principio pro-persona.
- La atención se basará 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 del Comité Institucional para la Igualdad de Género de la ASEQROO.
- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de acoso y hostigamiento sexual.

POLÍTICAS DE COORDINACIÓN PARA EL PQCI-ASEQROO

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

1) La ASEQROO trabajará mediante en un programa anual basado en los 9 factores del PQCI.

2) Las convocatorias a reuniones, asesorías y demás actividades que solicite el PQCI y el CIIG, se harán del conocimiento de cada integrante del comité y/o subcomité, con 3 días hábiles de anticipación a la fecha, como mínimo;

3) Para el desarrollo de las reuniones, asesorías y demás actividades que solicite el PQCI y el CIIG, deberán asistir por lo menos el 80% de los integrantes del comité y/o subcomité;

4) Las modificaciones realizadas a las convocatorias a reuniones y asesorías que solicite el PQCI y el CIIG, se hará del conocimiento de cada Integrante, con 3 días hábiles de anticipación a la fecha de la actividad, como mínimo;

5) Las convocatorias a reuniones, asesorías y demás actividades que establezca el PQCI y el CIIG, se hará de manera oficial y serán enviadas por medio del correo institucional;

6) Las confirmaciones de participación en las reuniones, asesorías y demás actividades que establezca el PQCI y el CIIG, se harán por parte de cada involucrado por el mismo medio en el que les sean notificadas;

7) Los integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género están obligados solidariamente a cumplir cabalmente con las actividades y los tiempos que se señalen en el programa;

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 el compromiso de difundir a la población trabajadora las acciones que emanen del programa;

10) Los Integrantes del Comité y Subcomité también tienen el compromiso de difundir a la población trabajadora los compromisos adicionales que determinen el Comité y el titular de la ASEQROO.