

PLAN DE ACCIÓN DEL
PROGRAMA DE
CULTURA
INSTITUCIONAL

Inicio Opciones Salir

Seguimiento del semestre no. 2 del 2010 de "Secretaría del Trabajo y Previsión Social"

Opciones » Plan de Acción » Institución STPS » Factores del STPS » Factor

Factor: I. Política Nacional y Deberes Institucionales

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Contar con una misión, una visión, un Código de Conducta, los reglamentos y manuales internos, así como con un catálogo de puestos, con perspectiva de género y conceptos de igualdad y no discriminación.

- Estrategia:** 1.1 - Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.
- Línea de Acción:** 1.1.2.- Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código de conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.
- Acción Específica:** Revisión de 24 documentos internos

Indicadores

Documentos revisados con perspectiva de género y conceptos de igualdad y no discriminación incorporados./Documentos programados con perspectiva de género y conceptos de igualdad y no discriminación incorporados.

Avances de los Indicadores: En los manuales de organización y procesos se cambieron los cargos por los puestos, además de usar abstractos, pronombres femeninos y masculinos, así como diagonales y paréntesis, evitando el lenguaje sexista. Cabe señalar que de 24 manuales, 23 cumplen de manera general con esas premisas. El restante se modificará en cuanto se actualice.

Avances (cualitativo): La misión y visión propuestas en el proyecto de Manual de Organización General, cumplen con la perspectiva de género y los conceptos de igualdad y no discriminación.

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

Manuales de Organización y Procesos

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$ 0

Nombre del responsable: Lic. Elba Matilde Loyola Orduña.

Correo electrónico del responsable: elba.loyola@stps.gob.mx

Género del responsable: Mujer Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Opciones » Plan de Acción » Institución STPS » Factores del STPS » Factor

Factor: I. Política Nacional y Deberes Institucionales

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

3 acciones de difusión para sensibilizar al personal sobre la normatividad en materia de igualdad y no discriminación.

- Estrategia:** 1.1 - Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.
- Línea de Acción:** 1.1.3.- Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato
- Acción Específica:** Difusión electrónica de la normatividad en materia de igualdad y no discriminación.

Indicadores
Acciones de difusión realizadas/ Acciones de difusión programadas

Avances de los Indicadores: Se realizaron 3 actividades dd3 3 = 100%. En todas ellas se incluye la normatividad en materia de igualdad y no discriminación:
 Conferencia sobre la conferencia mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres
 Se tiene en línea 1 curso e-learning igualdad en las organizaciones

Avances (cualitativo): Utilización del lenguaje incluyente en manuales, formatos y credenciales entre otros.

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB
 STPS_110131_Evidencias2cursos2.pdf
 STPS_110131EvidenciaConferencialgualdad.pdf

Copia de las páginas que alojan los cursos y de el computo de la conferencia Igualdad Laboral con cargo a las horas de capacitación de las y los trabajadores.

Características del recurso asignado para la acción específica	
Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Lic. Patricia Espinosa Torres
Correo electrónico del responsable:	patricia .espinosa@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:

Factor: II. Clima Laboral

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Que el personal conozca los mecanismos existentes para la prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.

- Estrategia:** 2.2 - Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.
- Línea de Acción:** 2.2.1.- Instrumentar políticas de liderazgo que promuevan la igualdad de género y estilos gerenciales incluyentes y participativos, para crear un clima laboral sin discriminación en el acceso a las oportunidades.
- Acción Específica:** Diseñar e instrumentar una política de difusión sobre mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.

Indicadores
 Resultado de la aplicación del instrumento de percepciones sobre la situación sociolaboral, establecido en la Norma mexicana para la igualdad laboral, mayor o igual a 75.

- Avances de los Indicadores:** Se difundió y se aplicó la encuesta de Clima Organizacional del Programa de Cultura Institucional
- Avances (cualitativo):**
- Evidencia Documental:** Subir documentos Máximo 5 MB
- Correos electrónicos.

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Lic. Elba Loyola Orduña
Correo electrónico del responsable:	elba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Opciones » Plan de Acción » Institución STPS » Factores del STPS » Factor

Factor: II. Clima Laboral

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Que el personal conozca y adopte los principios de igualdad y no discriminación

- Estrategia:** 2.2 - Establecer un clima laboral con estilos gerenciales no discriminatorios y que promuevan la igualdad de género.
- Línea de Acción:** 2.2.2.- Establecer acciones para lograr un clima laboral en donde se acote el ejercicio indiscriminado del poder previniendo el abuso y, en especial, el abuso del poder por razón de género, etnia o clase.
- Acción Específica:** Diseñar e instrumentar una política de difusión de los principios de igualdad y no discriminación así como las acciones que la institución lleva a cabo en la materia.

Indicadores

Acciones de sensibilización realizadas/acciones de sensibilización programadas

Avances de los indicadores:

Se realizaron 3 de 3 actividades programadas = 100%

Conferencia sobre la conferencia mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres

Se tiene en línea 1 curso e-learning igualdad en las organizaciones

Avances (cualitativo):

Evidencia Documental:

Subir documentos Máximo 5 MB

STPS_110131_Evidencia_Curso_e-learning.pdf

STPS_110131_Evidencia_Curso_PerspectivaGenero.pdf

STPS_110131EvidenciaConferencialgualdad2.pdf

Copia de las páginas electrónicas donde se encuentra disponible los cursos Igualdad en las Organizaciones y Perspectiva de Género.

Características del recurso asignado para la acción específica

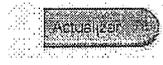
Monto: \$ 0

Nombre del responsable: Patricia Espinosa Torres

Correo electrónico del responsable: patricia.espinosa@stps.gob.mx

Género del responsable: Mujer Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Factor: VI. Promoción vertical y horizontal

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Alentar una mayor participación del sexo subrepresentado en puestos de mayor nivel de complejidad jerárquica o funcional.

- Estrategia:** 6.4 - Fomentar una promoción vertical y horizontal justa para todos a través de una descripción no discriminatoria de los puestos.
- Línea de Acción:** 6.4.1.- Supervisar que la redacción de las descripciones de puestos no contenga ningún supuesto de discriminación por género y que fomente la movilidad tanto horizontal como vertical dentro de la Administración Pública Federal, para que no se estereotipe a las mujeres dentro de las áreas "suaves" y a los hombres dentro de las áreas "duras".
- Acción Específica:** Establecer cuotas mínimas de ocupación para personas del sexo subrepresentado (no menores al 25%), en los cargos o categorías de mayor nivel de complejidad jerárquico o funcional.

Indicadores

Existencia de la cuota. $(TJM/CJM)-(TJH/CJH)=0$ TJM: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de mujeres CJM: Mujeres que cambiaron de posición jerárquica TJH: Sumatoria de los meses para la movilidad jerárquica de los hombres CJH: Hombres que cambiaron de posición jerárquica. $(TFM/CFM)-(TFH/CFH)=0$ TFM: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de mujeres CFM: Mujeres que cambiaron de posición funcional TFH: Sumatoria de los meses para la movilidad funcional de hombres CFH: Hombres que cambiaron de posición funcional

Avances de los indicadores: No aplica, debido a que las plazas son concursadas, en cumplimiento con el Servicio Profesional de Carrera.

Avances (cualitativo): Las plazas se crean de acuerdo a las funciones a realizar, las cuales emanan del Reglamento Interior y se desarrolla el perfil requerido para el puesto, no para la persona que lo va a ocupar.

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

No aplica

Características del recurso asignado para la acción específica

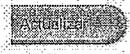
Monto: \$ 0

Nombre del responsable: Lic. Elba Matilde Loyola Orduña.

Correo electrónico del responsable: elba.loyola@stps.gob.mx

Género del responsable: Mujer Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Factor: III. Comunicación Inclusiva

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Contar con una misión, una visión, un Código de Conducta, los reglamentos y manuales internos, así como con un catálogo de puestos, con lenguaje no sexista.

- Estrategia:** 3.3 - Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.
- Línea de Acción:** 3.3.1.- Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional.
- Acción Específica:** Revisión de la misión, la visión, el Código de Conducta, los reglamentos y manuales internos y el catálogo de puestos, con el fin de que estén redactados con lenguaje no sexista.

Indicadores

Documentos con lenguaje no sexista realizados/documentos con lenguaje no sexista programados

Avances de los Indicadores:

Avances (cualitativo):

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$ 0

Nombre del responsable: Elba Loyola Orduña

Correo electrónico del responsable: elba.loyola@stps.gob.mx

Género del responsable: Mujer Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Factor: III. Comunicacion Inclusiva

Meta

Que se generalice el uso de lenguaje no sexista en la organización.

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Estrategia: 3.3 - Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.

Línea de Acción: 3.3.1.- Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional.

Acción Específica: Difundir las 10 Recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista

Indicadores
Acciones de difusión realizadas/acciones de difusión programadas

Avances de los Indicadores: Se realizaron 2 de 2 acciones programadas = 100%
El documento elaborado por CONAPRED, INMUJERES, STPS, titulado 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje se encuentra en la's siguientes direcciones.
<http://intra.stps.gob.mx:8033>
<http://igualdadlaboral.stps.gob.mx>

Avances (cualitativo): Se modificaon las credenciale, los manuales y los formatos de uso interno de la Dependecia con el uso de lenguaje no sexista.

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB
STPS_110131_EvidenciaDifusion10Recom.pdf

Copia de las paginas que alojan el documento 10 Recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista

Características del recurso asignado para la acción específica	
Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Patricia Espinosa Torres
Correo electrónico del responsable:	patricia.espinosa@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Factor: IV. Selección de Personal

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Que los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de discriminación.

- Estrategia:** 4.1 - Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.
- Línea de Acción:** 4.1.1.- Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.
- Acción Específica:** Revisión de los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo, con el fin de que estén expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.

Indicadores
Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de discriminación

- Avances de los Indicadores:**
- Avances (cualitativo):** Con relación a la publicación en el Diario Oficial de la Federación de las convocatorias publicadas y abiertas, a partir de la número 79 publicada el 07 de abril de 2010, se realizaron los cambios de los cargos de los puestos, para expresarlos en lenguaje no sexista.
- Evidencia Documental:** Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$

Nombre del responsable:

Correo electrónico del responsable:

Género del responsable: Mujer Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Inicio Opciones Salir

Seguimiento del semestre no. 2 del 2010 de "Secretaría del Trabajo y Previsión Social"

Opciones » Plan de Acción » Institución STPS » Factores del STPS » Factor

Factor: IV. Selección de Personal

Meta

Que los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de discriminación.

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Estrategia: 4.1 - Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.

Línea de Acción: 4.1.1.- Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.

Acción Específica: Revisión de los anuncios de vacantes u ofertas de trabajo, con el fin de que estén expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de expresión discriminatoria.

Indicadores
Anuncios de vacantes u ofertas de trabajo expresados con lenguaje no sexista y libres de cualquier tipo de discriminación

Avances de los Indicadores: 


Avances (cualitativo): Con relación a la publicación en el Diario Oficial de la Federación de las convocatorias publicadas y abiertas, a partir de la número 79 publicada el 07 de abril de 2010, se realizaron los cambios de los cargos de los puestos, para expresarlos en lenguaje no sexista. 


Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB 


Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Lic. Elba Matilde Loyola Orduña.
Correo electrónico del responsable:	elba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios: 




Factor: IV. Selección de Personal

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Que los catálogos o perfiles de puestos contengan descripciones detalladas y objetivas para la ocupación, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas y discriminatorios.

Estrategia: 4.1 - Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.

Línea de Acción: 4.1.1.- Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.

Acción Específica: Revisión de los catálogos o perfiles de puestos, o los listados que incluyan información sobre los puestos, con el fin de que éstos contengan descripciones detalladas para la ocupación, libres de juicios de valor, de sesgos sexistas y discriminatorios, en: preparación previa indispensable; experiencia y trayectoria profesional necesaria y/o deseable; aptitudes o competencias profesionales exigidas; nivel o grado de responsabilidad; nivel de esfuerzo físico necesario; nivel salarial y políticas de compensación correspondientes.

Indicadores
Catálogo o perfiles de puestos con descripciones detalladas y objetivas, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas y discriminatorios.

Avances de los indicadores:

Avances (cualitativo):

El proceso de reclutamiento y selección se realiza en estricto apego a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su reglamento, por lo que no existe juicios de valor ni contiene sesgos sexistas.

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Lic. Elba Matilde Loyola Orduña.
Correo electrónico del responsable:	elba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:

Actualizar

Factor: IV. Selección de Personal

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Que existan procedimientos para el reclutamiento del personal objetivos, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas.

- Estrategia:** 4.1 - Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.
- Línea de Acción:** 4.1.1.- Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.
- Acción Específica:** Revisión de los manuales de procedimientos para el reclutamiento del personal, con el fin de que éstos estén libres de juicios de valor y de sesgos sexistas, y que establezcan como mínimo: mecanismos de selección de personal objetivos, basados en entrevistas estructuradas y no abiertas; apego estricto al catálogo de puestos; prohibición explícita de exámenes de no gravidez y de VIH/SIDA como requisito de contratación.

Indicadores

Manual de procedimientos para el reclutamiento del personal objetivos, libres de juicios de valor y de sesgos sexistas.

- Avances de los Indicadores:** 
- Avances (cualitativo):** El proceso de reclutamiento y selección se realiza en estricto apego a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su reglamento, por lo que no existe juicios de valor ni contiene sesgos sexistas. (Oficio 510/259/10). 


- Evidencia Documental:** Subir documentos Máximo 5 MB 


Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$ 0

Nombre del responsable: Lic. Elba Matilde Loyola Orduña.

Correo electrónico del responsable: elba.loyola@stps.gob.mx

Género del responsable: Mujer Hombre

Factor: IV. Selección de Personal

Meta

Alentar una mayor contratación del sexo subrepresentado.

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

- Estrategia:** 4.1 - Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.
- Línea de Acción:** 4.1.2.- Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal
- Acción Específica:** Instaurar una política o acción afirmativa orientada a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a las vacantes existentes.

Indicadores

Existencia de la política o acción afirmativa. $(MC/V) \times 100 \geq (MV/PV) \times 100$ MC: Mujeres contratadas o que ingresaron a la plantilla de personal V: Vacantes ocupadas MV: Mujeres que participaron en las convocatorias PV: Personas que participaron en las convocatorias

Avances de los Indicadores:

Avances (cualitativo):

El proceso de reclutamiento y selección se realiza en estricto apego a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su reglamento, por lo que no emite juicios de valor ni contiene sesgos sexistas.

Evidencia Documental:

Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Lic. Elba Matilde Loyola Orduña.
Correo electrónico del responsable:	eiba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Factor: IV. Selección de Personal

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Sensibilizar al 100% al Personal en materia de género y no discriminación al área de recursos humanos, Dirección del Servicio Profesional de Carrera y CONAMPROS

- Estrategia:** 4.1 - Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.
- Línea de Acción:** 4.1.2.- Promover el uso de acciones afirmativas en los procesos de selección de personal
- Acción Específica:** Sensibilización del área de recursos humanos Dirección del Servicio Profesional de Carrera y CONAMPROS sobre género y no discriminación, respecto de políticas o acciones afirmativas orientadas a cerrar la brecha entre mujeres y hombres en el acceso a vacantes.

Indicadores

Número de personas sensibilizadas / número de personas programadas

Avances de los indicadores:

[Empty field with a small icon on the right]

Avances (cualitativo):

El proceso de reclutamiento y selección se realiza en estricto apego a la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su reglamento, por lo que no emite juicios de valor ni contiene sesgos sexistas

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

[Empty field with a small icon on the right]

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$ 0

Nombre del responsable: Elba Loyola Orduña

Correo electrónico del responsable: elba.loyola@stps.gob.mx

Género del responsable: Mujer Hombre

Observaciones y/o Comentarios:

[Empty field with a small icon on the right]



Factor: V. Salarios y prestaciones

Meta

Aplicar el 100% salarios y prestaciones a todas las plazas

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Estrategia: 5.4 - Asignar salarios y prestaciones acordes a descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación alguna.
Línea de Acción: 5.4.1.- Elaborar descripciones y perfiles de puestos objetivos, transparentes y equitativos, que no impliquen ningún tipo de sesgo por discriminación.
Acción Específica: Asignar salarios y prestaciones acordes a descripciones y perfiles de puestos

Indicadores
No. de plazas sujetas a la norma vigente/No. de plazas existentes.

Avances de los indicadores:

Avances (cualitativo):

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica	
Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Elba Loyola Orduña
Correo electrónico del responsable:	elba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:

Factor: V. Salarios y prestaciones

Meta

Que el 100% del personal perciba los mismos salarios y prestaciones de ley.

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Estrategia: 5.6 - Eliminar criterios subjetivos en e otorgamiento de salarios y prestaciones.
Línea de Acción: 5.6.2.- Eliminar la discrecionalidad en la asignación de salarios y prestaciones en un mismo nivel jerárquico o hacia los niveles superiores.
Acción Específica: Que todo el personal goce de las prestaciones de ley.

Indicadores
Total de personal que perciben salarios y prestaciones acordes a la ley / Total de personal

Avances de los Indicadores:

Avances (cualitativo):

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica	
Monto:\$	0
Nombre del responsable:	Elba Loyola Orduña
Correo electrónico del responsable:	elba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:

Factor: VI. Promoción vertical y horizontal

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Que se garantice la no discriminación sexual o de cualquier otro tipo en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.

- Estrategia:** 6.1 - Lograr una promoción vertical y horizontal equitativa a través del establecimiento de un sistema de valores organizacionales equitativos y no discriminatorios.
- Línea de Acción:** 6.1.1.- Implementar acciones afirmativas para tener paridad en todos los niveles de la Administración Pública Federal.
- Acción Específica:** Revisar que en el reglamento o manual de procedimientos correspondiente se garantice la no discriminación sexual, o de cualquier otro tipo en el acceso a todos los cargos, incluyendo los de mayor complejidad jerárquica o funcional.

Indicadores
 Catálogo de puestos (cargos), manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización revisado y en su caso adaptado.

Avances de los Indicadores:

Avances (cualitativo):
 El Artículo 21 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, establece que para ingresar al Sistema de Servicio Profesional de Carrera, no podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia al servicio.

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB
 Artículo 21 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Elba Loyola Orduña
Correo electrónico del responsable:	elba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Factor: VII.- Capacitación y formación profesional

Meta

Que el personal tenga acceso a capacitación en género y no discriminación.

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

- Estrategia:** 7.1 - Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.
- Línea de Acción:** 7.1.2.- Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.
- Acción Específica:** Desarrollar cursos de capacitación y sensibilización en género y no discriminación para todas las personas empleadas.

Indicadores
Cursos realizados entre cursos programados

Avances de los Indicadores:

Avances (cualitativo):

En el marco del Programa Anual de Capacitación 2010, la Dirección General de Recursos Humanos, integra cursos sobre el tema de Perspectiva de Género, los cuales están dirigidos al personal de la dependencia, buscando contar con la participación del Instituto Nacional de las Mujeres y la Dirección General para la Igualdad Laboral de la STPS.

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

Difusión del curso Perspectiva de Género

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Lic. Elba Matilde Loyola Orduña.
Correo electrónico del responsable:	elba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input type="radio"/> Mujer <input checked="" type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Factor: VIII. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Flexibilidad en el armado de horarios, tanto para mujeres como para hombres, con el fin de facilitar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.

Estrategia: 8.1 - Desarrollar, promover y adoptar normas y políticas que aseguren la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, a través de un compromiso institucional que favorezca el cumplimiento de los deberes laborales, familiares y personales.

Línea de Acción: 8.1.2.- Incorporar en la normatividad interna de dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los mecanismos necesarios para la aplicación de disposiciones orientadas a alcanzar condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.

Acción Específica: Implantar esquemas y políticas flexibles de armado de los horarios, tanto para mujeres como para hombres, que permita al personal de ambos sexos optar por: cumplir con las horas de trabajo legales semanales en el menor número de días; adelantar o atrasar las horas de entrada y salida; combinar las jornadas u horas de trabajo en la organización y en el hogar, sin afectar el salario ni las prestaciones; permitir el teletrabajo; facilitar el cambio de adscripción a filiales de la organización más cercanas al hogar de la y el trabajador; no citar a reuniones fuera del horario de trabajo.

Indicadores

Catálogo de puestos (cargos), manual de procedimientos, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que establezca flexibilidad en el armado de horarios, sin distinción de sexo y sin discriminación.

Avances de los Indicadores:

El oficio con relación al horario institucional está en autorización del Comité de Mejora Regulatoria Interna (COMERI)

Avances (cualitativo):

Evidencia Documental:

Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Lic. Elba Matilde Loyola Orduña.
Correo electrónico del responsable:	elba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Factor: VIII. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para atender deberes de maternidad o paternidad.

- Estrategia:** 8.2 - Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través de las estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.
- Línea de Acción:** 8.2.1.- Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.
- Acción Específica:** Implantar esquemas y/o mecanismos para otorgar horas-permisos para atender deberes de maternidad o paternidad

Indicadores
Existencia de evidencia documental sobre la existencia del mecanismo.

Avances de los Indicadores:

Avances (cualitativo):

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Lic. Elba Matilde Loyola Orduña
Correo electrónico del responsable:	elba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:

Factor: VIII. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para atender deberes de maternidad o paternidad.

Estrategia: 8.2 - Lograr la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal a través de las estructuras organizacionales que aseguren la equidad y flexibilidad para realizar las actividades derivadas de las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres.

Línea de Acción: 8.2.1.- Implementar acciones afirmativas que favorezcan la participación de padres varones en el cuidado de las hijas e hijos mediante permisos y prestaciones, e instituir la licencia por paternidad, además de realizar campañas de difusión relativas al tema.

Acción Específica: Implantar el esquema de licencia de paternidad.

Indicadores
Existencia de evidencia documental sobre la existencia del mecanismo.

Avances de los Indicadores:

Avances (cualitativo):

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica	
Monto: \$	0
Nombre del responsable:	Lic. Elba Loyola Orduña
Correo electrónico del responsable:	elba.loyola@stps.gob.mx
Género del responsable:	<input checked="" type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:

Factor: IX. Hostigamiento y acoso sexual

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Que la organización se asuma como una comprometida con el combate a la violencia laboral.

- Estrategia:** 9.1 - Eliminar el hostigamiento y acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Federal.
- Línea de Acción:** 9.1.1 - Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.
- Acción Específica:** Adoptar el compromiso explícito de combatir la violencia laboral en todas sus formas, en la misión, visión y el Código de Ética o de Conducta.

Indicadores Documentos con los conceptos incluidos.

Avances de los Indicadores: Se distribuyeron carteles con información del tema Hostigamiento y Acoso Sexual en las instalaciones de la STPS y están exhibidas con carácter permanente

Avances (cualitativo): Difusión del tema a todo el personal de la STPS.

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$ 0

Nombre del responsable: María del Rocío León Caviedes

Correo electrónico del responsable:

Género del responsable: Mujer Hombre

Observaciones y/o Comentarios:



Factor: IX. Hostigamiento y acoso sexual

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Meta

Que las y los trabajadores tengan mecanismos a su alcance para prevenir, atender o sancionar las prácticas de violencia laboral.

Estrategia: 9.1 - Eliminar el hostigamiento y acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Federal.

Línea de Acción: 9.1.2.- Generar un programa de denuncia que garantice la confidencialidad de los casos.

Acción Específica: Diseñar e instrumentar políticas, programas y mecanismos de prevención, atención y sanción de las prácticas de violencia laboral.

Indicadores

Manual, reglamento, plan o documento de aplicación general en la organización que establezca el funcionamiento de dicha política, programa o mecanismo.

Avances de los Indicadores:

Avances (cualitativo):

Evidencia Documental: Subir documentos Máximo 5 MB

Características del recurso asignado para la acción específica

Monto: \$ 0

Nombre del responsable: Lic. Elba Matilde Loyola Orduña

Correo electrónico del responsable:

Género del responsable: Mujer Hombre

Observaciones y/o Comentarios:

Factor: IX. Hostigamiento y acoso sexual

Meta

Desalentar la existencia de violencia laboral en la organización.

Fecha	
Inicio:	30/10/2009
Conclusión:	30/11/2012

Estrategia: 9.1 - Eliminar el hostigamiento y acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Federal.

Línea de Acción: 9.1.3.- Crear una instancia colegiada que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y el acoso sexual.

Acción Específica: Contar con mecanismos de denuncia seguros y confidenciales, de casos de violencia laboral, mismos que deben asegurar la transparencia en el seguimiento de los casos denunciados.

Indicadores CR/CD X100 ≥ 90% CR: Número de casos de violencia laboral resueltos CD: Número de casos de violencia laboral denunciados
--

Avances de los Indicadores:	<input type="checkbox"/>
Avances (cualitativo):	<input type="checkbox"/>
Evidencia Documental:	<input type="checkbox"/>
Subir documentos Máximo 5 MB	<input type="checkbox"/>

Características del recurso asignado para la acción específica	
Monto: \$	0
Nombre del responsable:	
Correo electrónico del responsable:	
Género del responsable:	<input type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Hombre

Observaciones y/o Comentarios:	<input type="checkbox"/>
---------------------------------------	--------------------------

