



En la Ciudad de Chetumal, Quintana Roo siendo las quince horas del día viernes diecinueve de enero del año dos mil veinticuatro, en las instalaciones de la Secretaría de Bienestar, ubicada en Boulevard Bahía 301, Col. Centro, entre calles Rafael E. Melgar y Emiliano Zapata y en la Ciudad de Cancún en las instalaciones ubicadas en la Plaza Hollywood, Av. Palenque S/N, SM. 35, entre Av. Xcaret y Av. Coba, se llevó a cabo de manera virtual la **Primera Sesión Ordinaria del Comité Institucional para la Igualdad de Género y Subcomité Contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género** a través del enlace: <https://goo.su/8xaXhB> ID de reunión: 826 8996 1874 Código de acceso: 931505, con la participación de integrantes para el desahogo de los temas a tratar según el siguiente orden del día:

1. Bienvenida.
2. Pase de lista y declaración del quórum del legal.
3. Estatus de los acuerdos generados en Sesiones Ordinarias.
4. Exposición de propuestas de actividades del Cronograma 2024.
5. Asuntos generales.
6. Lectura de acuerdos.
7. Clausura de la reunión.

**PUNTO 1.- Bienvenida.** En el primer punto del orden del día la Lcda. Ángela Josefina Vargas Laguardia dio la bienvenida a integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género y Subcomité Contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género.

**PUNTO 2.- Pase de lista y declaración del quórum legal.** En el desahogo del orden del día, la Lcda. Ángela Josefina Vargas Laguardia realizó el pase de asistencia y se estableció la existencia del quórum legal para llevar a cabo la Sesión correspondiente.

**Comité Institucional para la Igualdad de Género**

- a) C. Jhoanna Susset Peniche Escobar, Jefa de Departamento de Redes Sociales.
- b) Lic. Víctor Alfonso García Pérez, Jefe de Departamento de Enlace Interinstitucional.
- c) Lcda. Selene del Rubí López Canché, Jefa de Oficina Técnica.
- d) C. Miguel Ángel Alonzo Esquivel, Jefe de Departamento de Proyectos Productivos ZN del Instituto de Economía Social y Solidaria.
- e) C. Germán Schultz Rosado, Jefe de Departamento de Calidad y Mejora Regulatoria.
- f) Lic. Jhonny Joel Díaz Canul, Analista Profesional del Departamento de Apoyo Alimentario de Inclusión Social ZN de la Agencia de Seguridad Alimentaria de Quintana Roo.
- g) C. Sarah Domínguez López, Coordinadora de Programación Cultural de FARO Quintana Roo.
- h) Lcda. Karla Z. Aguilar Courtenay, Secretaria Ejecutiva de la Subsecretaría de Gestión Comunitaria.
- i) C. José Dolores Polanco Hernández, Jefe de Departamento de Estadísticas, Mejora Regulatoria y de Archivos del Instituto de Economía Social y Solidaria.



**SEBIEN**  
SECRETARÍA DE BIENESTAR

**IESSOL**  
INSTITUTO DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

**ASAQROO**  
AGENCIA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA DE QUINTANA ROO

**IQM**  
INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER



**POCI**  
PROGRAMA OPERATIVO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

*(Handwritten signatures and marks on the right margin)*



j) C. Miguel Efraín Martínez Sánchez, Director Administrativo.

**Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral para la Igualdad de Género:**

- k) Mtro. Santiago Ramiro May Chan, Titular del Órgano Interno de Control de la SEBIEN.
- l) Mtro. Carlos Lenin Ceballos Cardeña, Subsecretario de Planeación, Administración y Mejora Regulatoria.
- m) Lcda. Angela Josefina Vargas Laguardia, Directora de Relaciones Interinstitucionales y coordinadora del CIIG.

**Consejeros:**

- n) Lic. Fernando Perea Quintero, Director de Tecnología de la Información y Comunicación.

**PUNTO 3.- Estatus de los acuerdos generados en Sesiones Ordinarias.** La Lcda. Ángela Josefina Vargas Laguardia informó acerca de los estatus generados en sesiones ordinarias pasadas, haciendo mención que en la Primera Sesión Ordinaria 2023, llevado a cabo el 16 de enero 2023 se tienen todos los acuerdos concluidos, en la Segunda Sesión Ordinaria del día 20 de abril también se encuentran concluidos como lo pueden ver en pantalla, así mismo informó acerca de la Tercera Sesión Ordinaria llevada a cabo el día 05 de octubre mencionando que todos los acuerdos se encuentran concluidos y que solo en el acuerdo número cuatro falta la entrega de constancias por parte del Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) de la capacitación del "Taller de Cultura Institucional" y en el acuerdo número cinco mencionó que el directorio de integrantes del PQCI se encuentra actualmente en el micrositio y que por el mantenimiento de la página no se puede visualizar, a lo que a su vez el Lic. Fernando Perea Quintero hizo mención de que ya se encuentra visible la página, por lo siguiente la Lcda. Angela J. Vargas Laguardia mencionó dar por concluido el acuerdo número cinco. Así mismo informó que en la Cuarta Sesión Ordinaria mencionó haber puesto la Primera Sesión Ordinaria 2024 con fecha 15 de enero, pero se llevó a cabo el día de hoy 19 de enero del presente año, debido a cambios de oficina, el día 17 de mayo se propondría poner el mes y nos vayamos ajustando un poco a las actividades de todas las áreas para que puedan participar en la Sesión, por lo que integrantes aprobaron la propuesta. Así mismo informó que en el acuerdo número tres no todos enviaron sus propuestas de actividades para el Cronograma 2024, ya que la idea era recibir la propuesta con el proceso como se va a realizar la actividad y con que finalidad, como ya se había informado en otras sesiones, ya que todo lo que se vaya a realizar deberá tener continuidad y una finalidad.

**PUNTO 4.- Exposición de propuestas de actividades del Cronograma 2024.** La Lcda. Ángela Josefina Vargas Laguardia solicitó a quienes participan en la reunión la exposición de propuestas de actividades para el Cronograma 2024:



**SEBIEN**  
SECRETARÍA DE BIENESTAR

**IESSOL**  
INSTITUTO DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

**ASAQROO**  
AGENCIA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA DE QUINTANA ROO

**IQM**  
INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER



*[Handwritten signatures and marks on the right margin]*



a) C. Germán Schultz Rosado mencionó que en las condiciones generales de trabajo realizar un incentivo del mes o del año, que todas y todos participen ya sea de confianza y de base seleccionados por su área administrativa, el ganador recibirá un reconocimiento por la Secretaría de Bienestar por su gran desarrollo profesional, estos criterios vienen siendo como una evaluación del cuatrimestre seleccionado por una convocatoria, los puntos a calificar son: Resultados de calidad en el trabajo, administrativa, colaboración y puntualidad.

Así mismo la Lcda. Ángela Josefina Vargas Laguardia comentó que es una excelente propuesta, sin embargo, debemos tomar en cuenta todo lo que esto conlleva, la participación de quienes, para poder llevar a cabo la evaluación y la temporalidad. Así mismo solicito al área administrativa sobre todo el área de recursos humanos, checar si es viable realizar dicha actividad.

Así mismo el C. César Valdemar Mateos Campos mencionó tomar nota sobre la actividad ya mencionada y coordinarlo con el administrador el C. Miguel Efraín Martínez Sánchez.

El Lic. Fernando Perea Quintero mencionó como sería el desarrollo de dicha propuesta a lo que respondió el C. Germán Schultz Rosado que cada área administrativa seleccionará un personal de su área y cuando se tengan todas las propuestas como Comité Institucional para la Igualdad de Género y Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género se seleccionaría al personal. A lo que el Lic. Fernando Perea mencionó haber entendido la actividad y será por cada unidad administrativa quién propondrá a su empleada o empleado del mes.

Así mismo el Lic. Víctor Alfonso García Pérez preguntó si habrá lineamientos, características o en base a que se seleccionará el personal a lo que a su vez respondió el C. Germán Schultz Rosado que se buscarán criterios y el procedimiento para plasmarlo y para calificar sería como en el cuatrimestre la puntualidad, el desarrollo del trabajador, la colaboración y se buscaría otros puntos el cual no se ha definido. Así mismo el Lic. Víctor Alfonso García Pérez preguntó si se requiere de diseño para poder coordinarse con su trabajo.

Así mismo la Lcda. Ángela Josefina Vargas Laguardia reiteró la importancia de coordinarse con el área administrativa debido a los procedimientos que se requieren y poder llevarla a cabo tomando en cuenta las aportaciones.

El Lic. Fernando Perea Quintero comentó que lo que realmente es el PQCI es institucionalizar la igualdad de género y propuso que sea mujer y hombre el candidato por área ya sea por mes o por año, acto seguido algunos integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*



**SEBIEN**  
SECRETARÍA DE BIENESTAR

**IESSOL**  
INSTITUTO DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

**ASAQROO**  
AGENCIA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA DE QUINTANA ROO

**IQM**  
INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER



**PQCI**  
COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*



respondieron estar de acuerdo, a lo que respondió la Lcda. Angela J. Vargas Laguardia no estar de acuerdo, ya que deberían ser esos términos de participar de la misma manera y quien haya sobresalido sea la o el ganador. Acto seguido el Lic. Víctor Alfonso García Pérez comentó que sería conveniente para evitar alguna inconformidad o parezca que se le esté dando preferencia a algún género, esto con la intención de que sea igualitario una mujer y un hombre. Así mismo el Lic. Fernando Perea Quintero mencionó que su comentario fue en pro a lo que representa el PQCI, a lo que sugiere como propuesta que sea por unidad administrativa.

Así mismo el C. Germán Schultz Rosado, hizo énfasis de que participarán desde el nivel 500 al 1300 ya sean mujeres y hombres.

- b) Lcda. Karla Z. Aguilar Courtenay mencionó que estuvo trabajando con la Subsecretaria Dianela Estefani Benítez García, para realizar una evaluación diagnóstica al clima laboral, realizando la siguiente proyección para visualizar:

**Tema: Clima Laboral Libre de Violencia:**

El objetivo es alcanzar mejores ambientes laborales para que se vea reflejado en mejores resultados al interior y exterior de la Administración Pública Estatal, ya que el clima laboral influye directamente en la productividad de las y los servidoras/es públicos. Realizar una evaluación de autodiagnóstico de clima laboral. La aplicación de un diagnóstico de clima laboral permite poner en evidencia cuáles son los elementos que afectan la dinámica de trabajo de forma específica, identificando las áreas de oportunidad y las acciones que pueden contribuir a mejorar este factor para alinearlo a objetivos de la Secretaría de Bienestar, la fecha propuesta sería del 15 al 22 de abril del presente año, para que todas y todos puedan participar, debido a que está enfocado a todo el personal de la SEBIEN, ya que años atrás Oficialía Mayor ha enviado evaluaciones para todas las dependencias pero la misma información se le queda a la Oficialía Mayor.

Los componentes del diagnóstico de clima laboral se tomaron en cuenta:

1. Influencia: Se refiere a cómo el personal siente que influye por medio de su trabajo en los resultados de la Secretaría de Bienestar, y que su participación es importante.
2. Innovación: Se refiere a cómo el personal siente que puede aplicar su creatividad personal al desarrollar su trabajo cotidiano, siempre y cuando no afecten los resultados.

*(Vertical column of handwritten signatures on the right margin)*



*(Handwritten signature over SEBIEN logo)*



*(Handwritten signature over PQCI logo)*



3. Trabajo en equipo: El trabajo en equipo se refiere a cómo el personal percibe su propio trabajo como miembro de un equipo de trabajo libre de violencia.
4. Satisfacción: La satisfacción laboral consiste en cómo el personal se siente a gusto o satisfecho con el desarrollo de su trabajo, se siente tratado como persona útil y libre de violencia por consiguiente comprometida con la Secretaría de Bienestar.
5. Deseo de cambio: Se refiere a cómo el personal percibe su participación para la evolución en el trabajo en que se desempeña.
6. Responsabilidad: Se refiere a cómo se siente el personal comprometido con su trabajo mismo y obtiene los resultados esperados sin presión de los niveles jerárquicos superiores.

Así mismo reiteró haber tomado los siguientes componentes basados en la información del PQCI y el IQM en los índices de violencia laboral que ha existido en todas las dependencias y consideró que es el momento de evaluar esta Secretaría para ver en donde estamos mal y será evaluada todas las Subsecretarías de la SEBIEN, el Instituto de Economía Social y Solidaria y la Agencia de Seguridad Alimentaria de Quintana Roo, a continuación expuso un tabulador de resultados de los diagnósticos aplicados:

El resultado de la evaluación de clima laboral dará un porcentaje a cada uno y permitirá hacer las observaciones pertinentes en busca del mejoramiento del clima, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Si se obtiene un porcentaje de 75-100 general existe un excelente clima laboral, favorable al funcionamiento de la Institución.
- Si se tiene un porcentaje de 50-74 general el clima laboral es bueno, sin embargo, se recomienda en este caso que la empresa combata aquellos elementos que obtuvieron menos de 50 % para evitar comportamientos negativos del personal.
- Si se tiene un resultado menor al 49% general, es necesario analizar y reforzar todos los factores que conforman este diagnóstico, ya que el resultado está indicando que las acciones emprendidas por la Secretaría no coadyuvan al desarrollo del personal y de ahí la inquietud que generan actitudes y comportamientos negativos e influyen a su vez en el desarrollo y el comportamiento organizacional.

*[Vertical column of handwritten signatures on the right margin]*



**SEBIEN**  
SECRETARÍA DE BIENESTAR

*[Handwritten signature]*

**IESSOL**  
INSTITUTO DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

**ASAQROO**  
AGENCIA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA DE QUINTANA ROO

**IQM**  
INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER



*[Handwritten signature]*



En conclusión, el bienestar de los empleados siempre ha sido una de las cosas más importantes para una Secretaría. Por lo tanto, deberían tener algunos programas de bienestar laboral ya que pueden marcar la diferencia en los resultados de la Secretaría. ¿Se puede medir un concepto como el bienestar? En el trabajo, sí. El uso de cuestionarios y encuestas anónimas enviadas a los empleados internamente son de gran utilidad para medir el nivel de satisfacción global e individual, lo que permite adoptar las medidas adecuadas. Para evaluar factores como la salud en el trabajo o el bienestar psicológico de los empleados o cualquier otro factor que influya en su satisfacción. Esta evaluación será de manera anónima y así obtener el índice de violencia para poder erradicarla.

Así mismo la Lcda. Angela J. Vargas Laguardia, mencionó haber dialogado con la Lcda. Karla Z. Aguilar Courtenay y la Subsecretaria Dianela Estefani Benítez García, que para poder dar continuidad a su actividad esperarán los resultados de la evaluación, los cuales mencionó que tienen algunas observaciones de la encuesta, las cuales se revisarán de manera posterior.

Acto seguido el Lic. Fernando Perea Quintero, preguntó si el cuestionario es el mismo que implementó oficialía mayor, a lo que le respondió la Lcda. Karla Z. Aguilar Courtenay, que tiene cambios enfocados en la Secretaría, ya que en años pasados los índices salieron alarmantes, debido a que se cuenta con mucha información acerca del clima laboral, pero nadie hace algo al respecto para mejorarlo.

- c) La C. Sarah Domínguez López, mencionó haber enviado siete propuestas de las cuales se va a enfocar en tres, para economizar el tiempo. La primera actividad: Integración de Personas No Binarias y Uso del Lenguaje Inclusivo: "Construyendo Puentes", se refiere a promover la inclusión de personas no binarias en nuestro entorno laboral, reconocimiento o la importancia de ecotonía de género tradicional es porque nuestra sociedad a menudo se limita a la concepción de género a una estructura muy básica del hombre - mujer, pero es fundamental entender que hoy en día ya no se abarca toda la diversidad de género y necesitamos extendernos un poco más de ello, lo cual propuso realizar un "Taller Interactivo" para promover comprensión y respeto hacia la identidad no binaria y también cultivar un espacio donde nuestra Institución sea pionera en la inclusión de personas no binarias de género, creo que al comprender la diversidad y entidades de género nos podemos convertir en líderes de la construcción en entorno laboral representativo y respetuoso. Este taller lo que busca abonar es la comunicación y el respeto, incluiremos dinámicas de grupo, testimonios, ejercicios prácticos de comunicación inclusiva para que sea un ambiente acogedor y libre de discriminación, la metodología se basaría en dinámicas con los empleados que contengan empatía, entendimiento mutuo y en

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom right]*



particular crear un espacio de diálogo a personas no binarias que nos permitan compartir sus experiencias por haber interactuado en Instituciones de Gobierno y entornos laborales. Considerando que esto es un beneficio para nosotras ya que al ser una Institución que está en constante contacto con personas, puede ayudar a fortalecer como nos relacionamos con personas fuera del género binario en nuestra relación como servidoras públicas y al mismo tiempo nos va a permitir abrir el panorama de cómo podríamos beneficiarnos de incluir a personas fuera del género binario en nuestros espacios laborales.

La segunda propuesta es un "Conversatorio de Empoderamiento", dirigido a la comunidad LGBTQ+, la representación en cargos públicos, mencionó ser representante de la comunidad LGBTQ+, ser una mujer transgénero y por lo cual es muy importante que se represente en roles dentro de la Secretaría y dentro de Instituciones de Gobierno, sobre todo en liderazgo y manifestó que este conversatorio de líderes de la comunidad LGBTQ+ que ya ocupan cargos públicos nos pueden compartir sus experiencias, que se realicen como presentaciones virtuales vía zoom en donde el objetivo sea motivar a las personas que pertenecen a la comunidad LGBTQ+ y pertenecen a la Secretaría y personas que no pertenezcan para poder crear un ambiente inclusivo dentro del Gobierno. Mencionó que la metodología se podría centrar en paneles de comunicación interactivos, con preguntas abiertas, análisis de casos que resalten la contribución positiva de la diversidad en roles dentro de Gobierno, ya que es importante sensibilizar a colaboradores dentro de la Institución sobre la diversidad de la comunidad LGBTQ+, ya que no se habla mucho de estos temas y es importante motivarlos a contribuir a que la comunidad sea visible en los espacios laborales. Ya que es importante la inclusión de la comunidad y sean visibles en los espacios laborales al interior de la Secretaría.

La tercera propuesta en la que se enfocó es parecida a la encuesta que mencionó la compañera la Lcda. Karla Z. Aguilar Courtenay, es un mapeo visual de las representaciones de género y sexuales "Rompiendo Barreras", es una propuesta que tiene como objetivo visualizar y abordar los balances en la representación de identidades de género y sexuales dentro de la Institución, por lo que propuso la creación de un mapa visual del organigrama Institucional, en donde el mapa destaque las identidades de género, sexuales y miembros del equipo, identificando áreas con menor representación, la idea es generar conciencia y promover estrategias de inclusión y se refirió donde podrían haber casos que en ciertas Subsecretarías o ciertas áreas se estén enfocando más a hombres o mujeres en ciertos roles y poder lograr un balance, para que estos roles estén en equilibrio y poder lograr un balance en la Secretaría y participación de cualquier género o género no binario, dentro de los cargos públicos. Se

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*



**SEBIEN**  
SECRETARÍA DE BIENESTAR

**IESSOL**  
INSTITUTO DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

**ASAQROO**  
AGENCIA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA DE QUINTANA ROO

**IQM**  
INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom right]*



puede llevar a cabo con sesiones colaborativas de diseño, pueden ser sesiones independientes con cada una de las áreas o Subsecretarías, en donde se crean estos mapas luego de hacer la presentación visual y análisis grupal para involucrar a empleados a la identificación de áreas en las que se podría mejorar. Con esta iniciativa se busca visibilizar la diversidad, áreas de desbalance y fomentar la equidad en la participación. Antes de finalizar la C. Sara Domínguez López agregó como un comentario adicional centrándose en dos iniciativas que reforzar el compromiso de la diversidad y la inclusión, proponiendo un entorno y creando una jornada especial para celebrar la diversidad en el mes de junio, esta jornada no solo será un espacio festivo si no también educativo, dónde se puedan compartir experiencias y el fortalecimiento de la diversidad y de género en nuestro entorno, además en consonancia con esta visión buscará eliminar las divisiones de género en los espacios laborales y consideró que este enfoque implica desafiar estereotipos, promover medidas inclusivas como el uso de baños mixtos y cualquier estrategia donde crean un ambiente donde cada persona se pueda sentir cómoda y respetada, independientemente de su identidad de género, debido que suele pasar en las oficinas que a pesar de que se trabaja en un ambiente de confianza y seguridad entre nosotras siguen existiendo estas barreras de género en el cual se tienen áreas separadas por género que a lo mejor no deberían existir, debido a que no existen en su entorno familiar y los baños son un buen ejemplo de ello, las cuales se pudieran empezar a eliminar las barreras de género y crear un espacio para todas. Considerando que estas propuestas de manera adicional se integran de manera muy armoniosa en conjunto de las iniciativas que se presentó, generando entornos más respetuosos y más representativos de toda la diversidad humana. Esto es lo que representa y lo que queremos hacer en FARO por lo que quedo dispuesta a escuchar opiniones.

Acto seguido la Lcda. Angela J. Vargas Laguardia, mencionó la importancia de estos temas, sobre las modificaciones de las leyes que se están generando y entre otros temas que se están hablando de la inclusión, debido que anteriormente se hablaba de gente con discapacidad y que se necesitaba una rampa, por lo que manifestó realizar una reunión específica para poder desarrollar estas actividades que se están proponiendo y en cuanto a esto quienes gusten participar pueden y se convocaría a una reunión.

Acto seguido el Lic. Fernando Perea Quintero, felicitó a la C. Sarah Domínguez López, por sus propuestas, haciendo énfasis que todas las propuestas por parte de FARO se tendrían que aterrizar primero a la Secretaría de Bienestar y ojalá se pudieran realizar las propuestas porque por eso FARO es lo que es hoy en día. Manifestó que este tema es



*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*



importante, por lo que se tiene que hacer internamente. Haciendo el trabajo introspectivo dentro de la Secretaría y a favor de las propuestas, proponiendo que la reunión se realice con todo el Comité para que conozcan las propuestas y se puedan llevar a efecto.

Acto seguido el C. José Dolores Polanco Hernández mencionó realizar un análisis, tomar los puntos más importantes, ya sea por medio de una plática o conversatorio considerando que no todos tenemos la misma visión como mujeres, hombres y la comunidad ya que podría ser controversial en su momento, llevándose a cabo de una manera empática y que se pueda pensar en una respuesta apropiada. Por una parte, para poder visibilizar y respetar, sobre todo realizar un análisis de las propuestas por el Comité Institucional para la Igualdad de Género.

Acto seguido la Lcda. Ángela Josegina Vargas Laguardia, convoco a una próxima reunión vía zoom, manifestando que sería bueno que se pudiera compartir información a través del grupo de WhatsApp del PQCI que se pudiera leer para tener conocimiento en el tema, acordando fecha para poder realizar la reunión. Así mismo el Lic. Fernando Perea Quintero solicitó el documento de las propuestas de la C. Sarah Domínguez López, a lo que a su vez la C. Jhoanna Susset Peniche Escobar se los compartió a través del grupo de WhatsApp del PQCI.

Acto seguido el Lic. Víctor Alfonso García Pérez, felicitó a C. Sarah Domínguez López por sus propuestas mencionando que son temas muy interesantes, que independientemente como servidores públicos estos pudieran servir para aplicarlo dentro de la Institución, ya que la gran mayoría tenemos amigos o familiares que pertenecen a la comunidad LGBTQ+, por lo cual no saben sobrellevar estos temas.

Acto seguido la Lcda. Angela J. Vargas Laguardia, mencionó que la Secretaría se encuentra por todo el Estado, se recorre por todos los municipios y se tiene trato con toda la gente, por lo cual sería interesante estos temas ya que es muy importante hoy en día.

d) Lcda. Selene del Rubí López Canché, mencionó que la semana pasada la compañera C. Jhoanna Susset Peniche Escobar, envió al grupo de WhatsApp la batería de capacitaciones que imparte el IQM, proponiendo la capacitación de "Construyendo Sororidad" y "Sororidad e Igualdad entre Nosotras", haciendo mención que no se han impartido estos temas al interior de la dependencia, por lo tanto, se propuso para implementarlo ya que van dirigidos a las y los servidores públicos. El objetivo de esta capacitación es propiciar un espacio de comunicación en el que inicien profundas reflexiones sobre la construcción de sororidad entre mujeres

*[Vertical column of handwritten signatures on the right margin]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures at the bottom right]*



promoviendo la igualdad y sanación de las relaciones con las demás mujeres e identificar estrategias para poner en práctica la sororidad y crear relaciones sanas entre mujeres. Estas serían las dos propuestas basadas en la batería de capacitaciones que imparte el IQM.

Acto seguido la Lcda. Angela J. Vargas Laguardia, mencionó que trabajar las actividades, es necesario darle continuidad para poder tener resultados y logros obtenidos.

e) C. Jhoanna Susset Peniche Escobar, mencionó acerca de sus actividades a realizar:

Arte impreso sobre: ¿Qué es el PQCI? Fecha: 16 de febrero

Actividad: Colocar en las oficinas de la SEBIEN el arte impreso con la información acerca del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional: ¿Sabías que el Comité Institucional para la Igualdad de Género y Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género de la SEBIEN se deriva del PQCI? ¿Conoce sus funciones? ¿Conoce a integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género y al Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género? Existen dos personas consejeras conoce sus funciones, conoce los 9 factores que se implementan para llevar a cabo el PQCI. Con el objetivo de que las y los trabajadores de la SEBIEN conozcan a integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género, Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género y Consejeros, las acciones que se realizan al interior de la Secretaría en beneficio de todo el personal de la dependencia. Todo esto mediante un link que te llevará con dicha información al micrositio del PQCI ubicado en la página oficial de la SEBIEN.

Acto seguido la Lcda. Angela J. Vargas Laguardia, mencionó que todas las actividades que se realizan por la compañera C. Jhoanna Susset Peniche Escobar, son actividades fijas, como el "Día de la Mujer", el "Día de la Madre", "Día del Padre" etc. Entonces al realizar estas acciones entendemos muy bien que no se cuenta con mucho presupuesto para realizarlas, ya que el presupuesto que se maneja es para el manejo de programas sociales. Haciendo mención que se encuentra el área administrativa en esta Sesión, ya que la intención es solicitar pizarrones de corcho para pegar información relativa al PQCI y distribuirlas en algunas de las áreas, por lo cual necesitamos la ayuda del área administrativa para que nos guíen en este proceso. En el caso de las instalaciones de Chetumal las oficinas son un poco amplias, está la Agencia Alimentaria y por otro lado el Instituto de Economía Social y Solidaria, a lo que solicitó la posibilidad de colocar dichos pizarrones con la información que se genere, esperando colocar en las



*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom right]*



oficinas de Chetumal, zona norte y en FARO abarcando con ello a todo el personal de la Secretaría.

Acto seguido el Lic. Víctor Alfonso García Pérez, mencionó que le parece una buena idea y aprovechar el uso del pizarrón para poner información sobre los avisos y circulares que envía la Dirección Administrativa. Así mismo la Lcda. Angela J. Vargas Laguardia, propuso el uso del recordatorio del buzón virtual para promoverlo a través de los pizarrones. Así mismo mencionó acerca de las actividades fijas de los días 25 de cada mes "Día Naranja" que sean informativas, que sirvan para mejorar el ambiente de igualdad. Manifestando que estas actividades se realizaban por factores. Así mismo informó sobre el Cronograma de actividades: clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, estos factores ya tienen algunas actividades, que aquí en este factor le pediría al área administrativa que nos hicieran llegar sus documentos o calendarización de estas actividades, como vacaciones, cuatrimestres y todo en beneficio a las y los trabajadores. Ya que el Instituto Quintanarroense de la Mujer (IQM) realiza un Cronograma de todas las dependencias para presentarlo ante el Comité Estatal del PQCI, continuando con promoción vertical y horizontal, capacitación y formación, corresponsabilidad entre la vida personal, familiar, laboral e Institucional y hostigamiento y acoso sexual, con el fin de que se trabaje sobre esos factores a través del año. Así mismo solicitó realizar actividades del día naranja cada 25 de cada mes que se refiere con la eliminación de la violencia en todas sus manifestaciones, ya que anteriormente se realizaba por factores proponiendo que se armen equipos de trabajo o parejas y hacerse cargo de un mes como anteriormente se realizaba, a lo que por mayoría de votos se aprobó para realizar las actividades del día naranja en seis grupos de cuatro integrantes a elección aleatoria de la Lcda. Angela J. Vargas Laguardia, con la intención de coordinarnos y que se cubran todas las áreas de la Secretaría.

Continuando con las actividades de la C. Jhoanna Susset Peniche Escobar, como actividades fijas Día de las Madres, fecha: 10 de mayo, actividad: Imagen de felicitación a través del grupo de WhatsApp, esta actividad le pega al factor 8 corresponsabilidad en la vida personal, familiar, laboral e institucional. Día del Empleado Estatal, fecha: 12 de junio, actividad: Imagen informativa del día del Empleado Estatal para todo el personal de la SEBIEN, esta actividad es para reconocer la labor y desempeño en el Servicio Público Estatal. Día del Padre, fecha: 16 de junio actividad: Imagen de felicitación a través del grupo de WhatsApp, esta actividad le pega al factor 8 corresponsabilidad en la vida personal, familiar, laboral e institucional.

Mes Rosa Campaña de detección contra el Cáncer de Mama, fecha: Mes de Octubre actividad: Gestionar la detección y exploración mamaria para las





trabajadoras de la SEBIEN y sus familiares, esta actividad tiene el objetivo de fomentar la salud y la detección oportuna en prevención del Cáncer de Mama pegándole al factor 8 corresponsabilidad en la vida personal, familiar, laboral e institucional. El 25 de noviembre mes de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres fecha: 25 de noviembre, actividad: Pendiente.

Acto seguido la Lcda. Ángela Josefina Vargas Laguardia, mencionó que si alguien tiene alguna actividad que se pueda realizar para el día 25 de noviembre lo puede realizar, así mismo solicitó a la C. Jhoanna Susset Peniche Escobar incluir la vacunación, ya que se cometió el error de no enviar la campaña de vacunación a FARO. También propuso solicitarlo con anticipación para llevarlo a cabo en tiempo y forma para que las vacunas que se soliciten se apliquen. Así mismo solicitó la Lcda. Ángela Josefina Vargas Laguardia a votación de integrantes quiénes participan en la reunión la aprobación para enviar los acuerdos generados durante la sesión vía WhatsApp.

**PUNTO 5.- En asuntos generales.** la Lcda. Angela J. Vargas Laguardia mencionó realizar un oficio para solicitar la información de la actualización de la base de datos al área administrativa como correo electrónico, nombre, cargo, fecha de nacimiento, si es mamá o papá. También comentó que en las oficinas de Chetumal se cuenta con un día a la semana la activación física ejerciéndose durante 10 o 15 minutos, de esta manera se solicitará para que esta actividad se realice en las oficinas de zona norte, por lo cual solicitó los comentarios para saber que proponen ya que platicando con la C. Jhoanna Susset Peniche Escobar sería en las oficinas ya que no se cuentan con las instalaciones optimas dentro de las oficinas y la mayoría del personal se encuentra en campo, a lo que algunos integrantes aprobaron dicha actividad y solicitar para el personal de FARO. Así mismo manifestó que la COJUDEQ ofreció una actividad física masiva con todo el personal de la SEBIEN de zona sur, informando que se notificó al área administrativa con el C. Cesar Valdemar Mateos Campos para poder realizarlo en qué fecha y horario o si es en el algún marco conmemorativo.

**PUNTO 6.- Lectura de acuerdos.** Integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género y del Subcomité Contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género, se comprometieron a redoblar esfuerzos para dar cumplimiento a las acciones del Programa Quintanarroense de Cultura Institucional (PQCI), en relación con la función que desempeñan; para ello, en esta Primera Sesión Ordinaria 2024 del Comité Institucional para la Igualdad de Género y del Subcomité Contra Acoso y Hostigamiento Sexual para Igualdad de Género, surgen los siguientes acuerdos:



**SEBIEN**  
SECRETARÍA DE BIENESTAR

**IESSOL**  
INSTITUTO DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

**ASAQROO**  
AGENCIA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA DE QUINTANA ROO

**IQM**  
INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER



Vertical column of handwritten signatures on the right side of the page.



**Acuerdo No.1.-** Se da por presentado y aprobado por unanimidad el orden del día.

**Acuerdo No.2.-** Se da por aprobado las fechas de las Sesiones Ordinarias en el mes de mayo sujeto a cambios de fecha para que pueda participar el Comité Institucional para la Igualdad de Género y del Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género.

**Acuerdo No.3.-** El C. Germán Schultz Rosado, deberá acercarse al área administrativa, para desarrollar bien la actividad del reconocimiento al empleado del mes o del año.

**Acuerdo No.4.-** Se acordó organizar una reunión de trabajo del Comité Institucional para la Igualdad de Género y del Subcomité Contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género, para desarrollar las propuestas de actividades de la C. Sarah Domínguez López.

**Acuerdo No.5.-** La Lcda. Selene del Rubí López Canché, deberá presentar su propuesta específica para llevar a cabo la capacitación de "Sororidad".

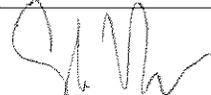
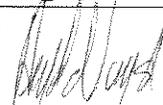
**Acuerdo No.6.-** Se da por aprobado seis grupos de cuatro integrantes para trabajar actividades del día naranja, a elección de manera aleatoria a cargo de la Lcda. Ángela Josefina Vargas Laguardia.

**PUNTO 7.- Clausura de la reunión.** La Lcda. Ángela Josefina Vargas Laguardia, procedió a declarar clausurada la Primera Sesión Ordinaria 2024 del Comité Institucional para la Igualdad de Género y del Subcomité Contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la igualdad de Género de la Secretaría de Bienestar, siendo las 16:32 pm del mismo día de su inicio.

FIRMAS			
Comité Institucional para la Igualdad de Género			
No.	Nombre	Cargo	Firma
1	C. Jhoanna Susset Peniche Escobar	Jefa de Departamento de Redes Sociales.	
2	Lic. Víctor Alfonso García Pérez	Jefe de Departamento de Enlace Interinstitucional.	
3	Lcda. Selene del Rubí López Canché	Jefa de Oficina Técnica.	
4	C. Miguel Ángel Alonzo Esquivel	Jefe de Departamento de Proyectos Productivos ZN del Instituto de Economía Social y Solidaria	
5	C. Germán Schultz Rosado	Jefe de Departamento de Calidad y Mejora Regulatoria	



*[Handwritten signatures and notes on the right margin of the page]*

6	Lic. Jhonny Joel Díaz Canul	Analista Profesional del Departamento de Apoyo Alimentario de Inclusión Social ZN de la Agencia de Seguridad Alimentaria de Quintana Roo	
7	C. Sarah Domínguez López	Coordinadora de Programación Cultural de FARO Quintana Roo	
8	Lcda. Karla Z. Aguilar Courtenay	Secretaria Ejecutiva de la Subsecretaría de Gestión Comunitaria	
9	C. José Dolores Polanco Hernández	Jefe de Departamento de Estadísticas, Mejora Regulatoria y de Archivos	
10	C. Miguel Efraín Martínez Sánchez	Director Administrativo	
<b>Subcomité Contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género</b>			
<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Firma</b>
11	Mtro. Santiago Ramiro May Chan	Titular del Órgano Interno de Control de la SEBIEN	
12	Mtro. Carlos Lenin Ceballos Cardeña	Subsecretario de Planeación, Administración y Mejora Regulatoria	
13	Lcda. Angela Josefina Vargas Laguardia	Directora de Relaciones Interinstitucionales y coordinadora del CIIG	
<b>Personas Consejeras</b>			
<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Firma</b>
14	Lic. Fernando Perea Quintero	Director de Tecnología de la Información y Comunicación	

**Se anexa lista de asistencia de integrantes del Comité Institucional para la Igualdad de Género y del Subcomité Contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género de la Secretaría de Bienestar, de conformidad se firma al calce y al margen, de las quince hojas para la debida constancia y efectos legales procedentes.**

**Aviso de Privacidad Simplificado:** En cumplimiento a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, y la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Quintana Roo, la Secretaría de Bienestar del Gobierno del Estado de Quintana Roo, en su calidad de Sujeto Obligado, por conducto de la Dirección de Relaciones Interinstitucionales, informa que es la responsable del tratamiento de los Datos Personales recabados, son los siguientes: Nombre completo, sexo, correo electrónico, teléfono y firma. La finalidad de los mismos será la de realizar el registro de integrantes del Comité Institucional



para la Igualdad de Género y del Subcomité contra Acoso y Hostigamiento Sexual para la Igualdad de Género, realizar las Sesiones Ordinarias y extraordinarias, generar las actividades que competen como integrantes, cargos, nombramientos, reconocimientos, en su caso, establecer comunicación para dar seguimiento a los acuerdos generados en reuniones, cursos, capacitaciones, notificación de cancelación o cambio de horario, fecha y/o sede y elaborar actas, acuerdos, convenios y minutas de trabajo; asumiendo la obligación de cumplir con las medidas legales y de seguridad suficientes para proteger los Datos Personales que se hayan recabado.

Para mayor detalle, consulte nuestro Aviso de Privacidad Integral en: <https://qroo.gob.mx/sedeso/avisos-deprivacidad-de-la-sedeso/>

*[Handwritten signatures and marks on the right side of the page]*

*[Handwritten signatures and marks on the bottom right side of the page]*

*[Handwritten signature]*



**SEBIEN**  
SECRETARÍA DE BIENESTAR

**IESSOL**  
INSTITUTO DE ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

**ASAQROO**  
ACENCIA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA DE QUINTANA ROO

**IQM**  
INSTITUTO QUINTANARROENSE DE LA MUJER

