

Norma Estatal de Buenas Prácticas de Igualdad Sustantiva



Marzo de 2016

Instituciones participantes:

En la elaboración de la presente norma estatal participaron las siguientes dependencias, organizaciones, entidades e instituciones:

I. Representantes de las dependencias, entidades y órganos de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado de Quintana Roo, que forman parte del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:

- Presidente del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y representante de la Secretaría de Gobierno;
- Secretaría de Desarrollo Económico;
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- Secretaría de Educación y Cultura;
- Secretaría de Seguridad Pública;
- Secretaría de Salud;
- Procuraduría General de Justicia;
- Comisión de Equidad y Género del Congreso del Estado;
- Tribunal Superior de Justicia del Estado; y
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo.
- Secretaría Técnica del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y representante del Instituto Quintanarroense de la Mujer y Representante del Instituto Nacional de las Mujeres

II. Representante de la Oficialía Mayor.

III. Representante del Instituto de Administración Pública del Estado de Quintana Roo A.C., responsable de la integración de la Norma

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. Objetivos:.....	6
2. Campo de aplicación de la Norma.....	7
3. Marco jurídico	8
4. Definiciones de referencia	16
5. Requisitos establecidos en la Norma estatal para la certificación de buenas prácticas de igualdad sustantiva en el Estado de Quintana Roo.....	21
6. Procedimiento de evaluación de la conformidad sobre la certificación, obtención y su uso.....	28
7. Registro de acreditación.....	30
8. Vigencia y requisitos de sustentabilidad y refrendo de la certificación	30
APÉNDICES.....	31
Apéndice A.....	31
Apéndice B.....	39
Apéndice C	50
Apéndice D.....	56
Apéndice E.....	59
Apéndice F.	67
Apéndice G.....	69
Apéndice H.....	701
Apéndice I.	713
Apéndice J.....	716
Apéndice K.....	747
Concordancia con otras normas.....	758
Bibliografía	769

INTRODUCCIÓN

Esta norma del Gobierno del Estado de Quintana Roo, establece las medidas previstas en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo y su reglamento, para certificar a las organizaciones del sector público, y de los sectores social y privado, que en sus respectivas organizaciones y funciones se mantengan, con un grado idóneo de sostenibilidad social y buenas prácticas de **Igualdad Sustantiva**.

Bajo este concepto, se califican aquellas prácticas relacionadas con el conjunto de mecanismos instituidos de manera formal y con garantías de permanencia, operatividad y resolución obligatoria, para otorgar derechos y articular políticas internas, propias de cada sector, de manera fáctica e inmediata para quienes, al formar parte de las mismas, ya sea como personal, o por ser usuarios/ias o beneficiarios/ias de sus provisiones, bienes y servicios, encuentren alguna desventaja o segregación por motivo de usos y costumbres de inequidad de género, o por motivos diversos que no propicien la igualdad de oportunidades por diferenciación de sexos o de otra índole, que los sitúen en desventaja y desigualdad en relación con otros; por lo que se requieren dichos derechos y acciones para establecer una igualdad real, verificable y susceptible de llevarse a la práctica.

Asimismo, busca reconocer el esfuerzo de establecer un mínimo de prácticas afirmativas en las distintas organizaciones existentes en el Estado, para impulsar las capacidades de progreso, generación de valores institucionales y sostenibilidad social de las mujeres, superando diversas tendencias que, en el empleo de los propios sectores, hubieren conducido a una participación minoritaria de las mismas en posiciones de empleo con capacidades de toma de decisiones, ocupación de puestos reservados para hombres y para la eliminación de prácticas que tiendan a establecer una jerarquía masculina, por simple motivo de roles o estereotipos de género.

Esta norma reconoce también los antecedentes de prácticas ya acreditadas o certificadas de las organizaciones públicas, sociales, o del ámbito privado, que se acojan a la misma, orientadas al fortalecimiento de oportunidades de desarrollo igualitario entre mujeres y hombres, entre otras.

Entre las ventajas que ofrece la acreditación de esta norma, mediante el mecanismo que la misma determina, se encuentran las siguientes:

1. Alinearse al Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con el beneficio del uso y aprovechamiento de las provisiones, servicios e insumos informativos que ofrece el Instituto Quintanarroense de la Mujer;
2. Ostentar el reconocimiento de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad Sustantiva, en beneficio de su organización, funcionamiento y provisión de bienes y servicios, con sostenibilidad social y compromiso público, ante el Instituto Nacional de la Mujer, autoridades públicas federales, estatales, municipales y de otros sectores, y ante la sociedad quintanarroense y el universo de usuarias y usuarios de cada organización que se certifique en esta norma.

3. Recibir atención institucional, por parte del Instituto Quintanarroense de la Mujer, de manera oportuna y bajo el principio de racionalidad pragmática, para resolver las controversias que se llegaran a interponer contra la instancia certificada, por motivo de quejas y denuncias relacionadas con actos de afectación de derechos y garantías previstos en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo; con respecto a cualquier tipo de organización pública, social o privada, y para combatir la discriminación por cualquier motivo que ésta se presente.
4. Recibir los estímulos y reconocimientos que establece la Ley de Desarrollo y Protección Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Quintana Roo.
5. Recibir los beneficios fiscales que, en su momento, determine el Gobierno del Estado por el uso y sostenibilidad de la certificación que otorga la presente Norma.

La presente Norma contribuye también al cumplimiento de los objetivos y líneas estratégicas del Plan Quintana Roo 2011 – 2016, que establece como uno de los objetivos de desarrollo para un Quintana Roo Solidario, diversas estrategias y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres, en los términos siguientes:

I.8.- Igualdad entre mujeres y hombres

Objetivo estratégico

Consolidar una política pública con perspectiva de género con acciones para el desarrollo de las mujeres en ejercicio pleno de sus derechos, con igualdad de acceso a las oportunidades en la educación, la salud y el trabajo remunerado; así como vincular su participación con los tres poderes y órdenes de gobierno y la sociedad organizada.

I.8.1.- Estrategia 1

Acceso de las mujeres a la vida productiva.

Promover y coordinar acciones que faciliten y posibiliten la ampliación de las oportunidades de desarrollo para las mujeres, mediante su participación en actividades productivas, económicas y de desarrollo empresarial.

I.8.2.- Estrategia 2

Acceso de las mujeres al cuidado y prevención de la salud.

Contribuir al acceso equitativo e integral de las mujeres a los servicios para el cuidado y prevención de su salud.

I.8.3.- Estrategia 3

Acceso a las mujeres a la justicia y seguridad.

Promover y coordinar con los tres poderes y órdenes de gobierno, acciones que fortalezcan los derechos de las mujeres y su acceso a una vida libre de violencia y discriminación en todas sus facetas.

I.8.4- Estrategia 4

Promover una cultura institucional con Perspectiva de Género.

Impulsar la participación de las dependencias e instituciones, dentro de los tres órdenes de gobierno, en el reconocimiento de los valores, capacidades y derechos de las mujeres y hombres por igual.

El enfoque y elementos de calificación y reconocimiento de esta norma inciden en las anteriores estrategias, combinando referentes del desempeño institucional de las organizaciones que se acrediten en la misma.

En este sentido, la presente norma es un medio propicio y de alto valor social y público para aproximar a las instituciones de los distintos sectores en un desempeño comprometido con la igualdad sustantiva, que mediante su práctica y sostenibilidad reforzada con el acompañamiento del Instituto Quintanarroense de la Mujer, aporte sendos beneficios al desarrollo del capital productivo e institucional del estado de Quintana Roo, basado en prácticas inclusivas de mujeres y hombres, sin discriminación a sus capacidades, creatividad y aportación de su fuerza laboral e inteligencia propia de las personas, sin importar su sexo y sin las limitantes de roles tradicionales que sitúan a mujeres y hombres en relaciones condicionadas por atavismos de género.

El Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres aprobó la presente norma el 14 de abril del 2016, cuya vigencia entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Quintana Roo.

1. Objetivos:

- Establecer los referentes conceptuales y parámetros técnicos que permitan normalizar prácticas de igualdad sustantiva en organizaciones de los sectores público, social y privado del Estado de Quintana Roo, bajo la modalidad de certificación y reconocimiento de dicho esfuerzo.
- Establecer los aspectos de la organización que permitan postularla a una certificación en materia de buenas prácticas de igualdad sustantiva, por alentar procesos que instituyan o reorienten, en términos de una sostenibilidad social, derechos y acciones que eliminen prácticas discriminatorias para todas aquellas personas, sin discriminación de alguna especie, que accedan a los mismos o que formen parte de su plantilla laboral.
- Determinar las dimensiones e instrumentos de evaluación de las evidencias de igualdad sustantiva, que coadyuven a constatar que en las organizaciones públicas, sociales y privadas, se están llevando a cabo prácticas en un sentido afirmativo para sustentarla como principio de gestión organizacional, laboral y de servicios para acceder, en consecuencia, a la certificación estatal en dicha materia.
- Establecer el procedimiento para acceder a la Certificación en Buenas Prácticas de Igualdad Sustantiva en organizaciones de los sectores público, social y privado, en el cumplimiento de las normas legales establecidas en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo y su reglamento.

2. Campo de aplicación de la Norma

Dependencias, Entidades y todo tipo de Órgano que formen parte de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial y de los Ayuntamientos del Estado de Quintana Roo, cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Instituciones, agrupaciones, representaciones, organizaciones, cooperativas, y demás organizaciones del sector social, cualquiera que sea el fin que haya motivado su creación y registro legal ante las autoridades competentes.

Empresas, consorcios, conglomerados, corporativos y demás agrupaciones empresariales y sus respectivas filiales o entidades subsidiarias, y demás formas de organización o establecimiento en cualquier régimen jurídico, aplicable a dichas instancias en los sectores primario, secundario y terciario de la economía

Supuesto central de la Norma:

Compromiso que se asume de manera institucional, y con plena responsabilidad, para acceder a la certificación de buenas prácticas de igualdad sustantiva y ostentar dicha acreditación en términos de una sostenibilidad social y expresión pública de la misma.

3. Marco jurídico

En el orden internacional

Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979 y con inicio de su vigencia como tratado internacional, el 3 de septiembre de 1981.

Convención de Belém do Pará, Brasil, instituida por la Organización de Estados Americanos, el 9 de junio de 1994.

Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional para las Mujeres, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas, reunida en Beijín el 15 de septiembre de 1985.

En el orden nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Artículo 1, en lo relativo al reconocimiento de los derechos humanos, prohibición de discriminación de cualquier índole que menoscabe los derechos y libertades de las personas, y la prohibición de la esclavitud y cualquier otro tipo de servidumbre en nuestro país.

Artículo 4, en su precepto que declara la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 5, garantizar el libre ejercicio de profesiones u oficios lícitos de las personas.

Artículo 12, nulidad del reconocimiento en nuestro país de títulos nobiliarios, prerrogativas y honores hereditarios, y sus efectos por cualquier otro expedido en cualquier país.

Artículo 32, cargos o empleos públicos que no pueden ocupar las personas extranjeras en el sector público mexicano.

Artículo 33, definición de derechos y prohibiciones para personas extranjeras en su estancia en el territorio de nuestro país.

Artículos 34, 35, 36, 37 y 38, derechos y obligaciones de las personas con nacionalidad y ciudadanía mexicanas.

Artículo 123, derecho de todas las personas al trabajo digno, socialmente útil y remunerado en términos de igualdad entre el valor del trabajo realizado y salario devengado, sin distinción de sexo o nacionalidad; obligación de la parte patronal de capacitar a sus trabajadoras y trabajadores, y de asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene vigentes; derechos de las trabajadoras y trabajadores al servicio del Estado, en materia de ingreso a la función pública, mediante el reconocimiento de los conocimientos y aptitudes de aspirantes (mujeres y hombres), y derecho al ascenso escalafonario sobre bases de calificación de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Ley Federal del Trabajo.

Artículo 2, aporta la definición de trabajo, basado en el respeto a la dignidad humana; la no discriminación por motivo de cualquier índole; las garantías para la capacitación; la existencia de condiciones de seguridad e higiene; el respeto a derechos laborales; y la tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadoras y trabajadores frente a la parte patronal.¹

Artículo 3, establece la prohibición de prácticas de discriminación laboral;

Artículo 3 bis, establece una definición legal del hostigamiento y acoso sexual.

Artículo 15 -D, prohibición del régimen de subcontratación cuando se pretenda el menoscabo de derechos laborales de trabajadoras y trabajadores.

Artículo 22, reconoce las situaciones o supuestos en que está prohibida la contratación de personas menores de edad.

Artículo 56, estipulaciones para que las Condiciones Generales de Trabajo se determinen con base en el principio de la igualdad sustantiva, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

Artículo 132, fracción XXVII, obligación de la parte patronal de proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 133, señala que queda prohibido a los (las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad.

Artículo 133, fracción I, prohibición de la parte patronal para negarse a aceptar trabajadores o trabajadoras por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias

¹Igualdad Sustantiva, “la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”. Ley Federal del Trabajo, Artículo 2, último párrafo.

sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio.

Título Quinto, artículos 164 a 172, regulación del trabajo de las mujeres y determinación de sus derechos laborales.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Artículo 4, aporta la definición del concepto de discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Artículo 9, prohibiciones para impedir la discriminación en el acceso, desempeño y ascenso en el empleo y disfrute de las condiciones de trabajo legalmente establecidas.

Artículo 20, atribuciones del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y medidas para su coordinación con entidades federativas y municipios.

En el orden estatal

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo.

Artículo 8. Es función del Estado proveer el desenvolvimiento de todas las facultades de sus habitantes y promover en todo a que disfruten sin excepción de igualdad de oportunidades.

Artículo 13. Este artículo en su párrafo segundo prohíbe toda forma de discriminación y en su párrafo cuarto establece “Todo varón y mujer serán sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la Ley. Toda referencia de esta Constitución y de las leyes del Estado al género masculino, lo es también para el género femenino, cuando de su texto y contexto no se establezca que es expresamente para uno u otro Género.”

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo.

Artículo 1, Este artículo determina que toda acción que se prevea o desprenda de la interpretación o aplicación de esta Ley, generará medidas de prevención, atención y erradicación de usos y prácticas de ejercicio de violencia contra las mujeres, así como su correspondiente sanción, en cualquiera de sus modalidades, penal, civil, o administrativa, según corresponda.

Artículo 5, establece y define los tipos de violencia contra las mujeres.

Artículo 9, reconoce como violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado; las amenazas; la intimidación; las humillaciones; la explotación o

todo tipo de discriminación en el ámbito laboral por condición de género.

Artículo 13, establece diversas medidas para erradicar el acoso sexual, para atender a las víctimas de dicha práctica y para proceder a la sanción contra las o los superiores jerárquicos de quien hostigue que no hubieren atendido las quejas de las cuales hayan tenido conocimiento.

Artículo 16, define la violencia institucional como cualquier acto o medida que dilate, desconozca, omita u obstaculice el uso del derecho de las víctimas de violencia, por parte de autoridades y funcionarios o funcionarias del gobierno estatal o de los municipios.

Artículo 34, medidas para el establecimiento de un Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres.

Artículo 39, atribuciones del Estado para la aplicación y observancia de la Ley.

Artículo 45, atribuciones de la Procuraduría General de Justicia del Estado para la aplicación y observancia de la Ley.

Artículo 46, atribuciones del Instituto Quintanarroense de la Mujer para la aplicación y observancia de la Ley.

Artículo 48, atribuciones de los municipios para la aplicación y observancia de la Ley.

Artículo 49, medidas de atención a las víctimas que deben proveer las autoridades estatales y municipales.

Artículo 50, establece los derechos de las víctimas.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo

Artículo 4. Principios rectores de la Igualdad Sustantiva:

- I. La accesibilidad de derechos;
- II. La no discriminación;
- III. La racionalidad pragmática;
- IV. La seguridad y certeza jurídica;
- V. La sostenibilidad social;
- VI. La democracia de género;
- VII. La paridad genérica; y
- VIII. Los contenidos en la Constitución Federal y en los instrumentos internacionales en la materia.

Artículo. 7, establece los componentes de la igualdad sustantiva, en los términos

siguientes: “La igualdad sustantiva o real, parte de la necesidad de otorgar derechos y articular políticas públicas de manera fáctica e inmediata para quienes carecen de ella, y que se encuentran en desventaja y desigualdad con relación a otros, por lo que requieren dichos derechos y acciones para establecer la igualdad de hecho, siendo parte de ésta:

- I. La igualdad jurídica;
- II. La igualdad de oportunidades;
- III. La igualdad salarial; y
- IV. La igualdad de género.”

Artículo 8, aporta la definición de la igualdad entre mujeres y hombres, a partir del enunciado de las medidas para erradicar la discriminación.

Artículo 10, establece los ámbitos de operación de la igualdad sustantiva: jurídico, económico, político, social, cultural, acceso a la justicia, seguridad pública, comunitario y familiar

Artículo 27, atribuciones del Estado en materia de las políticas y programas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 31, atribuciones del municipio en materia de las políticas y programas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 34, establece que las políticas públicas del Estado deberán impulsar las buenas prácticas de igualdad.

Artículo 39, establece las bases para la organización del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 42, establece los procedimientos para corregir y sancionar los actos de desigualdad y discriminación, a saber: Acompañamiento sustantivo y procedimiento administrativo contra quienes, en su calidad de servidoras o servidores públicos o particulares, realicen actos de discriminación y desigualdad.

Artículo 57, prevé que la concertación de acciones para la igualdad entre mujeres y hombres entre el gobierno del estado y el sector social y privado, se llevará a cabo mediante convenios.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del Estado de Quintana Roo

Artículo 37, previsiones para que se promueva por parte del gobierno del Estado, la contratación de personas adultas mayores mediante el sistema de bolsa de trabajo.

Artículo 48, previsiones para que se promueva la incorporación de personas adultas mayores a los servicios educativos existentes en el Estado.

Artículo 56, previsiones para el acceso de personas adultas mayores a las actividades culturales, recreativas y del deporte existentes en el Estado.

Artículo 70, establece las sanciones para las personas que cometan infracciones a la observancia de la Ley, destacando las que se imponen por negar o impedir a las personas adultas mayores el acceso a los diferentes servicios a que tienen derecho en virtud de lo establecido en esta Ley.

Ley para Prevenir, Atender y Eliminar la Discriminación en el Estado de Quintana Roo.

Artículo 3, establece que cualquier persona, tratándose de particulares y cualquier servidora o servidor público, será sancionada en los términos de esta Ley cuando cometa actos de discriminación.

Artículo 6, previsiones para que se eliminen aquellos obstáculos que limiten el ejercicio de los derechos e impidan el pleno desarrollo de las personas y grupos, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del Estado, promoviendo la participación de los particulares en esta tarea.

Artículo 7, definición del término "Discriminación".

Artículo 9, identificación de diversos actos de discriminación, destacando entre otros, prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; y limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional.

Artículo 16, señalamiento de medidas para la igualdad de oportunidades para la población indígena.

Artículos 20 y 21. Atribuciones de la Comisión Estatal de Derechos Humanos para emprender las acciones encaminadas a la prevención, atención y eliminación de toda forma de discriminación.

Artículo 22, previsiones para que las acciones e discriminación cometidas por los particulares sean canalizadas al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Ley de Protección y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Quintana Roo

Artículo 2, establece la definición del término "Discapacidad".

Artículo 2 Bis, reconoce los derechos de las personas con discapacidad, destacando los siguientes: La protección contra toda explotación o trato discriminatorio, abusivo o degradante; la capacitación para el trabajo y el empleo, que les permita contar con oportunidades laborales de acuerdo a su perfil profesional, técnico, manual, capacidades físicas y aptitudes; el desplazarse libremente en los espacios públicos abiertos o cerrados, de cualquier índole; la libre elección de empleo, las oportunidades

de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como igualdad en prestaciones y condiciones laborales y acceso a los programas de capacitación; y disfrutar de los servicios públicos y sociales en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía.

Artículo 89, previsiones para que el Estado y los municipios otorguen estímulos y reconocimientos a instituciones o personas de los distintos sectores que se destaquen por establecer medidas de apoyo a mujeres y hombres con discapacidad.

Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.

Artículo 7. Conceptualización de las normas laborales como normas de derecho social. Establece el principio de no discriminación para acceder al empleo en el sector público estatal y municipal.

Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo

Artículo 4. Establece el perfil de las medidas compensatorias, especiales y permanentes de los diversos ámbitos públicos y privados, para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 5, establece el acceso a la justicia y la participación de las mujeres en la toma de decisiones, como bases de la racionalidad pragmática que emplee la administración pública para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 6, prevé que para efectos de que se favorezca el acceso de la mujer a la justicia, se promoverá la formulación de una guía sobre derechos de las mujeres, con un lenguaje claro y preciso que contenga glosarios jurídicos.

Artículo 13, define el término “Sostenibilidad social”.

Artículo 22, determina las estrategias de institucionalización de la perspectiva de género, en los términos de la Ley, estableciendo la certificación de buenas prácticas para la igualdad, como una de ellas.

Artículo 25, prevé que mediante la certificación y sus procedimientos se asegure que la igualdad sustantiva sea un proceso institucional y sistemático en las organizaciones, e identifica las normas que pueden aplicarse para tal efecto.

Artículo 26, determina la facultad del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para establecer, en el ámbito de la entidad federativa, la Norma Estatal de Buenas Prácticas de Igualdad Sustantiva y un Modelo de Equidad de Género.

Artículo 27, establece los parámetros base que deberá contener la Norma de Buenas Prácticas de Igualdad Sustantiva, a saber:

- I. Asignación de puestos, plazas, becas o espacios laborales o docentes a mujeres

por lo menos en un 30 %;

- II. Códigos de ética con perspectiva de género;
- III. Calendario de capacitación anual sobre las temáticas señaladas en el presente reglamento con regularidad;
- IV. Tener capacitado por lo menos el 75 % del personal en materia de violencia y perspectiva de género, y que los mismos acrediten el examen respectivo; y
- V. Contar con un área o comité que institucionalice la perspectiva de género, el cual reciba quejas sobre hostigamiento y acoso sexual.

Artículo 28, instituye el procedimiento para las certificaciones establecidas por el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

Artículo 29, instituye, como medida de estímulo para la instancia que se certifique y en términos de la legislación financiera o fiscal del Estado y de los municipios aplicables, los beneficios tributarios a que tengan derecho.

4. Definiciones de referencia

Accesibilidad: Es el conjunto de condiciones que permiten la facilidad para ejercer los derechos de los cuales son titulares las personas, de una manera comprensible e independiente.

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.

Acompañamiento sustantivo: Procedimiento que corrige y sanciona los actos de discriminación y de desigualdad que realizan las instituciones públicas y privadas.

Acoso sexual: una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación (laboral o de otra índole organizacional), hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Artículo 3. Bis de la Ley Federal del Trabajo)

Ámbitos de operación de la igualdad sustantiva: los que define la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo y que constituyen los espacios de relaciones donde se debe promover la propia igualdad, a saber: jurídico, económico, político, social, cultural, acceso a la justicia, seguridad pública, comunitario y familiar.

Beca: Pensión numeraria y temporal que se provee a una persona, sin distinción de sexo, como respaldo para que realice estudios escolarizados, bajo la condición de presentar a la instancia que la provee, calificaciones aprobatorias de los mismos, con calificaciones y promedios elevados, generalmente superiores a ocho de diez puntos.

Calendario de capacitación: Asignación oficial de fechas para la impartición de los cursos o eventos previstos en un programa de capacitación.

Código de ética: Norma deontológica que establece en un documento de amplia divulgación, la declaración de principios, los deberes, compromisos y comportamientos esperados de los miembros de una organización, en apego a principios y valores socialmente reconocidos por su rectitud y por actividad hacia el deber ser moral y ético, frente a cualquier tipo de disyuntiva y decisión que se presente en el desempeño dentro de la misma organización.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, idioma, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, obligaciones familiares o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de

discriminación, en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, origen étnico, edad, discapacidad, preferencia sexual, condición social o económica, 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.

La discriminación puede ser directa o indirecta: a) Discriminación directa: Aquella que obedece a cualquier estereotipo o motivo y que impide el ejercicio pleno de los derechos, y b) Discriminación indirecta: Aquella que aparenta construirse en la neutralidad e imparcialidad entre mujeres y hombres, y que anula y hace invisibles a las primeras.

Empoderamiento: Es el proceso por medio del cual una persona logra conducirse con autonomía y auto independencia, ejerciendo plenamente sus derechos y toma de decisiones libremente, sin coacciones ni imposiciones de ningún tipo.

Equidad de género: Concepto conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida política, económica, social, cultural, familiar, laboral y de educación.

Escolaridad: Grado máximo de estudios reportados por las personas, mujeres y hombres, que se desempeñan en una organización, indistintamente del puesto que ocupen.

Estereotipo: Es una representación social compartida por un grupo, comunidad, sociedad o país que define de manera simplificada y generalizada a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual, determinando así el comportamiento, funciones, oportunidades, valoración y relaciones entre mujeres y hombres.

Hostigamiento: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (Artículo 3. Bis de la Ley Federal del Trabajo).

Igualdad de oportunidades: Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos.

Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Igualdad de Género.- Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y

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

Lenguaje incluyente: Es aquél que se utiliza en medios impresos (textos), auditivos (mensajes hablados o en aparatos que lo graban y/o reproducen), visuales (imágenes dinámicas o estáticas que reproducen de manera fiel un determinado escenario, personas o cosas, íconos o símbolos, en cualquier medio de difusión conocido y capaz de reproducirlas de manera nítida o simbólica), y que se dirige con precisión a mujeres y/u hombres, con mensajes y elementos discursivos o de imagen, de acuerdo con su sexo o necesidad motivada por este hecho, sin construir o encasillar lo que se comunica en estereotipos asociados a roles de género o alusiones sexistas que excluyan a uno u otro sexo.

Un lenguaje sexista o excluyente construye estereotipos de género, asociando a las personas a roles y expectativas sociales, o de tipo tradicional restrictivo o discriminatorio, en torno a lo que deben ser las mujeres y los hombres.

²Criterios básicos para un lenguaje incluyente (aplicable a mensajes escritos)

- 1) Mencione ambos géneros.
- 2) Use genéricos universales.
- 3) Use la palabra “persona”.
- 4) Utilice abstractos.
- 5) Utilice la palabra “quien” o “quienes”.
- 6) Alterne los pronombres.
- 7) Utilice diagonal o paréntesis (cuando desconozca si la persona, es hombre o mujer).
- 8) Ocupaciones, profesiones, títulos académicos.
- 9) Profesiones relacionadas tradicionalmente con las mujeres o con los hombres.
- 10) Use la palabra “cónyuge”, “acompañante” o “pareja”.
- 11) Grupos en situación de exclusión.
- 12) Sustituya los diminutivos.

Manual de procedimientos de TyS: Es un instrumento de apoyo al quehacer institucional ya que en él se precisan los elementos fundamentales para facilitar la realización del trámite y servicio, para optimizar tiempo e identificar los requisitos que se necesitan y a qué unidad administrativa acudir para realizar dicho trámite o servicio³.

Manual de organización: Es un documento que permite conocer el objetivo y las funciones de las unidades administrativas que integran las dependencias, órganos administrativos desconcentrados o entidades paraestatales de la administración

²Criterios tomados de: Lenguaje Incluyente. Guía SEMARNAT. México. Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Sin Fecha. Documento publicado en la siguiente Dirección Electrónica: <http://www.semarnat.gob.mx/igualdadlaboral/Documents/norma%20mexicana/material%20difusion/lenguaje%20incluyente/Guia%20Lenguaje%20Incluyente%20SEMARNAT.pdf>. Consultado el día 6 de octubre de 2013, a las 21:08 horas.

³ Secretaría de la Gestión Pública

pública estatal.⁴

Manual de procedimientos: Es un documento que describe mediante una secuencia lógica, sistemática y detallada, las distintas actividades en las que intervienen las diferentes unidades administrativas señalando generalmente, cómo, cuándo, dónde y para qué han de realizarse.⁵

Perspectiva de género: Es la categoría científica, analítica y política que revisa las relaciones, construcciones y significados sociales entre mujeres y hombres a partir de las diferencias biológicas, eliminando la opresión de género que se base en la desigualdad y discriminación.

Plantilla de personal: Instrumento de información que contiene la relación de los servidores públicos que laboran en una institución pública o bien en una unidad administrativa determinada. Señala la categoría que ocupan, la denominación del puesto y el sueldo que le corresponde.

Programa de clima organizacional con perspectiva de género: Programa formal, de cualquier tipo de organización, basado en un diagnóstico que permite evaluar el estado que guardan sus prácticas organizacionales, con énfasis en las relaciones de equidad que deben prevalecer entre mujeres y hombres al interior de la misma. A partir de los resultados del diagnóstico, el programa proyecta y compromete acciones afirmativas que beneficien la igualdad de género y el impulso al desarrollo de las mujeres, cuando así lo exijan las circunstancias de la misma organización.

Programa de Cultura Institucional: Programa registrado y publicitado por el Instituto Quintanarroense de la Mujer, que se implementa al interior de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo federal o de los órganos que constituyen otros poderes y los ayuntamientos del Estado de Quintana Roo, y que establece un Plan de Acción para la promoción formal de diversas medidas de activación y consolidación de la perspectiva de género y la transformación de la cultura del respeto a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Puestos administrativos: Son aquellos puestos operativos y de auxilio de trabajo administrativo que no requieren una calificación al realizar tareas y operaciones vinculadas a rutinas y procesos regulares de trámites y procedimientos administrativos.⁶

Puestos de servicios: Son aquellos puestos operativos de apoyo dedicados a la provisión de servicios en las instalaciones y áreas de trabajo.⁷

Puestos directivos: Tienen por objeto dirigir, planificar y organizar el trabajo definiendo y participando en el diseño de las políticas generales y ejecutar acciones tendientes a lograr los objetivos de la Institución, actúan en un plano estratégico y

⁴ Ibid

⁵ Ibidem

⁶ Oficialía Mayor

⁷ Ibid

táctico a nivel de políticas y planes. Para efectos de esta norma se agregan a estos los puestos de mando intermedio de las organizaciones que se evalúen.⁸

Puestos operativos: Desarrollan funciones de apoyo manual, técnico y de servicios, cuya ejecución requiere de habilidades específicas para su desempeño, actúan en un plano operativo y a nivel de respaldo del cumplimiento de objetivos, programas, normas y estándares de trabajo.⁹

Puestos profesionales: Puestos cuyo ejercicio requiere poseer título profesional en tanto que su desempeño implica la aplicación y uso persistente de conocimientos científicos y tecnológicos en diversas materias de análisis. Se incluyen en este grupo los puestos de técnicos, oficios certificados y técnicos certificados.¹⁰

Puestos policiales: Aquellos correspondientes a los cuerpos policiales.¹¹

Racionalidad pragmática: El conjunto de razones para hacer práctica la igualdad, el ejercicio de los derechos y la toma de decisiones.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres.

Sistema de información de recursos humanos desagregado por sexo: Información sistematizada, en bases de datos, por medio de indicadores que registren el perfil del estado civil, familiar, social, económico, profesional, laboral y de formación y capacidades declaradas o acreditadas, entre otros, y clasificada por sexo al interior de una organización.

⁸ Ibidem

⁹ Ibidem

¹⁰ Ibidem

¹¹ Ibidem

5. Requisitos establecidos en la Norma estatal para la certificación de buenas prácticas de igualdad sustantiva en el Estado de Quintana Roo.

La organización interesada deberá cumplir los requisitos que se establecen a continuación, consistentes en acciones institucionales para el establecimiento y sostenibilidad social de prácticas de igualdad sustantiva, indicadores de participación de mujeres y hombres en diferentes procesos de la vida laboral y la proyección de las mismas acciones en beneficio de los servicios que brinda la organización a sus usuarios o clientela, con perspectiva de género.

De lo anterior deberá mostrar las evidencias documentales, informativas y testimoniales que indiquen los cuestionarios, indicadores y listas de comprobación establecidos en la presente norma, relacionados con su operación y resultados obtenidos el último año anterior, para efectos de su correspondiente evaluación.

Para obtener la certificación, una vez calificados los cuestionarios, indicadores y listas de comprobación aludidos, la organización deberá obtener el puntaje mínimo establecido en la presente Norma, recibiendo la misma por un año, a partir de la emisión de su certificado correspondiente.

El refrendo de la certificación procederá únicamente por la consecutiva aprobación de las revisiones que el Instituto Quintanarroense de la Mujer ordene anualmente para constatar el cumplimiento de la presente norma.

Tabla de requisitos para la certificación:

ASPECTO MEDIBLE DE LA ORGANIZACIÓN	EVIDENCIAS	PUNTAJE ASIGNADO
Factor 1. Asignación de puestos, plazas o espacios laborales o docentes a mujeres por lo menos en un 30 %	Aspectos a verificar	Al factor 15
1.1 Porcentaje de empleo de mujeres en la Organización	Número de plazas ocupadas por mujeres / número total de plazas *100 ≥ a 30%	3
1.2 Porcentaje de ocupación de puestos directivos por mujeres	Número de mujeres en puestos directivos/ número de plazas de puestos directivos *100 ≥ 30%	8
1.3 Ocupación femenina por tipo de puestos:	A partir de una clasificación de plazas y tipo de puestos, corroborar la distribución que presentan plazas ocupadas por mujeres.	Al sub factor 4
1.3.1 Operativos	Número de mujeres en puestos operativos/número total de plazas de puestos operativos *100 ≥ 30%	1
1.3.2 Administrativos	Número de mujeres en puestos administrativos/ número total de plazas de puestos administrativos*100 ≥ 30%	1
1.3.3 Servicios	Número de mujeres en puestos de servicios/ número total de plazas de puestos de servicios *100 ≥ 30%	1
1.3.4 Profesionales	Número de mujeres en puestos profesionales/ número total de plazas de puestos profesionales *100 ≥ 30%	1
Factor 2. Códigos de ética con perspectiva de género	Constatar la apertura del Código a los temas de equidad de género	Al factor 10
2.1 Existencia de declarativa de Misión, Visión y Objetivos con perspectiva de género	Formalizada y difundida en toda la organización, y verificable en cuanto su conocimiento y comprensión por parte del personal	Al sub factor 2
2.1.1 Vigencia de la declarativa	Fecha de autorización de la declarativa	1
2.1.2 Conocimiento y comprensión de la Misión, Visión y Objetivos estratégicos de la organización	Conocimiento y comprensión de la Misión, Visión y Objetivos estratégicos de la organización, por parte de las personas que forman parte de la misma.	1
2.2 Existencia de un Código de Ética	Formalizado, difundido y con evidencias de su conocimiento y comprensión por parte del personal.	Al sub factor 8
2.2.1 Evidencias de orientación con perspectiva de género	Uso de términos propios de la perspectiva de género en más del 20 % de su contenido.	2

2.2.2 Uso de lenguaje incluyente	Evidencias de frases, en un 20 %, que evidencien el manejo de términos que se refieran específicamente a comportamientos propios de las mujeres y de los hombres, relacionados con la práctica de los valores establecidos en el Código	2
2.2.3 Equidad en la asignación y/o protagonismo de comportamientos institucionales y responsabilidades, establecidas en el Código, evitando la supremacía o el rol tradicional del honor, a favor de uno u otro género	Evidencias de equilibrio en la asignación de roles activos para el cumplimiento de los valores del Código, para mujeres y hombres, evitando la imagen simbólica de la jerarquía masculina.	2
2.2.4 Existencia de normas específicas para establecer principios y valores institucionales referidos a la igualdad entre mujeres y hombres	Evidencias de contenidos que mencionen medidas de igualdad entre mujeres y hombres (Al menos una norma o valor institucional en dicho sentido).	2
Factor 3. Calendario de capacitación anual sobre las temáticas señaladas en el Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, con regularidad	Aspectos a verificar	Al factor 5
3.1 Existencia y operatividad de un Programa Anual de Capacitación.	Evidencias del programa efectuado y/o participación del personal en el mismo (informes de resultados del programa acreditación documental de su contenido, mediante muestreo).	2.5
3.2 Frecuencia de temas destinados a la capacitación con perspectiva de género.	Evidencias de temas relacionados con la perspectiva de género en el programa anual de capacitación y su calendario en al menos una ocasión.	Al sub factor 2.5
3.2.1 Temas vinculados al marco jurídico y normativo de la igualdad entre mujeres y hombres	Porcentaje de temas en esta materia, al menos por una ocasión.	0.5
3.2.2 Temas relacionados con prevención y combate a la violencia de género	Porcentaje de temas en esta materia, al menos por una ocasión.	0.5
3.2.3 Temas vinculados a la femineidad y la masculinidad	Porcentaje de temas en esta materia, al menos por una ocasión.	0.5
3.2.4 Temas relacionados con cultura institucional y de género	Porcentaje de temas en esta materia, al menos por una ocasión.	0.5
3.2.5 Temas vinculados al hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Porcentaje de temas en esta materia, al menos por una ocasión.	0.5

Factor 4. Tener capacitado por lo menos el 75 % del personal en materia de violencia y perspectiva de género y que acrediten el examen respectivo	Constatar la cobertura establecida.	Al factor 10
4.1 Porcentaje de personal capacitado en temas de violencia y perspectiva de género	Confirmación del porcentaje de población atendida en estos temas.	Al sub factor 8
4.1.1 Porcentaje dentro del rango	75 % y más	8
4.1.2 Porcentaje por debajo del rango con potencial de incremento	Entre 60 % a 74 %	6
4.1.3 Porcentaje deficitario	Entre 0 % y 59 %	0
4.2 Promedio de calificación obtenida que no debe ser menor a ochenta puntos de 100	Corroboración de promedio de calificaciones de los participantes en la capacitación (Global, mujeres y hombres)	Al sub factor 2
4.2.1 Calificación dentro del rango satisfactorio	De 75 a 100 puntos	2
4.2.2 Calificación dentro del rango medio	De 70 a 74 puntos	1
4.2.3 Calificación dentro del rango mínimo	Entre 60 y 69 puntos	0
Factor 5. Contar con un área o comité que institucionalice la perspectiva de género, el cual recepte quejas sobre hostigamiento y acoso sexual	Aspectos a verificar	Al factor 10
5.1 Existencia y funcionalidad del Comité de Equidad de Género o equivalente	Datos documentales y testimoniales que den muestra de la operación continua y del trabajo del Comité	Al sub factor 6
5.1.1 Existencia y vigencia del trabajo del Comité	Evidencia de reuniones y formación de acuerdos para la operación de programas y acciones de perspectiva de género (Mínimo dos reuniones al año con sus respectivas actas de realización).	3
5.1.2 Funcionalidad del Comité	Evidencias del cumplimiento de sus acuerdos y cumplimiento de metas y objetivos de programas o acciones relevantes. (Verificación de cumplimiento de acciones específicas del Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional o equivalente en sectores distintos al del gobierno del estado y municipios).	3
5.2 Habilitación del Comité y/o subcomité como instancia receptora de quejas de hostigamiento y acoso sexual.	Datos documentales y testimoniales acerca del funcionamiento del Comité como instancia reconocida de manera oficial para la recepción de quejas y	Al sub factor 4

	denuncias de hostigamiento y acoso sexual, al interior de la organización.	
5.2.1 Funciones del Comité y/o subcomité para la recepción de quejas y denuncias de hostigamiento y acoso sexual.	Evidencias de las funciones del Comité y/o subcomité que lo habiliten como una instancia con funciones para la recepción, atención y canalización de quejas y denuncias sobre hostigamientos y acoso sexual (Reglamento o normas internas, folletos y/o carteles u otros medios de divulgación y reporte del número casos turnados al mismo en esta materia).	2
5.2.2 Existencia y aplicación del Protocolo o procedimiento de atención de quejas y denuncias en materia de hostigamiento y acoso sexual.	Documento que contenga el procedimiento (recepción, atención y canalización de quejas y denuncias) y evidencias de su divulgación. Encuesta aleatoria al personal para comprobar su conocimiento.	2
Factor 6. Garantías a la seguridad jurídica	Existencia de una guía indicativa sobre los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Orientación, información y apoyo para substanciar quejas y denuncias de tipo laboral	Al factor 5
6.1 Existencia y vigencia de la Guía indicativa sobre derechos de las mujeres en el ámbito laboral.	Conocimiento y aplicación activa de la Guía por parte del personal.	2.5
6.2 Existencia y vigencia de un procedimiento de presentación y solución de quejas y denuncias de tipo laboral.	Conocimiento y aplicación activa del procedimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la organización.	2.5
Factor 7. Existencia y práctica de políticas de inclusión y no discriminación laboral	Localización de evidencias de acciones positivas y de no discriminación, destinadas a proveer condiciones de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	Al factor 10
7.1 Contratación de personas con discapacidad y adultas mayores, mediante la declaración de políticas de no discriminación de personas que sean miembros de la organización, usuarias y clientes, entre otras.	Evidencia de políticas específicas para la contratación de personal sin discriminación de ningún tipo.	Ver Apéndice G
7.2 Políticas afirmativas para la prestación de servicios o para respaldar el desempeño de personas	Evidencia de políticas para facilitar el desempeño de personal y personas usuarias de los bienes y servicios de la	Ver Apéndice G

con discapacidad en la organización.	organización que tengan algún tipo de discapacidad.	
7.3 Otorgamiento de becas y facilidades para realizar estudios sin discriminación por sexo o género.	Evidencia de políticas destinadas al otorgamiento de becas al personal y facilidades para realizar estudios en condiciones de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.	Ver Apéndice G
7.4 Verificación de la vigencia de prestaciones específicas para madres solteras.	Evidencia de políticas institucionales para el apoyo a las madres solteras que se desempeñen en la organización.	Ver Apéndice G
Factor 8. Existencia y funcionalidad de sistemas de información institucional desagregados por sexo.	Existencia de un sistema de datos e indicadores útiles para el avance de políticas de perspectiva de género.	Al factor 5
8.1 Existencia de sistemas de información institucional desagregados por sexo.	Evidencia documental mediante reportes periódicos	3
8.2 Funcionalidad de sistemas de información institucional desagregados por sexo.	Evidencias de aplicación de reportes del sistema en la toma de decisiones relacionadas con acciones de equidad de género.	2
Factor 9. Inclusión de la perspectiva de género en manuales de administración de personal y/o cualquier otro instrumento normativo que les regule.	Grado de armonización de manuales de normas y procedimientos de gestión de recursos humanos, con el enfoque de género	Al factor 5

PUNTUACIÓN ADICIONADA POR OTRAS PRÁCTICAS INSTITUIDAS (PROPUESTA DE INCLUSIÓN DE PRÁCTICAS INSTITUCIONALIZADAS)		
Factor 10. Operación del Programa de Cultura Institucional (para organizaciones del sector público), Operación de Programas de Clima Organizacional o cultura institucional con perspectiva de género (para organizaciones del sector privado).	Documento oficial que permita corroborar la vigencia del Programa y su operación real.	20 puntos porcentuales
Factor 11. Otros distintivos y reconocimientos	Valoración conforme a la tabla anexa en esta Norma.	5 puntos porcentuales

La suma resultante de los factores aporta la Puntuación de referencia para obtener la certificación, misma que debe situarse en un mínimo de 80 Puntos

Aspectos fundamentales de la norma

Sin la aprobación satisfactoria y de conjunto de los siguientes rubros no será posible otorgar la certificación:

1. Asignación de puestos, plazas, becas o espacios laborales o docentes a mujeres por lo menos en un 30 %;

2. Códigos de ética con perspectiva de género;
3. Calendario de capacitación anual sobre las temáticas señaladas en el presente reglamento con regularidad;
4. Tener capacitado por lo menos el 75 % del personal en materia de violencia y perspectiva de género, y que los mismos acrediten el examen respectivo; y
5. Contar con un área o comité que institucionalice la perspectiva de género, el cual reciba quejas sobre hostigamiento y acoso sexual.

6. Procedimiento de evaluación de la conformidad sobre la certificación, obtención y su uso.

Para la debida certificación de cualquier organización, se efectuarán por lo menos tres visitas de seguimiento y verificación por el Oficial de Género, establecido en el Artículo 28 del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, al que le sea asignada la institución, para que :

- I. Constate la evidencia de las prácticas señaladas en las dimensiones de evaluación que establece la norma y que no se registran situaciones o casos de discriminación;
- II. Que existe publicidad suficiente de los instrumentos y mecanismos mediante los cuales se promueven las prácticas de igualdad sustantiva; y
- III. Que se da debido y cabal cumplimiento a la institucionalización de la perspectiva de género, como medio propio de la consolidación de prácticas de igualdad sustantiva en la organización.

A partir de las especificaciones de la norma, de su cumplimiento y del resultado de la evaluación exitosa realizada por un tercero, se otorgará la certificación de buenas prácticas de igualdad sustantiva del Estado de Quintana Roo, a las organizaciones públicas, sociales o privadas que estén sometidas a dicho procedimiento.

El proceso a seguir para la certificación es el siguiente:

6.1 La evaluación para la certificación en esta norma es voluntaria y será solicitada por la organización interesada al Instituto Quintanarroense de la Mujer, el cual orientará a la parte solicitante acerca del procedimiento y proveerá el directorio de organismos de certificación acreditados ante el mismo.

6.2 El organismo contratado por la parte interesada, mismo que deberá cumplir las disposiciones que a tal efecto emita el IQM para su acreditación, realizará la evaluación correspondiente y emitirá un dictamen de procedencia o improcedencia, conforme a los resultados obtenidos de la aplicación de la presente norma. El Instituto Quintanarroense de la Mujer emitirá, en su caso, la certificación correspondiente a las organizaciones que aprueben la evaluación de manera satisfactoria, con una vigencia y compromisos para la sustentabilidad de la misma de un año.

6.3 Durante la vigencia de la certificación, el Instituto Quintanarroense de la Mujer, por medio del Oficial de Género que sea designado, llevará a cabo por lo menos una visita semestral, cumpliendo el protocolo de aviso y motivando el propósito de la misma con la debida antelación. La visita tendrá por objeto una verificación sumaria del cumplimiento de los aspectos fundamentales de la Norma. En caso de identificar diferencias notorias (cumplimiento por debajo del 70 %), procederá a emitir un dictamen de suspensión temporal de la certificación, con un máximo de noventa días, en cuyo periodo, la organización deberá cubrir los requerimientos y observaciones resultantes de la visita.

La organización solventará y reportará las adecuaciones llevadas a cabo, para efectos de una siguiente visita de verificación por parte del Oficial de Género que sea designado y corroborar su cumplimiento. En caso de que las adecuaciones no logren cubrir en un 80 % los requerimientos establecidos, se cancelará la certificación correspondiente.

6.4 La reexpedición de la certificación podrá ser solicitada de nueva cuenta, antes de que concluya el período en el que teóricamente la certificación original tiene vigencia, para lo cual deberán cubrirse todos los pasos establecidos en este procedimiento.

6.5 Cualquier modificación a los sistemas, procedimientos y mecanismos reportados en la evaluación original, deberán ser notificados con oportunidad al Instituto Quintanarroense de la Mujer para efectos de que instruya su verificación y aceptación de conformidad, en lo que concierne a los efectos de la certificación.

7. Registro de acreditación

La certificación expedida por el Instituto Quintanarroense de la Mujer se denominará: “Certificado de acreditación de buenas prácticas de Igualdad Sustantiva, desarrolladas en la Organización denominada...”, expedido por el Instituto Quintanarroense de la Mujer, mismo que especificará sus respectivas reglas de ostentación y uso para los fines que convengan a la organización que la recibe.

8. Vigencia y requisitos de sustentabilidad y refrendo de la certificación

La certificación expedida tendrá una vigencia de un año a partir de su emisión y podrá ser refrendada por el mismo lapso de tiempo, de conformidad con el procedimiento que determine el Instituto Quintanarroense de la Mujer.

APÉNDICES

(Instrumentos de evaluación aplicables en el proceso de certificación)

Apéndice A

Parámetros para las puntuaciones al Factor 1. “Asignación de puestos, plazas o espacios laborales o docentes a mujeres por lo menos en un 30 %”.

En este factor se mide el porcentaje de plazas que es ocupado por mujeres, en una organización determinada.

En atención a lo establecido en el artículo 27, fracción I, del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, dicho porcentaje no puede ser inferior al 30%; por consiguiente, el parámetro mínimo para asignar una puntuación completa para este factor es que dicho porcentaje se constate en la plantilla de personal vigente en la organización analizada.

Premisa básica: El factor se mide a partir de los siguientes sub factores:

Factor 1.Asignación de puestos, plazas o espacios laborales o docentes a mujeres por lo menos en un 30 %

1.1 Porcentaje de empleo de mujeres y hombres en la Organización

1.2 Porcentaje de ocupación de puestos directivos por mujeres y hombres

1.3 Ocupación femenina y masculina por tipo de puestos:

1.3.1 Operativos

1.3.1 Administrativos

1.3.1 Servicios

1.3.1 Profesionales

En cualquiera de estos casos, se verificará que al menos el 30% de las plazas referidas, esté siendo ocupado por mujeres al momento del levantamiento de información.

El procedimiento para evaluar este factor es el siguiente:

Paso 1. Obtener la plantilla de personal de la última quincena, debidamente acreditada por el área de recursos humanos de la organización.

Paso 2. Para obtener el resultado del sub factor 1.1 “Porcentaje de empleo de mujeres y hombres en la Organización” analizar la información de la plantilla.

- a) Contabilizar plazas ocupadas por mujeres.
- b) Obtener el dato del total de plazas existentes.
- c) Aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{PM}{TP} \times 100 = \%PM$$

Donde:

PM = Total de plazas ocupadas por mujeres

TP = Total de plazas existentes en la plantilla

%PM = Porcentaje de plazas ocupadas por mujeres

d) Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Porcentajes iguales o superiores a 30% = 100

Porcentaje menor al 30%: Anotar el resultado de la formula siguiente:

$$\text{Puntuación asignable} = X * \frac{100}{30}$$

Donde:

X = Porcentaje menor a 30, expresado en números naturales, obtenido de la fórmula para calcular el porcentaje de plazas ocupadas por mujeres.

Paso 3. Para obtener el resultado del sub factor 1.2 “Porcentaje de ocupación de puestos directivos por mujeres y hombres”, analizar la información de la plantilla.

- a) Contabilizar el total de plazas de puestos directivos existentes en la organización. (Ver tabla de equivalencias para puestos al interior de las organizaciones, al final de este apéndice)
- b) Contabilizar plazas de puestos directivos ocupadas por mujeres.
- c) Aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{PDM}{TPD} \times 100 = \%PDM$$

Donde:

PDM = Total de plazas directivas ocupadas por mujeres

TPD = Total de plazas directivas existentes en la plantilla

%PDM = Porcentaje de plazas directivas ocupadas por mujeres

d) Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Porcentajes iguales o superiores a 30% = 100

Porcentaje menor al 30%: Anotar el resultado de la formula siguiente:

$$\text{Puntuación asignable} = X * \frac{100}{30}$$

Donde:

X = Porcentaje menor a 30, expresado en números naturales, obtenido de la fórmula para calcular el porcentaje de plazas directivas ocupadas por mujeres.

Paso 4. Para obtener el resultado del sub factor 1.3 “Ocupación femenina por tipo de puestos: operativos, administrativos, de servicios y profesionales”, analizar la información de la plantilla.

Paso 5. En el caso del sub factor 1.3.1 “Porcentaje de ocupación femenina por puestos de tipo operativo”, analizar la información de la plantilla.

- a) Contabilizar el total de plazas de puestos de tipo “operativo” existentes en la organización. (Ver tabla de equivalencias para puestos al interior de las organizaciones, al final de este apéndice).
- b) Contabilizar plazas de puestos de tipo “operativo” ocupadas por mujeres.
- c) Aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{POM}{TOD} \times 100 = \%POM$$

Donde:

POM = Total de plazas en puestos de tipo “operativo” ocupadas por mujeres

TOD = Total de plazas en puestos de tipo “operativo” existentes en la plantilla

%POM = Porcentaje de plazas en puestos de tipo operativo ocupadas por mujeres

- d) Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Porcentajes iguales o superiores a 30% = 100

Porcentaje menor al 30%: Anotar el resultado de la formula siguiente:

$$\text{Puntuación asignable} = X * \frac{100}{30}$$

Donde:

X = Porcentaje menor a 30, expresado en números naturales, obtenido de la fórmula para calcular el porcentaje de plazas en puestos de tipo “operativo” ocupadas por mujeres.

Paso 6. En el caso del sub factor 1.3.2 “Porcentaje de ocupación femenina por puestos de tipo administrativo”, analizar la información de la plantilla.

- a) Contabilizar el total de plazas de puestos de tipo “administrativo” existentes en la organización. (Ver tabla de equivalencias para puestos al interior de las organizaciones, al final de este apéndice).
- b) Contabilizar plazas de puestos de tipo “administrativo” ocupadas por mujeres.
- c) Aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{PAM}}{\text{TAD}} \times 100 = \% \text{PAM}$$

Donde:

PAM = Total de plazas en puestos de tipo “administrativo” ocupadas por mujeres

TAD = Total de plazas en puestos de tipo “administrativo” existentes en la plantilla

%PAM = Porcentaje de plazas en puestos de tipo “administrativo” ocupadas por mujeres

d) Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Porcentajes iguales o superiores a 30% = 100

Porcentaje menor al 30%: Anotar el resultado de la formula siguiente:

$$\text{Puntuación asignable} = X * \frac{100}{30}$$

Donde:

X = Porcentaje menor a 30, expresado en números naturales, obtenido de la fórmula para calcular el porcentaje de plazas en puestos de tipo “administrativo” ocupadas por mujeres.

Paso 7. En el caso del sub factor 1.3.3 “Porcentaje de ocupación femenina por puestos de tipo Servicios”, analizar la información de la plantilla”.

a) Contabilizar el total de plazas de puestos de tipo “servicios” existentes en la organización. (Ver: Tabla de equivalencias para puestos al interior de las organizaciones, al final de este apéndice).

b) Contabilizar plazas de puestos de tipo “servicios” ocupadas por mujeres.

c) Aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{PSM}}{\text{TSD}} \times 100 = \% \text{PSM}$$

Donde:

PSM = Total de plazas en puestos de tipo “servicios” ocupadas por mujeres

TSD = Total de plazas en puestos de tipo “servicios” existentes en la plantilla

%PSM = Porcentaje de plazas en puestos de tipo “servicios” ocupadas por mujeres

d) Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Porcentajes iguales o superiores a 30% = 100

Porcentaje menor al 30%: Anotar el resultado de la formula siguiente:

$$\text{Puntuación asignable} = X * \frac{100}{30}$$

Donde:

X = Porcentaje menor a 30, expresado en números naturales, obtenido de la fórmula para calcular el porcentaje de plazas en puestos de tipo “servicios” ocupadas por mujeres.

Paso 7. En el caso del sub factor 1.3.3 “Porcentaje de ocupación femenina por puestos de tipo Servicios”, analizar la información de la plantilla”.

- a) Contabilizar el total de plazas de puestos de tipo “servicios” existentes en la organización. (Ver tabla de equivalencias para puestos al interior de las organizaciones, al final de este apéndice).
- b) Contabilizar plazas de puestos de tipo “servicios” ocupadas por mujeres.
- c) Aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{PSM}{TSD} \times 100 = \%PSM$$

Donde:

PSM = Total de plazas en puestos de tipo “servicios” ocupadas por mujeres

TSD = Total de plazas en puestos de tipo “servicios” existentes en la plantilla

%PSM = Porcentaje de plazas en puestos de tipo “servicios” ocupadas por mujeres

- d) Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Porcentajes iguales o superiores a 30% = 100

Porcentaje menor al 30%: Anotar el resultado de la formula siguiente:

$$\text{Puntuación asignable} = X * \frac{100}{30}$$

Donde:

X = Porcentaje menor a 30, expresado en números naturales, obtenido de la fórmula para calcular el porcentaje de plazas en puestos de tipo “servicios” ocupadas por mujeres.

Paso 8. En el caso del sub factor 1.3.4 “Porcentaje de ocupación femenina por puestos de tipo Profesional”, analizar la información de la plantilla”.¹²

- a) Contabilizar el total de plazas de puestos de tipo “profesional” existentes en la organización. (Ver tabla de equivalencias para puestos al interior de las organizaciones, al final de este apéndice).
- b) Contabilizar plazas de puestos de tipo “profesional” ocupadas por mujeres.
- c) Aplicar la siguiente fórmula:

¹²Nota: Para los efectos de esta norma, todos los puestos de tipo docente se equiparan con puestos profesionales.

$$\frac{PPM}{TPD} \times 100 = \%PPM$$

Donde:

PPM = Total de plazas en puestos de tipo “profesional” ocupadas por mujeres

TPD = Total de plazas en puestos de tipo “profesional” existentes en la plantilla

%PPM = Porcentaje de plazas en puestos de tipo “profesional” ocupadas por mujeres

d) Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Porcentajes iguales o superiores a 30% = 100

Porcentaje menor al 30%: Anotar el resultado de la formula siguiente:

$$\text{Puntuación asignable} = X * \frac{100}{30}$$

Donde:

X = Porcentaje menor a 30, expresado en números naturales, obtenido de la fórmula para calcular el porcentaje de plazas en puestos de tipo “profesional” ocupadas por mujeres.

Formato 1 del Apéndice A: Puntuación obtenida en el Factor 1. “Asignación de puestos, plazas o espacios laborales o docentes a mujeres por lo menos en un 30 %”.

Sub factor	Puntuación obtenida (A)	Factor de ponderación (B)	Calificación Ponderada (A*B)
1.1 Porcentaje de empleo de mujeres y hombres en la Organización		0.03	
1.2 Porcentaje de ocupación de puestos directivos por mujeres y hombres		0.08	
1.3 Ocupación femenina y masculina por tipo de puestos:			
1.3.1 Operativos		0.01	
1.3.1 Administrativos		0.01	
1.3.1 Servicios		0.01	
1.3.1 Profesionales		0.01	
		Total del factor	

Tabla de equivalencias para puestos al interior de las organizaciones

Puestos directivos	Direcciones generales
	Direcciones de área
	Gerencias
	Subgerencias
	Subdirección

	Coordinaciones generales
	Sub coordinaciones generales
	Jefaturas de departamento
	Jefaturas de centros de servicios
	Jefaturas de unidades de servicios
	Jefaturas de rango superior en seguridad pública
	Agencias del ministerio público
	Delegaciones
	Subdelegaciones
	Comandancias
	Sub comandancias
	Otras jefaturas equivalentes a las anteriores

Puestos profesionales	Cualquiera que en su denominación emplee el título o designación de profesiones de licenciatura y grados superiores a la misma
	Ejemplos:
	Abogado, abogada
	Actuario, actuario
	Maestro, maestra (docente)
	Médico, médica
	Ingeniero, ingeniera
	Psicólogo, psicóloga
	Posgraduado o posgraduada en maestría o doctorado
	Cualquiera que en su denominación emplee el título o designación de carreras técnicas y técnicas profesionales
	Especialidades catastrales
	Ramas técnicas de las tecnologías de la información y la comunicación
	Oficios calificados o certificados
	Instaladores, instaladoras

Puestos de servicios	Puestos asignados a funciones de mensajería y transporte, comunicaciones, gestoría de trámites, atención al público, policía, vigilancia y seguridad interna, oficialía de partes, y operaciones de enlace telefónico, entre otros
----------------------	--

Puestos administrativos	Puestos secretariales y de apoyo administrativo
	Inspección y verificación administrativa
	Registro contable y financiero

	Gestión de recursos administrativos
	Trabajo de organización documental y material de oficina
	Trabajo en almacenes e inventarios
	Mecanografía, registro y captura de información

Puestos operativos	Trabajo manual no calificado
	Ayudantías de oficios
	Labores auxiliares de limpieza y mantenimiento
	Obreros, Obreras

Apéndice B

Parámetros para las puntuaciones al Factor 2. “Códigos de ética con perspectiva de género”.

En este factor se evalúa el contenido de los Códigos de ética y normas institucionales declarativas de los valores institucionales que prevalecen en una organización.

En atención a lo establecido en el artículo 27, fracción II, del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, dichos códigos o normas equivalentes deben estar redactados y enfocados desde una perspectiva de igualdad de género, de tal manera que sus normas de comportamiento institucional no excluyan a persona alguna por condición de sexo o por asignación de determinados roles tradicionales de género.

Premisa básica: El factor se mide a partir de los siguientes sub factores:

Factor 2. Códigos de ética con perspectiva de género

2.1 Existencia de declarativa de Misión, Visión y Objetivos con perspectiva de género.

2.2.1 Conocimiento y comprensión de la Misión, Visión y Objetivos estratégicos de la organización.

2.2 Existencia de un Código de Ética con perspectiva de género.

2.2.1 Evidencias de orientación del Código con perspectiva de Género.

2.2.2 Uso de lenguaje incluyente o no sexista.

2.2.3 **Equidad** en la asignación y/o protagonismo de comportamientos institucionales y responsabilidades, establecidas en el Código, evitando la supremacía o el rol tradicional del honor, a favor de uno u otro género.

2.2.4 Existencia de normas específicas para establecer principios y valores institucionales referidos a la igualdad entre mujeres y hombres.

En general, la valoración de este factor se llevará a cabo mediante el análisis de contenido de los documentos institucionales referidos, enfocado a verificar el uso de términos vinculados a la perspectiva e igualdad de género y empleo correcto del lenguaje incluyente que genere condiciones de igualdad sustantiva entre las mujeres y hombres que se desempeñan en una organización determinada.

Dichos componentes de gramática y contenido serán valorados a partir de la identificación y valoración del uso de términos y la forma en que se articulan para denotar sus mensajes y, en su caso, calificar los que fomenten o restrinjan el uso del lenguaje incluyente y con perspectiva de género, así como aquellos que tiendan a impulsar medidas institucionales para la igualdad entre hombres y mujeres.

El procedimiento para evaluar este factor es el siguiente:

Paso 1. Obtener los documentos mediante los cuales fueron expedidos y formalizados el Código de Ética y la Misión, Visión y Objetivos estratégicos de la organización analizada, o sus normas equivalentes, las cuales deben denotar los valores deontológicos y de cultura institucional que las autoridades de la misma organización hayan establecido.

Paso 2. Para obtener el resultado del sub factor 2.1 “Existencia de declarativa de Misión, Visión y Objetivos con perspectiva de género”, calificar lo siguiente:

- a) Vigencia de la declarativa, constatable por la fecha de expedición y actualizaciones respectivas, verificables en los oficios de expedición o autorización.

Criterios de calificación:

- Declarativa aprobada con antigüedad de más de cinco años
- Declarativa aprobada con antigüedad de menos de cinco años o con actualizaciones acreditables en ese lapso de tiempo

Vigencia de la declarativa	Puntuación asignable		
	Si	No	
Declarativa aprobada con antigüedad de más de cinco años		80	0
Declarativa aprobada con antigüedad de menos de cinco años o con actualizaciones acreditables en ese lapso de tiempo		100	0
Puntuación total (máximo 100)			

Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

- b) Conocimiento y comprensión del contenido de la declarativa entre las personas que forman parte de la organización
- Muestreo del conocimiento y comprensión de la Misión, Visión y Objetivos, contenidos en la declarativa, entre el personal de diferentes puestos de la organización. (Dos personas de cada puesto, procurando alternar entre una mujer y un hombre, conforme a la clasificación establecida en la Tabla de equivalencias para puestos al interior de las organizaciones, contenida en el Apéndice A, de esta norma. Número de personas entrevistadas = 10).

Las preguntas de referencia para este muestreo son las siguientes:

Preguntas acerca del conocimiento y comprensión de la Misión, Visión y Objetivos estratégicos de la organización.	Puntuación asignable	
	Si	No
1. ¿Conoce la Misión vigente de esta organización?	20	0
2. ¿Puede explicar con sus propias palabras el significado de la Misión establecida? (Se pide que lo haga y se califica la precisión y claridad de su explicación referida a la propia misión).	20	0
3. ¿Conoce la Visión establecida para esta organización?	20	0
4. ¿Puede explicar con sus propias palabras el significado de la Visión establecida? (Se pide que lo haga y se califica la precisión y claridad de su explicación referida a la propia Visión).	10	0
5. ¿Conoce uno o varios de los objetivos estratégicos que han sido establecidos a partir de la Misión y de la Visión de esta organización?	10	0
6. ¿Puede explicar con sus propias palabras alguno de los objetivos estratégicos vigentes en esta organización? (Se pide que lo haga y se califica la precisión y claridad de su explicación referida al objetivo que haya seleccionado como ejemplo).	10	0
7. ¿En su opinión, la Misión, la Visión y los objetivos estratégicos establecidos en su organización, favorecen o impulsan la igualdad entre las mujeres y los hombres que se desempeñan en la misma?	10	0
Puntuación total del sub factor(máximo 100)		

Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Paso 3. Para obtener el resultado del sub factor 2.2 “Existencia de un Código de Ética con perspectiva de género”, calificar lo siguiente:

2.2.1 Evidencias de orientación del Código con perspectiva de género,

2.2.2 Uso de lenguaje incluyente,

2.2.3 **Equidad** en la asignación y/o protagonismo de comportamientos institucionales y responsabilidades, establecidas en el Código, evitando la supremacía o el rol tradicional del honor, a favor de uno u otro género, y

2.2.4 Existencia de normas específicas para establecer principios y valores institucionales referidos a la igualdad entre mujeres y hombres.

Paso 3.1 Para obtener el resultado del sub factor 2.2.1 “Evidencias de orientación con perspectiva de género”, analizar el contenido del código de ética vigente, de conformidad con los supuestos siguientes:

Primero. La incorporación de la perspectiva de género en un código de ética, es una

estrategia establecida y un proceso mediante el cual se logra la igualdad de responsabilidades, protagonismos y aportaciones a la cultura institucional, entre mujeres y hombres, sin asignarles a unas u otros roles tradicionales o restricciones de algún tipo.

Por un lado, significa que existen comportamientos institucionales basados en el respeto de la igualdad de oportunidades de desarrollo de quienes trabajan en la misma, compartiendo, al mismo tiempo, deberes y relaciones de cooperación basadas en el pleno reconocimiento de las capacidades personales y de la propia ocupación que se tenga en la organización; Por el otro, supone que se están adoptando medidas destinadas a atender las necesidades y prioridades específicas de las mujeres y los hombres, ya sea por separado o en conjunto.

Segundo. Los enfoques participativos en un código de ética exigen erradicar la representación simbólica, en exclusiva, del honor masculino, colocando a cambio el orgullo de pertenencia a la organización y el reconocimiento mutuo de deberes entre mujeres y hombres, de manera equilibrada, aspirando a la creación de las condiciones necesarias para que todos los participantes de una organización construyan el comportamiento ético que debe caracterizar a toda persona que forme parte de la misma.

A partir de los supuestos anteriores, verificar si en el contenido del Código se incluyen normas, previsiones de comportamiento ético, deberes y responsabilidades, en términos claros y sin predominio de la “masculinidad”, de conformidad con la aplicación de la siguiente Guía.

Guía para el análisis del Código de Ética y constatación de su orientación a la perspectiva de género	Puntuación asignada					
	Si				No	
	X	A. En varios enunciados	X	B. En uno o pocos enunciados	X	C. No existe
1. ¿En los enunciados normativos del código: artículos, numerales, párrafos y fraseo, existen de manera expresa términos relacionados con la igualdad o equidad entre mujeres y hombres?		20		10		0
2. ¿Se utilizan los términos hombres y mujeres, en cargos y otras denominaciones, haciendo uso del nominativo masculino y femenino, por separado o de manera conjunta, según corresponda?		10		5		0
3. ¿Predomina el uso del género masculino para referirse tanto a hombres como a mujeres?		0		0		10
4. ¿Los enunciados normativos también están destinados a la implantación o fomento de la perspectiva de género en la organización?		20		10		
5. ¿El código dedica valores o enunciados normativos a fomentar el reconocimiento a la igualdad de oportunidades para el desarrollo integral de las mujeres y hombres que forman parte de la organización?		20		10		0
6. ¿En el Código se hace referencia al respeto que debe existir entre mujeres y hombres, como parte de los deberes y comportamientos previstos?		10		5		0
7. ¿El Código destina alguna declarativa del compromiso de la organización para el desarrollo integral de las trabajadoras y trabajadores, en atención a sus necesidades por razón de sexo?		10		5		0
Subtotal	=					
		A		B		C
		Total (Hasta 100 Puntos) = A+B+C				
Total	=					

Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Paso 3.2 Para obtener el resultado del sub factor 2.2.2 “Uso de lenguaje incluyente o no sexista”, analizar el contenido del código de ética vigente, de conformidad con los supuestos siguientes:

Primero. El lenguaje incluyente o no sexista es el que distingue entre lo femenino y lo masculino, respetando las reglas del género gramatical; es decir, expresando de manera nominativa a mujeres y hombres cuando en frases u oraciones deban ser referidos unos y otras, de manera específica, y no en forma indiscriminada por medio del género masculino.

Segundo. Existe un uso del lenguaje que por tradición incluye a las mujeres en un contexto masculino, haciendo que sus necesidades se articulen no por sí mismas, sino en función del ámbito varonil.

Tercero. En el uso del lenguaje bajo perspectiva masculina, existen falsos supuestos que se dan por hecho como prácticas generalmente aceptadas, como ocurre con el género masculino como referente universal, sin que esto tenga un sustento gramatical en las reglas conocidas.

Cuarto. En el lenguaje administrativo, suele neutralizarse el género, dando por supuesto que mujeres y hombres constituyen un componente indiferenciado de la organización; por consiguiente, se da por hecho que se trata de personal que se desempeña sin necesidades específicas y, en algunos casos, en roles tradicionales para mujeres y para hombres.

Quinto. El uso del lenguaje incluyente, no sexista, impide prácticas discriminatorias, permite identificar necesidades concretas para mujeres y hombres, en razón de su sexo y favorece la igualdad de oportunidades de empleo, promociones y ascensos, al dirigirse en condiciones de **equidad** a cualquier persona que reúna determinados requisitos, sin distinción de sexo, además de promover bienes y servicios con destinatarios diferenciados o genéricos, según sea el bien producido por parte de la propia organización.

A partir de los supuestos anteriores, y para efectos de verificar si en el contenido del código de ética que sea objeto de análisis se utiliza en forma sistemática el lenguaje incluyente, se propone la aplicación de la siguiente lista de verificación.

Pregunta	Puntuación asignable			
	Si		No	
1. ¿Se menciona a las personas por su sexo, sin recurrir a palabras genéricas masculinas como directores, trabajadores, maestros, ciudadanos, entre otros?		10		0
2. ¿Los puestos o cargos de las personas mencionadas en el Código son referidos distinguiendo las formas femenina y masculina?		10		0
3. ¿Los artículos y pronombres utilizados para referirse a personas, están escritos en forma femenina y masculina?		10		0
4. ¿Las frases empleadas en el Código respetan el principio de no discriminación?		10		0
5. ¿Las frases empleadas en el Código dan lugar a un equilibrio en las responsabilidades de mujeres y hombres para el cumplimiento de los valores establecidos?		20		0
5. ¿En el código se menciona alguna norma para establecer de manera explícita valores referidos al respeto a la igualdad entre mujeres y hombres?		20		0
6. ¿En algunas frases del Código se hace mención específica de las mujeres?		20		0
Puntuación total (máximo 100)				

Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Paso 3.3 Para obtener el resultado del sub factor 2.2.3 “**Equidad** en la asignación y/o protagonismo de comportamientos institucionales y responsabilidades, establecidas en el Código, evitando la supremacía o el rol tradicional del honor, a favor de uno u otro género.”, analizar el contenido del código de ética vigente, de conformidad con los supuestos siguientes:

Primero. En el lenguaje tradicional, las referencias puntuales a las mujeres no se manifiestan por considerarse que están incluidas en los usos gramaticales del plural masculino que engloba tanto a sujetos del sexo femenino como masculino; sin embargo, esto suele ser una convención más que una regla ineludible.

Segundo. Los valores y comportamientos institucionales deben ser compartidos tanto por hombres como por mujeres, sin que alguno de ellos se sustente en un protagonismo por sexos; evitando dar una imagen de hombres honrados y mujeres virtuosas, ya que ambos componentes de la ética son resultantes de la práctica de deberes y principios morales que cualquier persona puede asumir y llevar al grado de su propia rectitud.

A partir de los supuestos anteriores, y para efectos de verificar si en el contenido del código de ética que sea objeto de análisis, se cumple con el principio de **equidad** en la asignación y/o protagonismo de comportamientos institucionales y responsabilidades, tanto para mujeres como para hombres, puede procederse a la aplicación del siguiente método.

*Método para evaluar el grado de **equidad** del Código de ética, para la asignación de responsabilidades y deberes en la práctica de valores institucionales para mujeres y hombres de una organización.*

Objetivo: Valorar el contenido de un código de ética determinado, a partir del análisis de sus valores institucionales, en cuanto a que su práctica y cultivo sean atribuidos en forma equitativa entre las mujeres y los hombres que forman parte de la organización en que dicho código tiene vigencia.

Mecánica del análisis.

Etapa 1. En esta etapa se identifican, mediante subrayados, las frases del código que hagan referencia a personas responsables de su observancia y cumplimiento, específicamente, aquellas que hagan alusión a valores institucionales.

Etapa 2. Una vez identificada la totalidad de frases que haga alusión a quienes deban poner en práctica los valores institucionales, sustituir las denominaciones genéricas masculinas: trabajadores, servidores públicos, empleados, funcionarios, profesionistas, maestros, ciudadanos, etcétera, por referentes en femenino y masculino: trabajadoras y trabajadores, servidoras y servidores públicos, empleados y empleadas, funcionarios y funcionarias, las y los profesionistas, maestras y maestros, y ciudadanas y ciudadanos (en correspondencia a los términos utilizados como ejemplos).

Etapa 3. Con la utilización de sustantivos en femenino y masculino, proceder a una lectura y su análisis a efecto de verificar si con la inclusión de ambos sexos, el sentido de la frase original cambia o se obtiene un mejor equilibrio en las responsabilidades que se asumen en la práctica de los valores establecidos en el código de ética. También se recomienda cambiar los pronombres y artículos que utilicen el genérico masculino.

Ejemplos:

En el texto original dice:

Los periodistas de "El Informativo Caribe 2000" no incurren en plagio de trabajos realizados por colegas u otros profesionales. Los lectores pueden confiar en que lo publicado en el periódico es trabajo del autor, y en caso de no ser así, se especifica en el cuerpo del mismo.

En el texto con sustitución de genéricos masculinos se lee lo siguiente:

Las y los periodistas de "El Informativo Caribe 2000" no incurren en plagio de trabajos realizados por colegas u otras personas del ámbito periodístico. Las personas que forman parte de la audiencia, pueden confiar en que lo publicado en el periódico es trabajo de sus respectivos autores y autoras, y en caso de no ser así, se especifica en el cuerpo del mismo.

En el texto original dice:

Los directivos y empleados que realizan trabajos de vigilancia, supervisión, auditoría o control sobre un área a cargo de un familiar, informarán a su superior para ser sustituidos de dicha responsabilidad.

En el texto con sustitución de genéricos masculinos se lee lo siguiente:

Las y los directivos y empleados y empleadas que realizan trabajos de vigilancia, supervisión, auditoría o control sobre un área a cargo de un familiar, informarán a su superior para ser sustituidos de dicha responsabilidad.

En el primer ejemplo, se reconoce que la producción intelectual para los medios periodísticos puede proceder de una autoría de mujeres o de hombres, con lo cual se observa que es mejor optar por la redacción del segundo párrafo. En este caso el texto original hace invisible el trabajo femenino, por lo cual se puede observar que es susceptible de mejora en su redacción.

En el segundo ejemplo, el resultado de la sustitución genera una mejor precisión de la responsabilidad de mujeres y hombres con funciones de supervisión y auditoría, aunque no cambia el sentido del comportamiento institucional requerido.

Los textos que si requieran de una mención explícita de sustantivos o pronombres femeninos y masculinos, por generar interpretaciones más precisas en cuanto al papel de mujeres y hombres en el cumplimiento de los ordenamientos del código de ética, se considerarán como *evidencias de requerimientos de mejora en la asignación de responsabilidades y deberes en la práctica de valores institucionales para mujeres y hombres.*

Los textos que, aun con la sustitución de genéricos masculinos por sustantivos o pronombres femeninos y masculinos, no denoten diferencias de fondo con respecto a la redacción original se consideran como evidencias de **equidad** en la asignación de responsabilidades y deberes en la práctica de valores institucionales para mujeres y hombres.

Los resultados del análisis pueden procesarse en la tabla siguiente:

Tabla de valoración de párrafos destinados a la exposición de valores éticos del Código (Equidad en las responsabilidades establecidas para mujeres y hombres)	Resultado del análisis
--	------------------------

A. Número de párrafos establecidos en el Código referidos a valores institucionales (los que deban ser llevados a la práctica por personas).	
B. Número de párrafos que denotan equidad en la asignación de responsabilidades y deberes en la práctica de valores institucionales para mujeres y hombres.	
Puntuación, expresada en una escala del 0 al 100: Aplicar la fórmula: $B*100/A$	=

Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Paso 3.4 Para obtener el resultado del sub factor 2.2.4 “Existencia de normas específicas para establecer principios y valores institucionales referidos a la igualdad entre mujeres y hombres”, analizar el contenido del código de ética vigente, de conformidad con los parámetros siguientes:

a) Utilizando el subrayado efectuado en el paso 3.3 de este Apéndice, identificar la totalidad de párrafos o frases que establezcan valores institucionales para ser observados y llevados a la práctica por parte de las mujeres y los hombres que formen parte de la organización.

b) Analizar el contenido de los párrafos y detectar si existe o no alguno relacionado con la obligación, deber o comportamiento institucional referidos al fomento y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres al interior de la organización.

En caso de que el código de ética analizado establezca al menos una norma u ordenamiento ético para impulsar al interior de la organización valores institucionales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, calificar como positiva la apertura de dicho instrumento hacia la perspectiva de género.

En caso de que el código de ética analizado, no determine o mencione alguna norma u ordenamiento ético para impulsar al interior de la organización valores institucionales relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, calificar como negativa la apertura de dicho instrumento hacia la perspectiva de género.

Los resultados del análisis efectuado pueden asentarse en la tabla siguiente:

Tabla de identificación de normas u ordenamientos del Código de Ética, destinados al fomento y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres	Puntuación asignable	
Al menos un párrafo o frase que aluda a la igualdad entre mujeres y hombres.	Si	No

Puntuación asignable		100	0

Anotar la puntuación asignable en el formato 1 de este apéndice.

Formato1 del Apéndice B: Concentrado de puntuación del Factor 2 “Códigos de ética con perspectiva de género”

Factor 2. Códigos de ética con perspectiva de género	Puntuación obtenida (A)	Factor de Ponderación (B)	Calificación Ponderada (A*B)
2.1 Vigencia de la declarativa de Misión, Visión y objetivos estratégicos.			
2.1.1 Vigencia de la declarativa.		0.01	
2.1.1 Conocimiento y comprensión de la Misión, Visión y Objetivos estratégicos de la organización.		0.01	
2.2 Existencia de un Código de Ética con perspectiva de género.			
2.2.1 Evidencias de orientación del Código con perspectiva de Género.		0.02	
2.2.2 Uso de lenguaje incluyente.		0.02	
2.2.3 Equidad en la asignación y/o protagonismo de comportamientos institucionales y responsabilidades, establecidas en el Código, evitando la supremacía o el rol tradicional del honor, a favor de uno u otro género.		0.02	
2.2.4 Existencia de normas específicas para establecer principios y valores institucionales referidos a la igualdad entre mujeres y hombres.		0.02	
		Total del factor	

Apéndice C

Parámetros para las puntuaciones al Factor 3. “Calendario de capacitación anual sobre las temáticas señaladas en el presente Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, con regularidad”.

En este factor se evalúa que en la programación anual de la capacitación que se imparte en una organización, se incluyan y se calendaricen para ser impartidos, con regularidad, cursos relacionados con las temáticas a las que alude el reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo.

Los parámetros seleccionados para la valoración de este factor son los siguientes:

Factor 3. Calendario de capacitación anual sobre las temáticas señaladas en el Reglamento de la Ley para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, con regularidad

3.1 Existencia y operatividad de un Programa Anual de Capacitación.

3.2 Frecuencia de temas destinados a la capacitación con perspectiva de género.

3.2.1 Temas vinculados al marco jurídico y normativo de la igualdad entre mujeres y hombres.

3.2.2 Temas relacionados con prevención y combate a la violencia de género

3.2.3 Temas vinculados a la femineidad y masculinidad.

3.2.4 Temas relacionados con cultura institucional y de género.

Como referente principal para la operación de los anteriores parámetros, para efectos de identificar los temas a los que alude el factor 3 y poder calificar su incidencia en el calendario de capacitación establecido, a continuación se señalan los temas base de verificación, mismos que han sido extraídos del reglamento mencionado:

Temas derivados del Reglamento en cualquiera de sus variantes.

1. Marco Jurídico y derechos relacionados con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
2. Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo.
3. Formación de las y los servidores públicos de la Administración Pública Estatal y Municipal en materia de perspectiva de género e igualdad sustantiva.
4. Formación de las mujeres para la gestión de proyectos.
5. Agenda de los derechos de las mujeres.
6. Formación de mujeres y hombres en materia de certificación para gestoría auxiliar para legal.

7. Temas vinculados a la autonomía y empoderamiento de mujeres y hombres en sus actividades profesionales, laborales, elección de carreras, relaciones familiares y de pareja, administración del patrimonio y salario, entre otros.
8. Temas vinculados a la masculinidad sin estereotipos, relacionados con prácticas igualitarias entre personas de ambos sexos en erradicación de la violencia en las relaciones de género, paternidad responsable, jornada y trabajo doméstico, responsabilidades en la familia, entre otros.
9. Derecho a la información en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
10. Temas vinculados a las prácticas y medidas institucionales, aplicables en cualquier sector de la vida pública y social del Estado de Quintana Roo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los rubros de: Igualdad sustantiva, igualdad jurídica, igualdad de oportunidades, igualdad económica, igualdad política, igualdad social y cultural, igualdad en el acceso a la justicia y la seguridad pública, e igualdad en el ámbito familiar, entre otros.
11. Temas vinculados a los medios de erradicación de la violencia y discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.
12. Temas relacionados con la sensibilización y perspectiva de género en sus distintas modalidades, considerando como base el catálogo de cursos del Instituto Quintanarroense de la Mujer.
13. Temas relacionados con políticas públicas en materia de género e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
14. Temas vinculados a la erradicación del hostigamiento sexual y maltrato laboral.
15. Otros temas que el Instituto Quintanarroense de la Mujer comunique a las organizaciones que se encuentren en proceso de certificación con base en los parámetros de esta Norma.

El procedimiento para evaluar este factor es el siguiente:

Paso 1. Obtener los documentos mediante los cuales fue expedido y formalizado el calendario de capacitación del año inmediato anterior, constatando lo siguiente:

- a) Cursos que se hayan llevado a cabo, con su respectivo calendario de programación y realización.
- b) Temarios de los cursos impartidos, analizando sus contenidos en contraste con la lista de temas de capacitación relacionados en este apéndice. Identificar los que tengan relación con los temas de la lista y determinar si pueden ser considerados con la suficiencia en materia de la perspectiva de género y componentes de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- c) Constatar la cobertura de los cursos impartidos, en cuanto a número de participantes inscritos y participantes que aprobaron los mismos.

Paso 2. Para obtener el resultado del sub factor 3.1 “Existencia y operatividad de un Programa Anual de Capacitación”, calificar lo siguiente.

En atención a lo establecido en el artículo 27, fracción III, del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, la capacitación programada y calendarizada debe tener como atributo principal la regularidad.

Para efectos de esta Norma, la regularidad puede considerarse en los parámetros siguientes:

Regularidad de cursos relacionados con temas derivados del reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo	Puntuación asignada	
Al menos un curso calendarizado en el Programa Anual de Capacitación		60
De dos a cinco cursos calendarizados en el Programa Anual de Capacitación		80
Más de cinco cursos calendarizados en el Programa Anual de Capacitación		100
Ningún curso calendarizado en el Programa Anual de Capacitación		0
	Total	

Aplique los valores señalados en la tabla precedente y anote el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Paso 3. Para obtener el resultado del sub factor 3.2 “Frecuencia de temas destinados a la capacitación con perspectiva de género”, calificar mediante los parámetros siguientes:

Paso 3.1 Valoración del subfactor 3.2.1 Incidencia de temas vinculados al marco jurídico y normativo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Para valorar este parámetro, es necesario identificar el número de veces que en el contenido de los cursos de capacitación aparece algún tema relacionado con el marco jurídico y normativo de la igualdad entre mujeres y hombres (Legislación, reglamentación y disposiciones administrativas, programáticas y de políticas institucionales, que regulan dicha materia).

Una vez identificada la incidencia de dichos temas, aplicar la puntuación que aparece en la tabla siguiente:

Incidencia de temas vinculados al marco jurídico y normativo de la igualdad entre mujeres y hombres	Puntuación asignada	
Al menos una vez en el temario de un curso		80
En los temarios de dos o más cursos		100
Ningún curso calendarizado en el Programa Anual de Capacitación		0
	Total	

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Paso 3.2 Valoración del subfactor 3.2.2 Temas relacionados con prevención y combate a la violencia de género.

Para valorar este parámetro, es necesario identificar el número de veces que en los cursos de capacitación aparece en su contenido algún tema relacionado con la prevención y combate a la violencia de género.

Una vez identificada la incidencia de dichos temas, aplicar la puntuación que aparece en la tabla siguiente:

Incidencia de temas relacionados con la prevención y combate a la violencia de género.	Puntuación asignada	
Al menos en el temario de un curso		80
De dos o más cursos		100
Ningún curso calendarizado en el Programa Anual de Capacitación		0
	Total	

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Paso 3.3 Valoración del subfactor 3.2.3 Temas vinculados a la femineidad y la masculinidad.

Para valorar este parámetro, es necesario identificar el número de veces que en los cursos de capacitación aparece en su contenido algún tema relacionado con la femineidad y la masculinidad.

Una vez identificada la incidencia de dichos temas, aplicar la puntuación que aparece en la tabla siguiente:

Incidencia de temas vinculados a la femineidad y la masculinidad.	Puntuación asignada	
Al menos en el temario de un curso		80
De dos o más cursos		100
Ningún curso calendarizado en el Programa Anual de Capacitación		0
	Total	

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Paso 3.3 Valoración del subfactor 3.2.4 Temas relacionados con cultura institucional y de género.

Para valorar este parámetro, es necesario identificar el número de veces que en el contenido de los cursos de capacitación aparece algún tema relacionado con la cultura institucional y de género.

Una vez identificada la incidencia de dichos temas, aplicar la puntuación que aparece en la tabla siguiente:

Incidencia de temas relacionados con la cultura institucional y de género.	Puntuación asignada	
Al menos en el temario de un curso		80
De dos o más cursos		100
Ningún curso calendarizado en el Programa Anual de Capacitación		0
	Total	

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Paso 3.3 Valoración del sub factor 3.2.5 Temas vinculados al hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Para valorar este parámetro, es necesario identificar el número de veces que en el contenido de los cursos de capacitación aparece algún tema relacionado con el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Una vez identificada la incidencia de dichos temas, aplicar la puntuación que aparece en la tabla siguiente:

Incidencia de temas relacionados con el hostigamiento y acoso sexual y laboral.	Puntuación asignada	
Al menos en el temario de un curso		80
De dos o más cursos		100
Ningún curso calendarizado en el Programa Anual de Capacitación		0
	Total	

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Formato 1 del Apéndice C. Concentrado de puntuación del Factor 3: Calendario de capacitación anual sobre las temáticas señaladas en el presente Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, con regularidad

Factor 3. Calendario de capacitación anual sobre las temáticas señaladas en el Reglamento de la Ley para la igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, con regularidad	Puntuación obtenida (A)	Factor de Ponderación (B)	Calificación Ponderada (A*B)
3.1 Existencia y operatividad de un Programa Anual de Capacitación		0.025	
3.2 Frecuencia de temas destinados a la capacitación con perspectiva de género.			
3.2.1 Temas vinculados al marco jurídico y normativo de la igualdad entre mujeres y hombres		0.005	
3.2.2 Temas relacionados con prevención y combate a la violencia de género		0.005	
3.2.3 Temas vinculados a la femineidad y masculinidad		0.005	
3.2.4 Temas relacionados con cultura institucional y de género		0.005	
3.2.5 Temas vinculados al hostigamiento y acoso sexual y laboral.		0.005	
		Total del factor	

Apéndice D

Parámetros para las puntuaciones al Factor 4. “Tener capacitado por lo menos el 75 % del personal en materia de violencia y perspectiva de género y que los mismos acrediten el examen respectivo”.

En este factor se evalúa la cobertura mínima que deben tener los cursos de capacitación en materia de prevención de la violencia y perspectiva de género en una organización.

En atención a lo establecido en el artículo 27, fracción IV, del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, la capacitación que se imparta en materia de prevención de la violencia y perspectiva de género, debe tener como cobertura un mínimo del 75% de mujeres y hombres que formen parte de una organización.

Premisa básica: El factor se mide a partir de los siguientes sub factores:

Factor 4. Tener capacitado por lo menos el 75 % del personal en materia de violencia y perspectiva de género y que los mismos acrediten el examen respectivo

4.1 Porcentaje de personal capacitado en temas de violencia y perspectiva de género

4.1.1 Porcentaje dentro del rango.

4.1.2 Porcentaje por debajo del rango (entre 60 y 74%) con potencial de incremento

4.1.3 Porcentaje deficitario (menos de 60%)

4.2 Promedio de calificación obtenida que no debe ser menor a ochenta puntos de 100.

4.2.1 Calificación dentro del rango satisfactorio.

4.2.2 Calificación dentro del rango medio.

4.2.3 Calificación dentro del rango mínimo.

Procedimiento para la valoración del factor

Paso 1. Para valorar el sub factor 4.1, debe emplearse la información obtenida para el Factor 3, señalada en el Apéndice 3 de la presente Norma, a efecto de constatar el número de personas que han sido capacitadas. (Si no se aplicó examen considerar la constancia recibida como evidencia de calificación satisfactoria)

Paso 2. Identificar los cursos con contenidos relacionados con temas de prevención de la violencia y perspectiva de género.

Paso 3. Determinar el número real de personas capacitadas en esta temática y obtener su porcentaje con respecto al total de personas que forman parte de la organización.

Paso 4. Con los datos obtenidos, aplicar la tabla siguiente, que incluye los incisos 4.1.1; 4.1.2 y 4.1.3 del mismo factor.

Porcentaje de personas capacitadas en temas establecidos en el factor.	Puntuación asignada	
4.1.1 Porcentaje dentro del rango (75% a 100 %)		100
4.1.2 Porcentaje por debajo del rango con potencial de incremento (60% a 74%)		80
4.1.3 Porcentaje deficitario (menos de 60%)		0
	Puntuación obtenida	

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Paso 5. Para valorar el sub factor 4.2, debe emplearse la información obtenida para el Factor 3, señalada en el Apéndice 3 de la presente Norma, a efecto de constatar el número de personas que han sido capacitadas.

Paso 6. Identificar los cursos con contenidos relacionados con temas de prevención de la violencia y perspectiva de género.

Paso 7. Determinar el número real de personas capacitadas en esta temática y obtener su porcentaje con respecto al total de personas que forman parte de la organización.

Paso 8. Constatar y registrar el promedio global de calificaciones obtenidas por los participantes los cursos vinculados a los temas establecidos o, en su defecto, registrar el porcentaje de participantes que concluyeron los mismos, el cual, para efectos de esta Norma, será equiparable a la calificación promedio requerida.

Paso 8. Con los datos obtenidos, aplicar la tabla siguiente, que incluye los incisos 4.2.1; 4.2.2 y 4.2.3 del mismo factor.

4.2 Promedio de calificación obtenida que no debe ser menor a ochenta puntos de 100	Puntuación asignada	
4.2.1 Calificación dentro del rango satisfactorio (80 a 100 puntos)		100
4.2.2 Calificación dentro del rango medio (70 a 79 puntos)		80
4.2.3 Calificación dentro del rango mínimo (60 a 69 puntos)		60
	Puntuación obtenida	

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Formato 1 del Apéndice D. Factor 4: Tener capacitado por lo menos el 75 % del personal en materia de violencia y perspectiva de género y que los mismos acrediten el examen respectivo

Factor 4. Tener capacitado por lo menos el 75 % del personal en materia de violencia y perspectiva y que los mismos acrediten el examen respectivo	Puntuación obtenida (A)	Factor de Ponderación (B)	Calificación Ponderada (A*B)
4.1 Porcentaje de personal capacitado en temas de violencia y perspectiva de género			
4.1.1 Porcentaje dentro del rango		0.08	
4.1.2 Porcentaje por debajo del rango (entre 60 y 74%) con potencial de incremento		0.06	
4.1.3 Porcentaje deficitario (menos de 60%)		0.00	
4.2 Promedio de calificación obtenida que no debe ser menor a ochenta puntos de 100			
4.2.1 Calificación dentro del rango satisfactorio		0.02	
4.2.2 Calificación dentro del rango medio		0.01	
4.2.3 Calificación dentro del rango mínimo		0.00	
		Total del factor	

Apéndice E

Parámetros para las puntuaciones al Factor 5. “Contar con un área o comité que institucionalice la perspectiva de género, el cual reciba quejas sobre hostigamiento y acoso sexual”.

Los parámetros seleccionados para la valoración de este factor son los siguientes:

Factor 5. Contar con un área o comité que institucionalice la perspectiva de género, el cual reciba quejas sobre hostigamiento y acoso sexual

5.1 Existencia y funcionalidad del Comité de **Equidad** de Género o equivalente

5.1.1 Existencia y vigencia del trabajo del Comité

5.1.2 Funcionalidad del Comité

5.2 Habilitación del Comité y/o subcomité como instancia receptora de quejas de hostigamiento y acoso sexual.

5.2.1 Funciones del Comité y/o subcomité para la recepción de quejas y denuncias de hostigamiento y acoso sexual.

5.2.2 Existencia y aplicación del Protocolo o procedimiento de atención de quejas y denuncias en materia de hostigamiento y acoso sexual

En general, la valoración de este factor se llevará a cabo mediante la constatación de la existencia del Comité establecido en la Fracción V del artículo 27 del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, así como de la organización, vigencia y trabajo del mismo, de conformidad con el programa que tenga a su cargo.

En este sentido, se considerará dicho programa en cualquiera de sus variantes de implantación de una cultura vinculada a la perspectiva de género, en la denominación de que se trate; por ejemplo: programas de cultura institucional; programas de cambio organizacional con perspectiva de género; y programas de clima organizacional; entre otros, siempre y cuando constituyan el referente principal que dé sentido y constituya en sí mismo la agenda de gestión del comité señalado.

Procedimiento para valorar la existencia, funcionamiento y trabajo del Comité de **Equidad** de Género o equivalente en una organización determinada.

Paso 1. Levantamiento y análisis de información relacionada con la organización, funcionamiento y resultados del trabajo del Comité de **Equidad** de Género. En este rubro es importante realizar las siguientes acciones generales:

- a) Constatar que en la organización se haya constituido mediante un acto oficial y mediante un acta o acuerdo interno, debidamente legalizada, el Comité de **Equidad** de Género.

- b) Constatar que la lista de integrantes del Comité corresponda con la asistencia registrada en las actas y minutas que obren en su archivo de reuniones y trabajo institucional.
- c) Corroborar la acreditación oficial de cada uno de los miembros del Comité, mediante el nombramiento que así lo determine.
- d) Constatar que la estructura del Comité esté debidamente reflejada en la lista de asistencia de sus miembros a las reuniones convocadas y en los reportes de trabajo que obren en sus archivos.
- e) Constatar el registro de asistencia de los miembros del Comité y/o de sus suplentes.
- f) Recabar el Programa Institucional que constituya el principal documento o plan de acción del propio Comité, el cual debe haberse expedido en forma oficial por parte de las autoridades de más alto rango en la organización.
- g) Constatar y verificar, por vía documental o por evidencias físicas o testimoniales, el cumplimiento de las acciones reportadas en los informes de avances del Comité. Seleccionar al menos 50% de las mismas, y comprobar el cumplimiento de las metas establecidas. Las acciones deben combinar las que estén concluidas y las que estén en proceso, en común acuerdo con las autoridades de la organización sujeta a evaluación, en los términos de la presente Norma.
- h) Programar entrevistas de verificación, a realizarse con las personas que son beneficiarias, usuarias o destinatarias de las acciones realizadas o emprendidas por el Comité.
- i) Programar entrevistas a profundidad con funcionarias y funcionarios de alto rango en la organización a efecto de valorar su percepción acerca del trabajo del Comité.

Paso 2. Para valorar el sub factor 5.1 Existencia y funcionalidad del Comité de **Equidad** de Género o equivalente, aplicar los siguientes parámetros:

Paso 2.1 Constatar el estado del sub factor 5.1.1 Existencia y vigencia del trabajo del Comité, mediante la siguiente tabla de verificación:

Parámetros aplicables a la verificación de la existencia y	Puntuación
--	------------

vigencia del trabajo del Comité de Equidad de Género	asignable
1. Documento oficial que instituya al Comité	10
2. Miembros del Comité activos en el mismo, sin vacantes.	5
3. Nombramientos debidamente oficializados con cargo y funciones dentro del Comité	10
4. Antigüedad del Comité menor a dos años	10
5. Antigüedad del Comité mayor a dos años	15
6. Realización de una reunión al año	5
7. Realización de al menos dos reuniones al año	10
8. Promedio de asistencia de miembros titulares del Comité superior a 80%	*Hasta 15
9. Representatividad de las áreas de la organización en el Comité, por lo menos de un 80%	*Hasta 15
10. Orden e integralidad de los archivos del Comité al 100% (Dentro del rango de puntos asignables)	*Hasta 5
Puntuación total (máximo 100)	

* En los numerales 8, 9 y 10, la puntuación se asigna con base en el grado de cumplimiento del supuesto base. Cuando este no se cumpla se sugiere ponderar la calificación asignable con base en el porcentaje estimado de cumplimiento.

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Paso 2.2 Constatar el estado del sub factor 5.1.2 Funcionalidad del Comité, mediante aplicación del resultado promedio de los siguientes parámetros:

- a) Existencia y operación sistemática de un Programa de Cultura Institucional o equivalente y sus respectivos planes de acción o subprogramas equivalentes.
- b) Logros del Comité, desde el punto de vista de las autoridades de la organización, en los rubros siguientes:
 - La promoción de programas en materia de perspectiva de género;
 - La promoción de la paridad de género;
 - Impulso a la reingeniería de procesos a efecto de incluir en las mismas, las acciones que contribuyan a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- c) Percepción y reconocimiento del Comité por parte de las personas que forman parte de la organización.

Para la valoración de estos parámetros, se recomienda llevar a cabo lo siguiente:

- a) Existencia y operación sistemática de un Programa de Cultura Institucional o equivalente y sus respectivos planes de acción o subprogramas equivalentes.

Aplicar la guía de verificación que se incluye a continuación:

Guía de verificación acerca de la existencia y operación sistemática de un Programa de Cultura Institucional o equivalente	Puntuación asignable	
1. Programa formalmente expedido y difundido con amplitud (Constatar los medios empleados y corroborar que el personal lo reconozca como vigente, mediante una muestra aleatoria)		10
2. Verificar que el programa destine acciones, por lo menos una, en materia de Fomento a la Cultura de Equidad de Género al interior de la organización		*5
3. Verificar que el programa destine acciones, por lo menos una, en materia de cambio organizacional para prevenir y atender problemas de maltrato laboral, estereotipos de género, discriminación y relaciones humanas, entre otros.		*5
4. Verificar que el programa destine acciones, por lo menos una, en materia de comunicación institucional incluyente y con perspectiva de género		*5
5. Verificar que el programa destine acciones, por lo menos una, en materia de contratación de personal, bajo principios de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.		*5
6. Verificar que el programa destine acciones, por lo menos una, en materia de preservación de la equidad en cargas de trabajo, sueldos, prestaciones y apoyos institucionales entre mujeres y hombres.		*5
7. Verificar que el programa destine acciones, por lo menos una, en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en promociones y ascensos al interior de la organización.		*5
9. Verificar que el programa destine acciones, por lo menos una, en materia de capacitación con temas relacionados a la perspectiva de género, prevención de la violencia e igualdad entre mujeres y hombres.		*5
10. Verificar que el programa destine acciones, por lo menos una, en materia de equilibrio en la responsabilidad de la institución y de su personal, en temas como son permisos, licencias, jornadas extraordinarias, reuniones fuera de la jornada laboral y otras relacionadas con la atención de problemas y contratiempos de orden familiar y personal.		*5
11. Verificar que el programa destine acciones, por lo menos una, en materia de operación de un protocolo para prevenir y atender casos de hostigamiento sexual		*5
12. Constatar el cumplimiento de las acciones seleccionadas para verificarse a partir de los siguientes parámetros: Objetivo, metas, indicadores de avance y resultados, en contraste con lo programado. (Promediar los resultados del análisis de todas las acciones seleccionadas y ponderar la puntuación que será asignada en esta tabla).		45
Puntuación total (máximo 100)		

* Para los numerales 2 a 11, pueden asignarse hasta 5 puntos, dependiendo de la ponderación que de la acción haga el responsable de la evaluación, atendiendo la consistencia y relevancia de la acción reportada. En casos de que no se tengan acciones en alguno de los rubros previstos asignar cero puntos.

Promediar este resultado con los que deriven de los incisos b y c, del mismo sub factor 5.1.2. (El promedio resultante deberá anotarse en el Formato 1 de este apéndice).

b) Logros del Comité, desde el punto de vista de las autoridades de la organización.

Este rubro de análisis se verificará y evaluará mediante una entrevista a profundidad con tres de las personas que tengan la titularidad de niveles jerárquicos superiores en la organización, por ejemplo: Dirección General, Dirección de área y Subdirección; o Dirección General y 2 Direcciones de área; o tres direcciones generales, tres direcciones de área o tres subdirecciones; o combinando alguna de las posibilidades existentes.

Para la entrevista se deberá elaborar un guión que contenga por lo menos preguntas relativas a los puntos siguientes:

- Calificación que otorga la propia autoridad al trabajo del Comité de **Equidad** de Género en la promoción de programas en materia de perspectiva de género, al interior de la organización.
- Su opinión acerca de la labor del Comité de **Equidad** de Género en la promoción de la paridad de género al interior de la organización.
- La viabilidad que percibe acerca del impulso a la reingeniería de procesos, promovida mediante el trabajo del Comité de **Equidad** de Género a efecto de incluir, en la misma, acciones que contribuyan a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

En función de las respuestas obtenidas y de la aceptación de la propia autoridad del trabajo del Comité, se puede tabular la evaluación, conforme a los componentes evaluativos de la tabla siguiente:

Percepción de logros del Comité de Equidad de Género, desde el punto de vista de las autoridades de la organización	Puntuación asignable	
Calificación asignada al trabajo del Comité para la promoción de programas en materia de perspectiva de género		Máxima 30
Calificación asignada al trabajo del Comité para la promoción la paridad de género		Máxima 30
Apertura de la autoridad con relación a la reingeniería de procesos, promovida mediante el trabajo del Comité de Equidad de Género		Máxima 40
Puntuación total (máximo 100)		

Promediar este resultado con los que deriven de los incisos a y c, del mismo sub factor 5.1.2. (El promedio resultante deberá anotarse en el Formato 1 de este apéndice).

c) Percepción y reconocimiento del Comité de **Equidad** de Género, por parte de las personas que forman parte de la organización.

En este componente del sub factor 5.1.2, se determina la necesidad de una encuesta de percepción, dirigida a una muestra de personas ocupantes de todos los puestos que forman parte de la organización, atendiendo la clasificación establecida en el Apéndice A de esta Norma. Se estima un universo de al menos dos personas por tipo de puesto existente en el catálogo institucional vigente.

En este Apéndice se expone un guión para el cuestionario, mismo que puede ser adaptado a los perfiles de las organizaciones públicas, sociales o del sector privado que se sometan al procedimiento de certificación establecido en la presente Norma.

Cuestionario de encuesta para valorar la percepción y reconocimiento del Comité de Equidad de Género, por parte de las personas que forman parte de la organización	Puntuación asignable, según las respuestas emitidas por las personas encuestadas			
	X	Si	X	No
1. ¿En su organización existe un Comité de Equidad de Género?		30		10
2. ¿Sabe cuáles son las encomiendas de dicho Comité?		10		0
3. ¿Ha recibido información acerca de las actividades que promueve el Comité de Equidad de Género?		20		5
4. ¿Sabe de la existencia de determinadas actividades que al interior de su organización se llevan a cabo para la igualdad entre mujeres y hombres? (Menciónelas)		15		5
5. ¿Conoce alguna acción específica que lleve a cabo dicho Comité?		5		0
Sumas	A		B	
Puntuación total A + B (máximo 100)				

Promediar este resultado con los que deriven de los incisos a y b, del mismo sub factor 5.1.2. (El promedio resultante deberá anotarse en el Formato 1 de este apéndice).

Paso 3. Para valorar el sub factor 5.2 Habilidad del Comité y/o subcomité como instancia receptora de quejas de hostigamiento y acoso sexual, aplicar los siguientes parámetros:

Paso 3.1 Constatar el estado del sub factor 5.2.1 Funciones del Comité y/o subcomité para la recepción de quejas y denuncias de hostigamiento y acoso sexual.

Para valorar este sub factor, es necesario recabar el documento oficial en el que se establezcan las atribuciones del Comité de **Equidad** de Género como instancia receptora de quejas y denuncias en materia de hostigamiento y acoso sexual.

Atribuciones del Comité de Equidad de Género y/o subcomité para fungir como instancia receptora de quejas y denuncias de hostigamiento y acoso sexual	Puntuación asignable	
Existe y se acredita como vigente el documento que formaliza dicho rol del Comité de Equidad de Género		100
No existe documento que acredite dicho rol al Comité		0
Puntuación total (máximo 100)		

Paso 3.2 Constatar el estado del sub factor 5.2.2 Existencia y aplicación del Protocolo o procedimiento de atención de quejas y denuncias en materia de hostigamiento y acoso sexual

Para valorar este sub factor, es necesario indagar y constatar si existe y si se aplica un protocolo o procedimiento institucional, debidamente formalizado y difundido, donde se reconozca al Comité de Equidad de Género como instancia habilitada para conocer, atender y canalizar casos de hostigamiento y acoso sexual al interior de la organización.

En este caso, la puntuación asignada se pondera con los supuestos del cuadro siguiente:

Existe un Protocolo o procedimiento que designe al Comité de Equidad de Género, como instancia habilitada para conocer, atender y canalizar casos de hostigamiento y acoso sexual en la organización	Puntuación asignable	
Existe y se reconoce al Comité en dicho carácter		100
Existe pero se reconoce a otra instancia con competencia en dicha materia		70
No existe el protocolo, por tanto el Comité no es competente en dicha materia		0
Puntuación total (máximo 100)		

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Formato 1 del Apéndice E. Factor 5: Contar con un área o comité que institucionalice la perspectiva de género, el cual reciba quejas sobre hostigamiento y acoso sexual.

Factor 5. Contar con un área o comité que institucionalice la perspectiva de género, el cual reciba quejas sobre hostigamiento y acoso sexual.	Puntuación obtenida (A)	Factor de Ponderación (B)	Calificación Ponderada A*B
5.1 Existencia y funcionalidad del Comité de Equidad de Género o equivalente			
5.1.1 Existencia y vigencia del trabajo del Comité		0.03	
5.1.2 Funcionalidad del Comité		0.03	
5.2 Habilitación del Comité como instancia receptora de quejas de hostigamiento y acoso sexual			
5.2.1 Funciones del Comité para la recepción de quejas y denuncias de hostigamiento y acoso sexual		0.02	
5.2.2 Existencia y aplicación del Protocolo o procedimiento de atención de quejas y denuncias en materia de hostigamiento y acoso sexual		0.02	

Apéndice F.

Parámetros para las puntuaciones al Factor 6. “Garantías de Seguridad Jurídica”.

En este factor se constata la existencia de instrumentos que permitan a las personas que laboran al interior de una organización, hacer un uso eficiente y oportuno de sus derechos en el ámbito laboral y, en general, en aquellos asuntos relacionados con su pertenencia y desempeño, conforme a los principios de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Los parámetros seleccionados para la valoración de este factor son los siguientes:

Factor 6. Garantías a la seguridad jurídica

6.1 Existencia y vigencia de la Guía indicativa sobre derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

6.2 Existencia y vigencia de un procedimiento de presentación y solución de quejas y denuncias de tipo laboral

El procedimiento para evaluar el factor es el siguiente:

Paso 1. Verificar y constatar si en la organización o a cargo de la misma, se ha integrado una Guía o agenda de los derechos de las mujeres, en alineamiento a lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo, debiendo contener lo que establece el mismo, a saber: “conceptos jurídicos básicos vinculados a los derechos procesales de las mujeres, debidamente ordenados por materia, así como los procedimientos para hacer valer los mismos, incorporando aspectos de argumentación jurídica y clínica procesal”.

Paso 1.1 Constatar el estado del sub factor 6.1.1 Existencia y vigencia de la Guía indicativa sobre derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Realizar un sondeo en una muestra de al menos diez personas, mujeres y hombres, para verificar que sea de su conocimiento la existencia de dicho instrumento.

Calificar las evidencias localizadas, en la tabla siguiente:

Existe una Guía o agenda de los derechos de las mujeres, en alineamiento a lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo	Puntuación asignable	
Existe y se reporta como vigente		60
Se difunde y conoce por parte de las personas participantes en la muestra de verificación		Hasta 40
Puntuación total (máximo 100)		

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Paso 1.2 Constatar el estado del sub factor 6.2.1 Existencia y vigencia de un procedimiento de presentación y solución de quejas y denuncias de tipo laboral.

Para valorar este sub factor, es necesario indagar, con el Comité de **Equidad** de Género, y constatar si existe y si se aplica un procedimiento institucional, debidamente formalizado y difundido, para la presentación y solución de quejas y denuncias de tipo laboral.

En este caso, la puntuación asignada se pondera con los supuestos del cuadro siguiente:

Existe un procedimiento de presentación y solución de quejas y denuncias de tipo laboral en la organización	Puntuación asignable	
Existe y se reporta vigente en su operación		100
No existe el protocolo, por tanto el Comité no es competente en dicha materia		0
Puntuación total (máximo 100)		

Anotar el resultado en el formato 1 de este apéndice.

Formato 1 del Apéndice F. Factor 6: Garantías a la seguridad jurídica.

Factor 6. Garantías a la seguridad jurídica	Puntuación obtenida (A)	Factor de Ponderación (B)	Calificación Ponderada (A*B)
6.1 Existencia y vigencia de la Guía indicativa sobre derechos de las mujeres en el ámbito laboral		0.03	
6.2 Existencia y vigencia de un procedimiento de presentación y solución de quejas y denuncias de tipo laboral		0.02	
		Total del factor	

Apéndice G.

Parámetros para las puntuaciones al Factor 7 “Existencia y práctica de políticas de inclusión y no discriminación laboral”

En este factor se constata la existencia políticas encaminadas específicamente a generar condiciones de tipo laboral y de utilización de los servicios de la organización en condiciones de equidad entre mujeres y hombres, y mediante prácticas institucionales encaminadas a combatir la discriminación en cualquiera de sus modalidades.

En este factor se consideran los informes y demostraciones físicas y documentales, provistos por el Comité de Equidad de Género de la organización evaluada, para constatar la existencia de las políticas mencionadas encada sub factor (7.1, 7.2, 7.3 y 7.4). En caso de reportarse otro tipo de acción, pero que corresponda con el sentido de las políticas previstas, serán reportadas como válidas para la generación de los puntos correspondientes.

Los parámetros seleccionados para la valoración de este factor son los siguientes:

Factor 7. Existencia y práctica de políticas de inclusión y no discriminación laboral

7.1 Contratación de personas con discapacidad y adultos mayores, mediante la declaración de políticas de no discriminación de personas que sean miembros de la organización, usuarias y clientes, entre otras.

7.2 Políticas afirmativas para la prestación de servicios o para respaldar el desempeño de personas con discapacidad en la organización.

7.3 Otorgamiento de becas y facilidades para realizar estudios sin discriminación por sexo o género.

7.4 Verificación de la vigencia de prestaciones específicas para madres solteras

En caso de que la organización que se evalúa presente evidencias documentadas y consistentes de otra(s) políticas de igualdad sustantiva instrumentadas, considerarla(s) en sustitución de la que aparezca en la tabla anterior y que no exista en dicha organización.

El factor se evalúa en función a la existencia de cualquiera de las políticas previstas como parámetros de referencia, de conformidad con la tabla siguiente:

7. Existencia y práctica de políticas de inclusión y no discriminación laboral	Puntuación asignada	
Una sola de las cuatro acciones previstas en los sub factores 7.1, 7.2, 7.3 y 7.4		60
Dos acciones previstas en los subfactores 7.1, 7.2, 7.3 y 7.4		80
Tres o cuatro acciones previstas en los subfactores 7.1, 7.2, 7.3 y 7.4		100
Puntuación obtenida		

Anotar los resultados en la tabla siguiente:

Factor 7. Existencia y práctica de políticas de inclusión y no discriminación laboral	Puntuación obtenida (A)	Factor de Ponderación (B)	Calificación Ponderada A*B
Calificación asignada al factor		0.10	

Apéndice H.

Parámetros para las puntuaciones al Factor 8 “Existencia y funcionalidad de sistemas de información institucional desagregados por sexo”

En este factor se constata la existencia de un sistema de información, relacionado con el personal que se desempeña en la organización que se evalúa, que realice sus registros y procesamiento de productos informativos y reportes, con datos diferenciados para mujeres y hombres, de tal manera que constituya un instrumento multiusos en la determinación de las políticas institucionales relacionadas con la gestión de los recursos humanos, así como para la toma de decisiones en materia de acciones vinculadas a la perspectiva de género y a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Los parámetros valorativos de este factor son los siguientes:

8. Existencia y funcionalidad de sistemas de información institucional desagregados por sexo

8.1 Existencia de sistemas de información institucional desagregados por sexo

8.2 Funcionalidad de sistemas de información institucional desagregados por sexo

La evaluación de estos componentes del factor 8, se puede realizar mediante el siguiente procedimiento:

Paso 1. Constatar con el Comité de Equidad de Género la existencia del sistema de información de recursos humanos, con las características del registro, procesamiento y producción de información, diferenciada por sexo.

Paso 2. Solicitar una lista de reportes usuales que se generen desde el propio sistema de información, a efecto de constatar el perfil de sus datos, mismos que deben, en efecto, estar diferenciados por sexo.

Paso 3. Requerir al Comité ejemplo y constatación documental de reportes de información, aplicable a los casos en que se utilizan de manera usual y en aquellos que, especialmente, sean destinados a la fundamentación de acciones de equidad de género.

Paso 4. Integrar los resultados de la verificación del sistema de información, productos y aplicaciones en las tablas siguiente:

8. Existencia y funcionalidad de sistemas de información institucional desagregados por sexo	Puntuación asignada	
8.1 Existencia de sistemas de información institucional desagregados por sexo, constatándose que el Sistema reportado genere información precisa y de producción regular para utilizarse en diferentes aspectos de la vida institucional		Hasta 100
	Puntuación obtenida	

8. Existencia y funcionalidad de sistemas de información institucional desagregados por sexo	Puntuación asignada	
8.2 Funcionalidad de sistemas de información institucional desagregados por sexo, se constata la generación de datos útiles para el respaldo de medidas institucionales relacionadas con la equidad de género		Hasta 100
	Puntuación obtenida	

Anotar los datos puntos obtenidos en la tabla siguiente:

Factor 8. Existencia y funcionalidad de sistemas de información institucional desagregados por sexo	Puntuación obtenida (A)	Factor de Ponderación (B)	Calificación Ponderada (A*B)
8.1 Existencia de sistemas de información institucional desagregados por sexo		0.03	
8.2 Funcionalidad de sistemas de información institucional desagregados por sexo		0.02	
		Total del factor	

Apéndice I.

Parámetros para las puntuaciones al Factor 9 “Inclusión de la perspectiva de género en manuales de administración de personal y/o cualquier otro instrumento normativo que les regule.”

En este factor se evalúa la inclusión de la perspectiva de género en las normas administrativas relacionadas con la gestión de los recursos humanos de la organización, a saber, en la denominación equivalente a las siguientes disposiciones normativas:

Manuales de políticas de personal

Manual de procedimientos para la gestión de recursos humanos
Manual de operación para trámites de personal
Manual de administración de personal
Reglas de operación de procesos de capital humano
Manual de operación del sistema de administración y control de personal
Otros documentos equivalentes.

El documento que se reporte con un carácter normativo y que sea objeto de evaluación, deberá estar debidamente formalizado y encontrarse vigente en el momento de su revisión.

Su contenido se evaluará de manera obligatoria en al menos los siguientes procesos, procedimientos o reglas de operación: Selección, reclutamiento, contratación e inducción, prestaciones y salarios; promociones y ascensos, capacitación y servicios al personal.

Para su valoración se adoptan los parámetros establecidos en el Apéndice B de esta Norma, en los términos siguientes.

Procedimiento para evaluar el factor 9, Inclusión de la perspectiva de género en manuales de administración de personal y/o cualquier otro instrumento normativo que les regule.

Paso 1. Obtener el documento objeto de evaluación, mismo que debe estar debidamente autorizado y vigente.

Paso 2. Analizar el documento mediante la aplicación de la siguiente Guía de verificación.

Guía para el análisis del documento que contiene los procedimientos, procesos o reglas de operación para la gestión de los recursos humanos de la organización (constatación de la inclusión de la perspectiva de género)	Puntuación asignada					
	Si			No		
	X	A. En varios enunciados	X	B. En uno o pocos enunciados	X	C. No existe
1. ¿En los enunciados normativos del código: artículos, numerales, párrafos y fraseo, existen de manera expresa términos relacionados con la igualdad o equidad entre mujeres y hombres?		20		10		0
2. ¿Se utilizan los términos hombres y mujeres, en cargos y otras denominaciones, haciendo uso del nominativo masculino y femenino, por separado o de manera conjunta, según corresponda?		10		5		0
3. ¿Predomina el uso del género masculino para referirse tanto a hombres como a mujeres?		0		0		10
4. ¿Parte de enunciados normativos también están destinados al establecimiento de prácticas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente aquellas referidas a promociones y ascensos, y remuneraciones y prestaciones?		20		10		
5. ¿El documento analizado tiende a fomentar el reconocimiento a la igualdad de oportunidades para el desarrollo integral de las mujeres y hombres que forman parte de la organización?		20		10		0
6. ¿Las frases empleadas en el documento respetan el principio de no discriminación?		10		5		0
7. ¿En algunas frases del documento se hace mención específica de las mujeres?		10		5		0
Subtotal	=					
		A		B		C
Total	=	Total (Hasta 100 Puntos) = A+B+C				

Anotar los datos puntos obtenidos en la tabla siguiente:

Factor 9. Inclusión de la perspectiva de género en manuales de administración de personal y/o cualquier otro instrumento normativo que les regule	Puntuación obtenida (A)	Factor de Ponderación (B)	Calificación Ponderada A*B
Calificación asignada al factor		0.05	

Apéndice J.

Parámetros para la puntuación asignable al factor 10. “Operación del Programa de Cultura Institucional (para organizaciones del sector público), Operación de Programas de Clima Organizacional o cultura institucional con perspectiva de género (para organizaciones del sector privado)”.

Para la calificación de la operación de dichos programas se utilizará la misma tabla de valores aplicada en el Inciso a, del sub factor 5.1.2 de esta misma Guía.

El resultado se anotará en el formato siguiente:

Factor 10. Operación del Programa de Cultura Institucional (para organizaciones del sector público), Operación de Programas de Clima Organizacional o cultura institucional con perspectiva de género (para organizaciones del sector privado)	Puntuación obtenida (A)	Factor de Ponderación (B)	Calificación Ponderada A*B
Calificación asignada al factor		0.2	

Apéndice k.

Parámetros para las puntuaciones asignables al Factor 11. “Otros distintivos y reconocimientos”

En este factor se evaluará que el distintivo tenga relación directa con la igualdad sustantiva y que haya sido expedido en cumplimiento de alguna Norma Nacional o algún reconocimiento emitido por el Instituto Nacional de las Mujeres o instancia internacional acreditada ante el mismo.

En este caso se otorgarán cien puntos por uno o más reconocimientos, mismos que deberán procesarse en la siguiente tabla:

Factor 12. Otros reconocimientos	Puntuación obtenida (A)	Factor de Ponderación (B)	Calificación Ponderada A*B
Calificación asignada al factor		0.05	

Concordancia con otras normas

El contenido de esta Norma está alineado al Programa Quintanarroense de Cultura Institucional y a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

Esta norma estatal no es equivalente a ninguna otra por no existir referencia alguna al momento de su elaboración.

Bibliografía

- Código de Ética de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Quintana Roo expedido con fecha del 16 de julio de 2012.
- Guía de Comunicación Incluyente. Fundación Pública Andaluza. Fondo de Formación y Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía. Andalucía, España. 2010.
- Lenguaje Administrativo No Sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía. Andalucía, España. 2010.
- Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia del Estado de Quintana Roo. Publicada en el P.O.E. del 27 de noviembre de 2007.
- Ley del Instituto Quintanarroense de la Mujer. Publicada en el P.O.E. del 02 de junio de 2008.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada en el D.O.F del 11 de junio de 2003
- Ley Federal sobre Metrología y Normalización. Publicada en el D.O.F. del 1º. De julio de 1992.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo. Publicada en el P.O.E. del 06 de noviembre de 2009.
- Ley para Prevenir, Atender y Eliminar la Discriminación en el Estado de Quintana Roo. Publicada en el P.O.E. del 31 de diciembre de 2012.
- Modelo de Equidad de Género 2012. Instituto Nacional de las Mujeres. México. 2012
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional. Instituto Nacional de las Mujeres. México. 2012.
- Programa de Cultura Institucional para la Administración Pública Federal. Instituto Nacional de las Mujeres y Secretaría de la Función Pública. México. 2008.
- Programa Quintanarroense de Cultura Institucional. Instituto Quintanarroense de la Mujer. Quintana Roo, México. 201.
- Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Quintana Roo. Publicada en el P.O.E. del 5 de marzo de 2010.