Administración Portuaria Integral de Quintana Roo, S.A. de C.V.
PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL

Calle 22 de enero N°261 entre Madero y Morelos, Col. Centro
C.P. 77000 Chetumal, Quintana Roo, México.
Tel.: (983) 832 6101, 6126 y 6196
E-mail: apiqroo@apiqroo.com.mx / www.apiqroo.com.mx

APIQROO
ADMINISTRACIÓN PORTUARIA INTEGRAL DE QUINTANA ROO, S.A. DE C.V.

CONTENIDO

Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.....3

Objetivo del tema de Cultura Institucional.....4

Normatividad.....4

Política de Igualdad de Género.....6

Comité Institucional para la Igualdad de Género de la APIQROO S.A. de C.V.....6

Quien coordine el comité tendrá como principales responsabilidades.....6

Cada Integrante del Comité tiene como principales responsabilidades.....6

Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género.....7

Lo integran.....7

Quienes integran este subcomité tiene los siguientes principios de actuación.....7

Y responsabilidades como el.....7

Políticas de coordinación para el PQCI- la APIQROO S.A. de C.V.....8

Estructura del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional.....9

Estructura del Comité Institucional para la Igualdad de Género de la APIQROO S.A. de C.V.....10

Documentos y herramientas para su implementación.....11

Lista de verificación.....12

Cronograma de acciones.....12

Calle 22 de enero N°261 entre Madero y Morelos, Col. Centro
C.P. 77000 Chetumal, Quintana Roo, México.
Tel.: (983) 832 6101, 6126 y 6196
E-mail: apiqroo@apiqroo.com.mx / www.apiqroo.com.mx

Programa Quintanarroense de Cultura Institucional de la APIQROO.

La Administración Portuaria Integral de Quintana Roo diseñó el Programa de Cultura Institucional (PCI) con base al programa Institucional por medio del cual se busca promover, garantizar e implementar el cumplimiento e institucionalización del principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en la de **la APIQROO** y que conforma la Administración Pública Estatal.

En este contexto, el Gobierno del estado de Quintana Roo a través de **la APIQROO** promovió y adopto este Programa, a partir del año 2012, en el presente año se están redoblando esfuerzos para el fortalecimiento y consolidación de dicho Programa.
Es así como el PQCI de **la APIQROO** busca la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer gubernamental, para abonar 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 de la APIQROO, se evalúa a través de los siguientes 9 factores estratégicos, a su interior de la administración pública estatal:
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;

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;

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;

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;

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;

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;

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;

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:

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 de **la APIQROO**, cuenta con un Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG) a su interior y al Programa Institucional Estatal y en este sentido este 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 **la APIQROO**.

A su vez, existe un Comité General, en el cual participan las personas que integran y coordinan el PQCI de **la APIQROO**.
El PQCI de **la APIQROO**, de manera general busca impulsar la política de igualdad de género como eje transversal, toda la acción interna, estatal y también, busca 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) y de **la APIQROO**, mediante la realización de acciones que fortalezcan las capacidades del funcionariado público que la integra, en materia de género, transformando las instituciones públicas en espacios laborables con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia.

Normatividad

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

ARTÍCULO 1o.- En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.
Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los

principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

El artículo 33 fracción II de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo.

ARTÍCULO 33. La institucionalización de la igualdad sustantiva o real, se implementará a través de la transversalización dando prioridad a:
El establecimiento de comités de género o en su caso, designación de enlaces de género al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal;

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

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

II. Operación de Comités de Género;

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

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

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

III. La promoción de la paridad de género;

IV. Impulsar la reingeniería de procesos y.

Política de Igualdad de Género.

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

Comité Institucional para la Igualdad de Género de la APIQROO.

Objetivo: Generar acciones para el trabajo interno y externo en el que se impulse la igualdad entre hombres y mujeres de acuerdo a los marcos normativos que rigen a esta entidad (Empresa Mayoritaria).
Tareas o estrategias:

- Garantizar el respeto a los derechos humanos tanto en mujeres como en hombres.
- Desarrollar acciones tendientes a buscar la erradicación de cualquier tipo de discriminación y la promoción de igualdad laboral.
- Impulsar acciones, al interior de la entidad, que generen condiciones de igualdad de oportunidades.
- Propiciar ambientes de trabajo libres de estereotipos de género.
- Mejorar la calidad de los procesos de comunicación y mecanismos de selección, promoción y capacitación del personal que propicien un entorno favorable para la cultura de igualdad de género.

Revisar y analizar las leyes, reglamentos, normas y manuales de procedimientos que rigen a la APIQROO, con el propósito de armonizarlos con la ley de igualdad entre hombres y mujeres del estado de Q. Roo.

Quien coordine el comité tendrá como principales responsabilidades:

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

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

Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género

- **Lo integran:**
- Subgerencia de Recursos Humanos
- Gerencia Jurídica
- Gerencia de Control y Auditorías (Titular del órgano de Control)
- Coordinador/a del Comité

- Consejeros 1 y 2

Quienes integran este subcomité tiene los siguientes principios de actuación:

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

Y responsabilidades como el:

- Coadyuvar en las actividades que aseguren el cumplimiento de los requisitos del Programa Quintanarroense de Cultura de la APIQROO y el Institucional.
- Participar en las tareas que den cumplimiento, seguimiento y consecución de los objetivos y metas de la Política de Igualdad de Género.
- Estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual.
- Elaborar y entregar el reporte a la Dirección General de la APIQROO, 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-APIQROO.

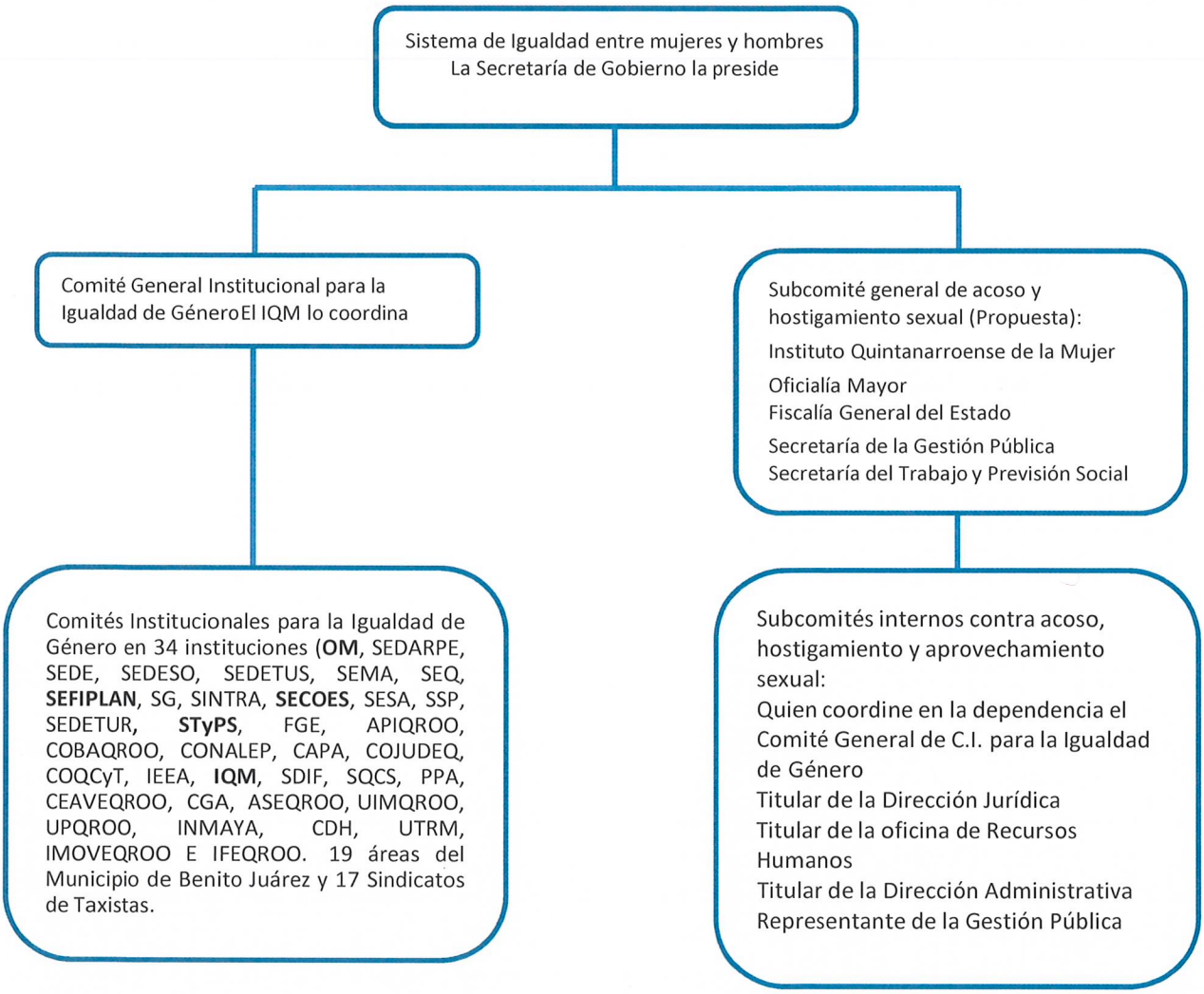
Con el objeto de alcanzar una comunicación asertiva con las partes involucradas para el logro satisfactorio en la implementación de las acciones relacionadas con el Programa Quintanarroense de Cultura de **la APIQROO** y el Institucional, se establecen las siguientes políticas de coordinación:

1) **La APIQROO** 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 de **la APIQROO** 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 de **la APIQROO** y el CIIG para su desarrollo, debe asistir cada integrante;
4) Las modificaciones realizadas a las convocatorias a reuniones, asesorías y demás que exija el PQCI de **la APIQROO** 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 de **la APIQROO** y el CIIG, para su desarrollo, se hará de manera oficial y enviadas por medio de correo electrónico y notificadas a cada Titular de Unidad Responsable de **la APIQROO** y al grupo de trabajo a través de la red social WhatsApp, siendo esto válida para ambas partes;
6) Las confirmaciones de participación a las convocatorias de reuniones, asesorías y demás que exija el PQCI de **la APIQROO** y el CIIG, para su desarrollo, mencionadas en los párrafos anteriores, se harán por parte de cada involucrado por el mismo medio que les fueron notificadas, a fin de acotar tiempo y esfuerzo.
7) Como integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género, estamos obligadas(os) solidariamente a cumplir cabalmente con las actividades y los tiempos que se señalan en el programa operativo;
8) La persona que no cumpla con lo señalado en el párrafo anterior, estará sujeta a una notificación con copia a la titular;

9) Cada Integrante del Comité Institucional para la Igualdad de Género tienen la obligatoriedad de difundir a la población trabajadora el programa operativo y todas las acciones que emanen de ella.

10) Y los demás compromisos que determine este Comité y las que sean asignadas por la titular.

Estructura del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional



Estructura del Comité Institucional para la Igualdad de Género de la APIQROO

Comité Institucional para la Igualdad de Género en la APIQROO

Coordinador(a) del CIIG de **la APIQROO**
Integrantes del Comité

Subcomité de Hostigamiento y Acoso Sexual en la APIQROO

Coordinador(a) del Comité de **la APIQROO**
Titular del Órgano Interno de Control (Gerente de Control y Auditoría)
Gerente Jurídico
Subgerente de Recursos Humanos

Documentos y herramientas para su implementación

DESCRIPCIÓN DEL DOCUMENTO	CÓDIGO
Acta de confidencialidad	API.GAF.CIIG.PQCI.01
Diagnóstico 2020 (18 Srias)	API.GAF.CIIG.PQCI.02
Lista de verificación PQCI de la APIQROO	API.GAF.CIIG.PQCI.03
NMX_R_025_SCFI_2015 igualdad laboral y no discriminación	API.GAF.CIIG.PQCI.04
Programa Cultura Institucional_APIQROO	API.GAF.CIIG.PQCI.05
Reclutamiento y Selección de personal	API.GAF.CIIG.PQCI.06
Política de Igualdad de Género	API.GAF.CIIG.PQCI.07
Detección de necesidades de capacitación	API.GAF.CIIG.PQCI.08
Resumen de los 9 factores PQCI	API.GAF.CIIG.PQCI.09
Directorio PQCI al 217 de Octubre de 2021	API.GAF.CIIG.PQCI.10
Procedimiento de recepción y seguimiento de quejas	API.GAF.CIIG.PQCI.11
Formato de quejas de acoso y hostigamiento y discriminación	API.GAF.CIIG.PQCI.12
Formato de necesidades demandas y sugerencias	API.GAF.CIIG.PQCI.13
Formato ejemplo acta PQCI de la APIQROO	API.GAF.CIIG.PQCI.14

Cronograma 2021 (Con propuestas)	API.GAF.CIIG.PQCI.15
Guía para resguardos de evidencias físicas y electrónicas	API.GAF.CIIG.PQCI.16
Manual para el uso no sexista del lenguaje	API.GAF.CIIG.PQCI.17
PQCI Proceso operativo para su implementación	API.GAF.CIIG.PQCI.18
Control de doctos	API.GAF.CIIG.PQCI.19
Nombramientos 2020 y 2021	API.GAF.CIIG.PQCI.20
Ejemplo de toma de protesta	API.GAF.CIIG.PQCI.21
Formato FODA	API.GAF.CIIG.PQCI.22
Resumen Ejecutivo PQCI_IQM 2017	API.GAF.CIIG.PQCI.23
Guía Indicativa de derechos de las mujeres	API.GAF.CIIG.PQCI.24
Ejemplo de ficha técnica	API.GAF.CIIG.PQCI.25
Logos PQCI	API.GAF.CIIG.PQCI.26
Formato para cargar factores	API.GAF.CIIG.PQCI.27
Pronunciamiento de confidencialidad (2021)	API.GAF.CIIG.PQCI.28
Matriz de Quejas y sugerencias PQCI	API.GAF.CIIG.PQCI.29
Formato Informe de Actividades	API.GAF.CIIG.PQCI.30
Mecanismo de Buzón Institucional	API.GAF.CIIG.PQCI.32
Matriz de quejas y sugerencias	API.GAF.CIIG.PQCI.33

Lista de verificación.

LISTA DE VERIFICACIÓN

NOMBRE DEL EVENTO:	Instalación del Comité Institucional para la Igualdad de Género
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:	

LUGAR:		**Fecha:**	
Responsable		**HORA:**	
Coordina:			

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).				
Nombramientos				1 Coordinador(a) 2 Integrante de comité 3 Integrante de subcomité contra el hostigamiento y acoso sexual
Maestra/o de ceremonia				

Cronograma de acciones.

CRONOGRAMA ANUAL 2022

MES / DÍA	Línea de acción	Área Responsable	Integrante del CIIG Unidad Responsable y Admtva. Responsable de la acción	Unidad de Medida	SEPTIEMBRE SEMANA 1 2 3 4 5	OCTUBRE SEMANA 1 2 3 4 5	NOVIEMBRE SEMANA 1 2 3 4 5	DICIEMBRE SEMANA 1 2 3 4 5
1.- POLÍTICAS Y DEBERES INSTITUCIONALES								
Elaborar e Integrar el cronograma anual de actividades del PQCI de APIQROO 2022 y 2023	1.1.1	Gerente de Admón y Fzas Coordinación General Técnica	Coord. Oper. Virginia Espinosa Márquez Integrante Resp del CIIG: Alicia Rivera Pérez y Angélica Saray Reyes Aquino	Cronograma anual de actividades			Del 01 al 04 / Del 07 al 11 / Del 14 al 18 / Del 21 al 25 / Del 28 al 30	
Difundir el cronograma anual de actividades y cuatrimestres modificados del PQCI 2022, al personal a través del apartado del PQCI en la página de la APIQROO	1.1.1	Gerente de Admón y Fzas Coordinación General Técnica	Coord. Oper. Virginia Espinosa Márquez Integrante Resp del CIIG: Alicia Rivera Pérez y Angélica Saray Reyes Aquino	Oficio				9

LCDO. VARGNER ELBIORN VEGA
DIRECTOR GENERAL DE LA APIQROO, S.A. DE C.V.

Elaborado en Chetumal, Quintana Roo, el 11 de enero de 2023.