

FACTORES QUE INTERVIENEN

- Política Nacional y deberes institucionales
- Clima Laboral
- Comunicación incluyente
- Selección de personal
- Salarios y prestaciones
- Promoción vertical y horizontal
- Capacitación de personal
- Corresponsabilidad de la vida personal, familiar, laboral e institucional
- Hostigamiento y acoso sexual y laboral



Te presentamos al Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG)

Lcda. Alethia Alejandra Irigoyen Prado
Coordinadora del CIIG

Integrantes del Comité:

Lcda. María Fernanda Rauda Ozuna

Ing. Fernanda Haziel Alcalá Ruiz

Lcda. María Alejandra Marín Balandra

Mtra. Karen Lizzeth Estrella Lanz

Ing. Antonio Ávila Barrón

Lcdo. José Adrián Evia Peña

Lcdo. Víctor Rodríguez Alpuche

Mtro. Enrique Abel Duarte Sosa

Integrantes del SubComité:

Lcda. Alethia Alejandra Irigoyen Prado

Lcda. Karen Paulina Buenfil Partida

C. Elda Josefina Vázquez Calderón

Ing. Karina Esther Borges Cool
Auditora Especial



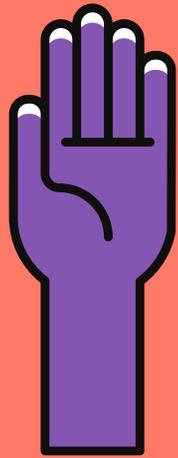
LO QUE DEBES SABER SOBRE ÉL



COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO (CIIG) Y SUBCOMITÉ INTERNO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL (SIHAS)



EN EL CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE QUINTANA ROO



¿Qué es el Programa de Cultura Institucional (PQCI)?

El Instituto Nacional de las Mujeres tiene como uno de sus principales objetivos promover y fomentar las condiciones que posibiliten una sociedad libre de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Es por eso que surge este Programa que representa una de las estrategias más importantes del Gobierno para transformar las instituciones públicas mexicanas en espacios laborales con rostro humano, más justos e igualitarios, que redunden en una mayor productividad, eficacia y eficiencia entre las y los servidores públicos, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún persistente entre mujeres y hombres.

Antecedentes

Durante el año 2011, el IQM realizó un diagnóstico sobre la Política de Equidad de Género en la Administración Pública Estatal (APE), que arrojó entre sus principales resultados la falta de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación de las mismas, así como la presencia de desigualdades sustantivas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En seguimiento a este diagnóstico en el año 2012, el IQM implementó el Programa Quintanarroense de Cultura Institucional dotándolas de herramientas que les permitieran incluir la perspectiva de género y así lograr condiciones de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

PROGRAMA QUINTANARROENSE DE CULTURA INSTITUCIONAL (PQCI)

¿En qué consiste?

Es un Programa en materia de igualdad y perspectiva de género dirigido a las Instituciones Públicas. Éste es elaborado de manera local a partir de un diagnóstico de la situación que guarda la Administración Pública Estatal, a través del cual se han generado estrategias y líneas de acción para construir un ambiente laboral más igualitario y humano.



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.



Instalación del Comité Institucional para la Igualdad de Género (CIIG) y Subcomité Interno contra el Hostigamiento y Acoso Sexual (SIHAS) en el CCLQROO.

El día 27 de febrero 2023, se realizó la Instalación del Comité Institucional para la Igualdad de Género y el Subcomité Interno contra el Hostigamiento y Acoso Sexual del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Quintana Roo.



Misión:

Impulsar al Centro de Conciliación Laboral de Quintana Roo con igualdad de género, mediante la planeación y ejecución de las políticas y programas sectoriales gubernamentales, con pleno respeto a los derechos humanos de las mujeres y los hombres que laboran en la dependencia.



Visión:

Ser una Dependencia a la vanguardia en la aplicación de la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos de las mujeres y los hombres que laboran en la dependencia, con un clima laboral favorable que promueva el desarrollo profesional y el impacto eficaz en los procesos de conciliación laboral.

Objetivo:

Incrementar la sensibilización en perspectiva de género y la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y los hombres que laboran en la dependencia, a través del fortalecimiento de las acciones de capacitación y el fomento de un clima laboral que privilegie la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

