

PROGRAMA DE CULTURA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD

2014-2015

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

3 Ejes

Eje 1. Clima Laboral para la Igualdad	Objetivo : lograr un clima laboral en el que prevalezcan el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres
--	--

Estrategia 1.1. Alinear el marco normativo interno a los principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.1.1. Incluir en el marco normativo los principios de igualdad, derechos humanos y no discriminación	Documentos normativos con perspectiva de género implementación en la institución.	Documentos normativos que incluyan la perspectiva de género.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.1.2. Elaborar y difundir un código de conducta con base en los principios de igualdad, no discriminación y derechos humanos de las mujeres al interior de la institución	Código de conducta con base en el principio de igualdad, no discriminación y derechos humanos de las mujeres difundido e implementado.	Informe de resultados sobre el impacto de la implementación del código de conducta
1.1.3. Publicar y/o difundir las modificaciones a la normatividad, destacando su alineación al PROIGUALDAD 2013 - 2018	Personas que manifiestan conocer el marco jurídico de la institución	Informe de Resultados sobre el conocimiento del personal acerca del marco jurídico.

Estrategia 1.2. Reducir las brechas de desigualdad de género en la promoción laboral de las mujeres y los hombres en la organización.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.2.1. *Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción del personal para favorecer las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres	Manual de procedimientos de selección, contratación y promoción del personal que incorpore el principio de igualdad y no discriminación. Aprobado.	Manual de procedimientos de selección, contratación y promoción del personal.
1.2.2. Aplicar acciones afirmativas para cerrar las brechas de desigualdad en los procesos de selección y promoción del personal.	Acciones afirmativas en favor de la igualdad aplicadas.	Acciones afirmativas en favor de la igualdad.
1.2.3. * Estimular el establecimiento de procedimientos organizacionales de selección, contratación y promoción del personal que incluyan acciones afirmativas para ocupar cargos directivos.	Procedimiento de selección, contratación y promoción del personal que incluyan acciones afirmativas en funcionamiento.	Procedimientos de selección, contratación y promoción del personal.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.2.4. Incorporar en los cursos de inducción institucional los principios de respeto, igualdad y no discriminación que refuercen y reivindiquen el trabajo de las y los servidores públicos en todos los niveles.	Programas formativos que incluyen principios de igualdad y no discriminación.	Guía de inducción.

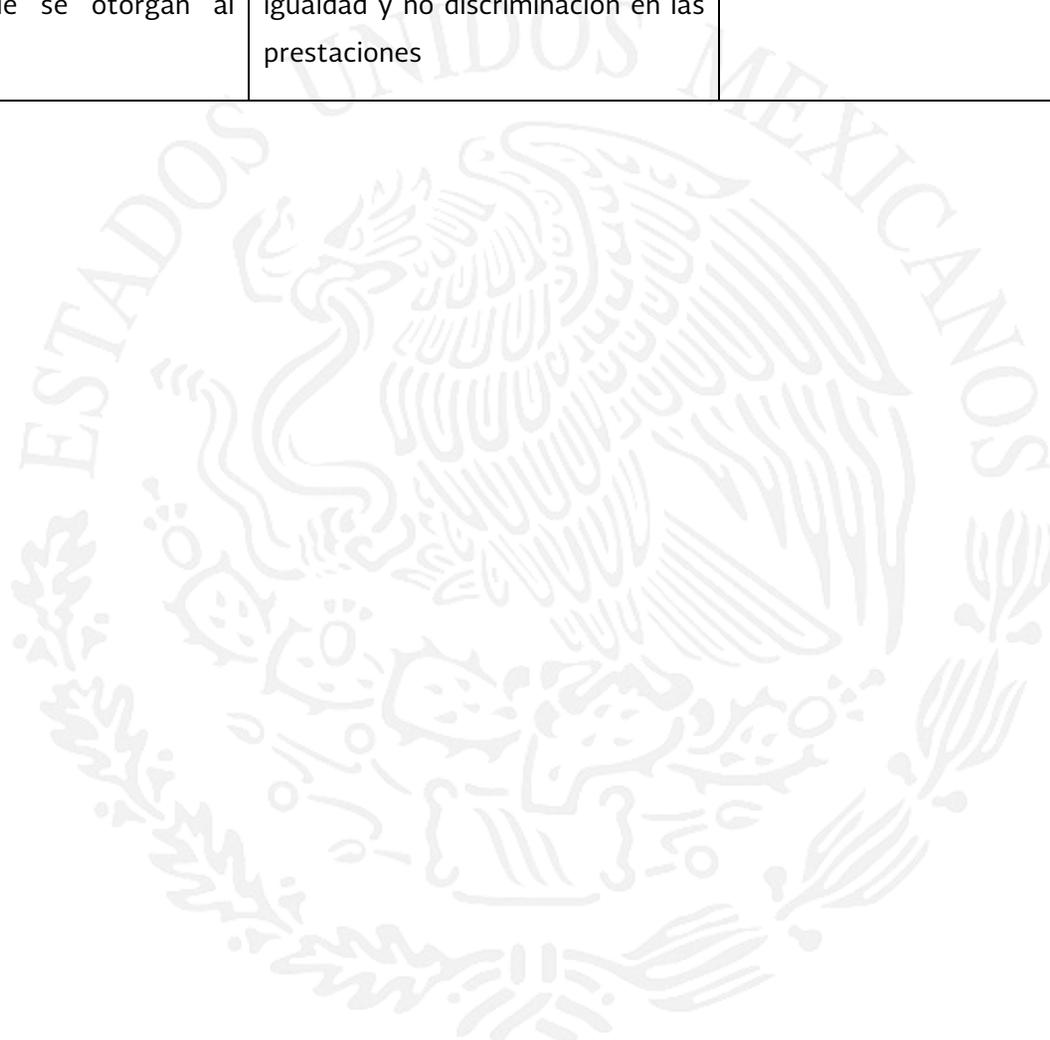
Estrategia 1.3. Otorgar al personal salarios y prestaciones sin discriminación.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.3.1. *Propiciar la igualdad salarial en la dependencia o entidad	Número de políticas o lineamientos establecidos en la dependencia o entidad en materia de asignación salarial con perspectiva de género aplicadas.	
1.3.2. Incorporar el principio de igualdad en los lineamientos de prestaciones que otorga la institución	Lineamientos de prestaciones institucionales con principio de igualdad	Normatividad que incorpora el principio de igualdad en las prestaciones que se otorgan en la dependencia.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.3.3. Incluir el permiso de o licencia de paternidad en los lineamientos de prestaciones que otorga la institución.	Lineamientos que incluyen el permiso de paternidad como prestación..	Normatividad que incorpora el permiso de paternidad en la dependencia para que se otorgue este derecho bajo el principio de igualdad.



<p>1.3.4. Difundir la normatividad que incluya los principios de igualdad y no discriminación en las prestaciones que se otorgan al personal.</p>	<p>Número de acciones de difusión y promoción de los principios de la igualdad y no discriminación en las prestaciones</p>	<p>Informe de avance e impacto de la implementación de las acciones de difusión sobre prestaciones al personal.</p>
---	--	---

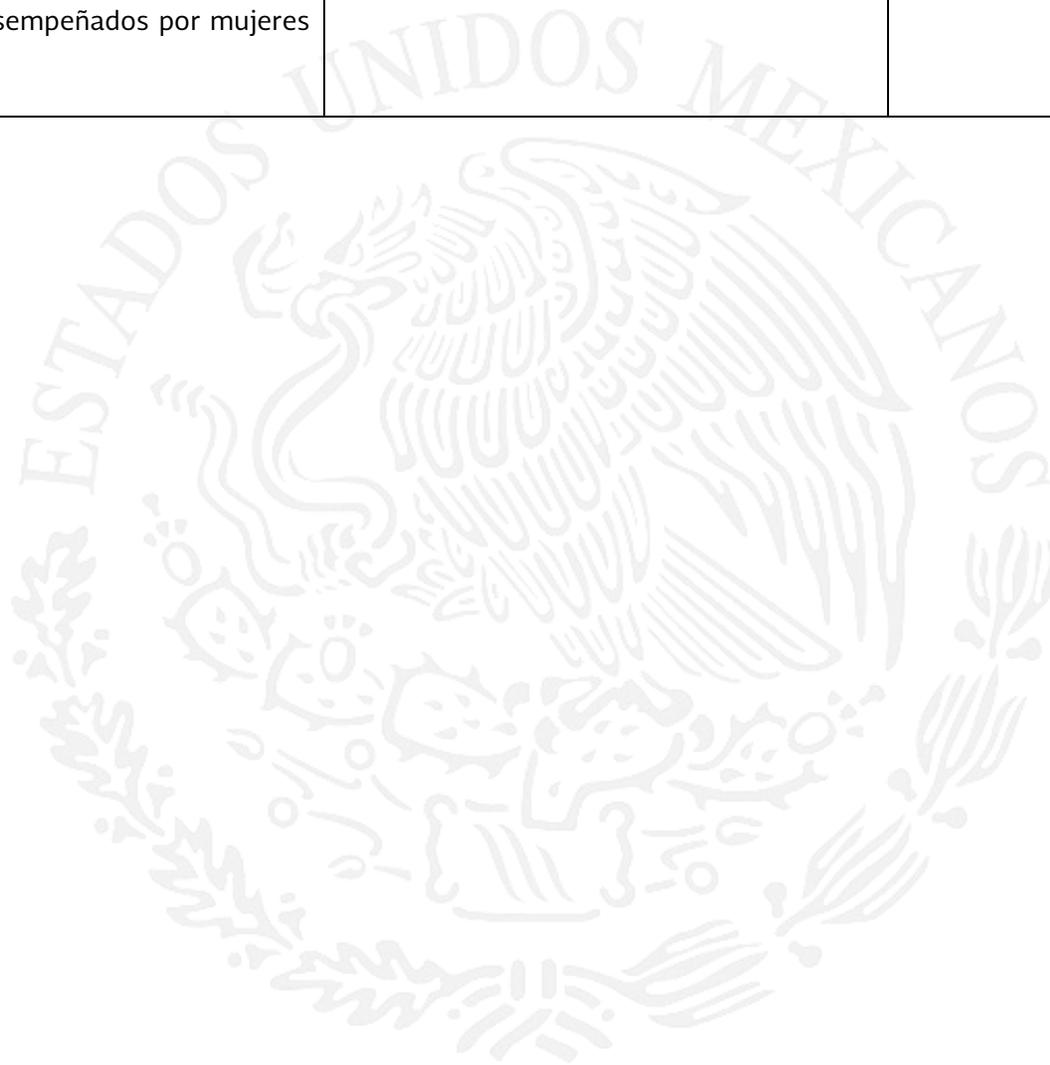


Estrategia 1.4. Promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.4.1. *Elaborar catálogo de perfiles de puestos con perspectiva de género, con miras a fomentar la movilidad horizontal y vertical en la administración pública federal.	Catálogo de perfiles y descripción de puestos con perspectiva de género aprobados.	Catálogo de perfiles y descripciones de puestos.
Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.4.2. *Gestionar la elaboración de reglamentos y manuales de procedimientos que garanticen la no discriminación en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor jerarquía	Reglamento y Manual de procedimientos elaborados bajo el principio de igualdad y no discriminación publicados en la normateca.	Reglamento y Manual de procedimientos.
1.4.3. *Revisar la plantilla del personal para propósitos que el porcentaje de contratación o ingreso de mujeres sea mayor o igual al porcentaje de participación de mujeres en las convocatorias en el último año.	Número de mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal /Número de mujeres que participaron en las convocatorias *100 resultado.	Informe sobre contrataciones



1.4.4. Difundir al interior de la institución los resultados de las contrataciones y su relación con la paridad de puestos desempeñados por mujeres y hombres.		
--	--	--



Estrategia 1.5. Promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y no discriminación de género a partir del reconocimiento de prácticas exitosas en la APF.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.5.1. Crear y otorgar un reconocimiento interno a las áreas que impulsen la gestión de sus acciones con igualdad y no discriminación.	Áreas a las que se les otorga el reconocimiento.	Reconocimiento.
1.5.2. Participar en el concurso “Cultura Institucional por la igualdad”, que se otorgará de forma anual a las dependencias o entidades que presenten las mejores prácticas en la incorporación de la igualdad de género en su cultura institucional.	Bases para la convocatoria del Reconocimiento público “Cultura institucional para la igualdad elaboradas. Participación en la convocatoria. Reconocimientos entregados.	Bases para la convocatoria del Reconocimiento público. Reconocimiento

Estrategia 1.6. Propiciar una comunicación interna incluyente, no sexista y libre de discriminación.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
1.6.1. Modificar la política de comunicación organizacional e institucional en materia de igualdad y no discriminación.	Política de comunicación organizacional que incluya principios de igualdad y no discriminación.	Política de comunicación organizacional que incluya principios de igualdad y no discriminación.
1.6.2. Generar un clima laboral incluyente, no sexista y libre de discriminación.	Eventos de difusión y promoción sobre clima laboral incluyente.	Campaña que fomente un clima laboral sin violencia y discriminación.
1.6.3. Garantizar que los contenidos de todos los comunicados, internos externos, se elaboren y transmitan con lenguaje incluyente.	Número de comunicados internos y externos que incluyen lenguaje no sexista.	Comunicados internos y externos con lenguaje no sexista.

<p>Eje 2. Corresponsabilidad</p>	<p>Objetivo: garantizar la corresponsabilidad de la vida laboral, personal, profesional y familiar de las servidoras y servidores públicos.</p>
--	--

Estrategia 2.1. Impulsar acciones afirmativas para garantizar la práctica de la corresponsabilidad para el cuidado y atención de las hijas e hijos dependientes de las y los servidores públicos.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
<p>2.1.1. Incorporar en los ordenamientos que regulan las relaciones laborales, licencia de paternidad, el servicio de guardería con horario extendido para padres y madres, servicios de atención y cuidados de personas dependientes de las y los servidores públicos.</p>	<p>Ordenamientos que regulan las relaciones laborales en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licencia de paternidad • Servicios de guardería con horarios extendidos para padres y madres • Servicios de atención de cuidados de personas dependientes familiares de las y los servidores públicos. 	<p>Ordenamiento que regula las relaciones laborales con licencia de paternidad y servicios de guardería y/o centros de cuidado como prestación para mujeres y hombres.</p>

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
<p>2.1.2. Gestionar alternativas que satisfagan las necesidades en materia de cuidado de personas dependientes: hijas e hijos o familiares de las y los servidores públicos.</p>	<p>Alternativas adoptadas en materia de cuidado de personas dependientes.</p>	<p>Normatividad que incorpora medidas de corresponsabilidad para el cuidado de personas dependientes.</p> <p>Informe de avances de la política de corresponsabilidad.</p>
<p>2.1.3. Difundir los lineamientos que otorgan los permisos o licencias de paternidad y los servicios de guardería con horarios extendidos y servicios de atención y cuidado de personas dependientes de las servidoras y los servidores públicos.</p>	<p>Hombres que hacen uso de la licencia de paternidad.</p> <p>Mujeres y hombres que hacen uso de los servicios de guardería y/o centros de cuidado.</p> <p>Mujeres y hombres que hacen uso de los servicios de atención y cuidados de personas dependientes de las y los servidores públicos.</p>	<p>Informe sobre el conocimiento del personal de los servicios de atención y cuidados de personas dependientes.</p>

Estrategia 3.2. Establecer acciones para la prevención del hostigamiento y acoso sexual al interior de las dependencias de la APF.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
<p>2.2.1. *Propiciar que se incluyan en los ordenamientos que regulan las relaciones laborales, horarios laborales flexibles, sedes alternas de trabajo, reorganización de tiempos laborales para favorecer la corresponsabilidad familiar y laboral de mujeres y hombres desde el enfoque de la igualdad.</p>	<p>Ordenamientos que regulen las relaciones laborales que incluyan el enfoque de la igualdad.</p>	<p>Ordenamientos que regulen las relaciones laborales que incluyan el enfoque de la igualdad.</p>
<p>2.2.2. *Difundir los cambios logrados en los horarios laborales flexibles, sedes alternas de trabajo, reorganización de tiempos laborales para favorecer la corresponsabilidad familiar y laboral de mujeres y hombres desde el enfoque de la igualdad.</p>	<p>Mujeres y hombres que hacen uso de la flexibilización de horarios, de sedes alternas y han reorganizado sus tiempos laborales.</p>	<p>Informe del conocimiento del personal sobre la reorganización de los tiempos laborales desde el enfoque de la igualdad.</p>

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
2.2.3 Propiciar la evaluación del desempeño por resultados incorporando la perspectiva de género.	Sistema de evaluación del desempeño que incorpore la perspectiva de género	Instrumentos organizacionales para la evaluación del desempeño que incorporen criterios desde la perspectiva de género. Documento con resultados de la evaluación del desempeño desde la perspectiva de género.

Eje 2. Hostigamiento y Acoso sexual	Objetivo: prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la APF.
--	---

Estrategia 3.1. Sancionar prácticas de hostigamiento y acoso sexual.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
3.1.1. Incluir en la normatividad la sanción en casos de hostigamiento y acoso sexual.	Normatividad que incluye sanciones en casos de hostigamiento y acoso sexual.	Mecanismo de prevención y atención en contra de hostigamiento y acoso sexual.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
3.1.2. Establecer sanciones normativas apegadas a lo que mandatan los instrumentos nacionales e internacionales en materia de hostigamiento y acoso sexual, que sean legitimados en el marco del SNIMH y el SNPASECCM.	Sanciones normativas establecidas.	Sanciones
3.1.3 Difundir ampliamente al interior de la institución las sanciones que se derivan de prácticas de hostigamiento y acoso sexual.	Programa de difusión aplicado.	Materiales de difusión.

Estrategia 3.2. Establecer acciones para la prevención del hostigamiento y acoso sexual al interior de las dependencias de la APF.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
3.2.1. Desarrollar acciones de prevención para que el personal identifique el hostigamiento y acoso sexual.	Número de acciones de prevención realizadas.	Materiales de difusión sobre el hostigamiento y acoso sexual.
3.2.3 Elaborar y difundir un procedimiento de denuncia institucional para casos de hostigamiento y acoso sexual.	Procedimiento de denuncia institucional para casos de hostigamiento y acoso sexual.	Procedimiento de denuncia institucional para casos de hostigamiento y acoso sexual.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
3.2.3. Establecer como requisito de contratación a todo el personal el no contar con antecedentes de hostigamiento y acoso sexual.	Requisito incorporado en los lineamientos de contratación.	Lineamientos.

Estrategia 3.3. Instalar y fortalecer el mecanismo encargado de coordinar las acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF.

Línea de acción	Indicador	Producto de la Línea de acción
3.3.1 Instalar, fortalecer y dar seguimiento a los mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Mecanismo instalado.	Mecanismo
3.3.2. Difundir en toda la institución la existencia del mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Mensajes de difusión del mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.	Material de difusión.
3.3.3. Establecer registros administrativos de las quejas recibidas, atendidas y las sanciones aplicadas por casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.	Registros administrativos disponibles.	Registros administrativos

- De conformidad a las directrices de INMUJERES, estas acciones comenzarán a realizarse en el periodo 2014- 2015 y su instrumentación se consolidará a partir del 2016.

2. ESTRATEGIAS TRANSVERSALES

Estrategia Capacitación.

Línea de acción	Indicador
Llevar a cabo la capacitación del personal que contribuya al logro de los tres ejes del Programa de Cultura Institucional para la Igualdad.	Número de personas capacitadas en los temas relacionados con los tres ejes del programa de Cultura Institucional para la Igualdad.
Certificar al personal que realiza las funciones de capacitación en el estándar ECO308.	Número de personas certificadas en el estándar ECO308

Estrategia Comunicación.

Línea de acción	Indicador
Adaptar y difundir los contenidos y los mensajes elaborados por INMUJERES para sensibilizar, informar y propiciar acciones con relación a los tres ejes del PCI.	Número y periodo de mensajes difundidos sobre clima laboral, corresponsabilidad y hostigamiento y acoso sexual.