



ANEXO 1 : INFORME DE RESULTADOS OBTENIDOS POR EL CEPCCI EN 2017
 INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD
 FECHA DE APROBACION DEL IAA : 22 DE MARZO DE 2018

SEGUN EL PAT 2016

IAA 2016

| Riesgo Conectivo | Descripción | Objetivo | Méto | Actividad | Clasificación | Resultado | Mecanismos de Verificación | Nombre del Archivo del Mecanismo de Verificación | Autorevisión |
|------------------|---|--|--|--|--|---|--|--|--------------|
| 1 | Código de Conducta 2017 | Complementar y armonizar el Código de Conducta. | Reforzar el Código de Conducta en temas de igualdad laboral, no discriminación, lenguaje no sexista e incluyente. | Actualizar y Aprobar el Código de Conducta | Código de Conducta | Durante el mes de mayo se realizó una Sesión Ordinaria con el comité de ética y de prevención de conflictos de interés, se revisaron y actualizaron aspectos específicos del Código de Conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y se agregó el lenguaje incluyente. Con lo anterior se logró que las y los servidores públicos del IMJUVE conocieran el código de conducta | Acta de aprobación y documento original del Código de Conducta | 1. | 100 |
| 2 | Código de Conducta 2017 | Complementar y armonizar el Código de Conducta. | Reforzar el Código de Conducta en temas de igualdad laboral, no discriminación, lenguaje no sexista e incluyente. | Difundir Código de Conducta en contra de la Discriminación hacia las mujeres y en favor del lenguaje incluyente | Código de Conducta | Se realizaron pláticas de sensibilización con las y los funcionarios, becarios y servicio social que están dentro del Instituto realizando actividades administrativas, así como también difusión a través de tableros electrónico y correo institucionales | Fotografías, impresiones de Panela | 2. | 100 |
| 3 | Difusión de los valores y conductas que establece el Código de Conducta | Mejorar el clima laboral entre las y los servidores públicos. | Lograr que la comunicación sea más cordial y más efectiva con las y los servidores Públicos del IMJUVE y se mejore la retención del empleado con el entorno y los compañeros. | Realizar campañas de difusión de los valores y conductas esperadas que establece el Código de Conducta e impulsar su cumplimiento. | Campañas de Difusión | A través de la difusión del Código de Conducta las y los servidores Públicos del IMJUVE conocen a la perfección el contenido del documento. | Fotografías y Presentación interactiva. | 3. | 100 |
| 4 | Difusión de los Protocolos | Mejorar el clima laboral entre las y los servidores públicos. | Realizar del conocimiento de las y los servidores públicos los protocolos de actuación en caso de que se presente una queja. | Realizar Campañas de difusión de los protocolos de quejas, denuncias y hostigamiento y acoso sexual. | Campañas de Difusión | Campañas por Correo Electrónico A Través Del Administrador Web sobre El Protocolo De Quejas, Denuncia, Hostigamiento y Acoso Sexual y Una Plática De Sensibilización Con Todo El Personal Del Instituto | Fotografías e impresiones de panela de la Difusión vía correo electrónico. | 4. | 100 |
| 5 | Encuesta de Clima Y Cultura Organizacional (ECCO) | Mejorar el clima laboral entre las y los servidores públicos. | Orientar estrategias y acciones dentro de la institución para facilitar a los servidores públicos trabajar en un clima laboral satisfactorio que fortalezca su vocación de servicio a la ciudadanía. | Dar a conocer los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional. | ECCO | Difundir los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2016 (ECCO) que contestaron las y los servidores públicos del IMJUVE durante el mes de noviembre y hacerlos parte del objetivo a lograr. | Resultados de ECCO. | 5. | 100 |
| 6 | Lenguaje no sexista e incluyente | Eliminar el lenguaje sexista y excluyente. | Comenzar a utilizar de manera eventual el lenguaje incluyente. | Realizar pláticas con el personal para fomentar el uso adecuado del lenguaje incluyente.-Realizar campañas de difusión de Lenguaje no sexista e incluyente. | Lenguaje no sexista e incluyente | Que las y los servidores públicos entendieran las diferentes modalidades del lenguaje incluyente y pudieran aplicarlo en sus actividades diarias | Fotografías y Listas de Asistencia | 6. | 100 |
| 7 | Equidad de Género | Promover la igualdad, el respeto y la consideración entre las mujeres y los hombres sin distinción de suprimidos o términos sexistas que impliquen discriminación. | Eliminar todo tipo de discriminación hacia las mujeres. | Durante los primeros cinco días de cada mes, instalar un fondo de pantalla alusivo a la equidad de género en todos los equipos de cómputo de las y los servidores públicos. | Equidad de Género | Se logró transmitir y sensibilizar a las y los servidores públicos del IMJUVE la importancia que tiene la equidad de género | Fotografías de los fondos de Panela | 7. | 100 |
| 8 | Eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro del IMJUVE. | Promover la igualdad, el respeto y la consideración entre las mujeres y los hombres sin distinción de suprimidos o términos sexistas que impliquen discriminación. | Eliminar todo tipo de discriminación hacia las mujeres. | En conjunto con comisión nacional de los derechos humanos (CNDH) se impartieron dos cursos: 1.- La igualdad y no discriminación, 2.- Equidad de género al cual asistieron las y los servidores públicos. | Eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual, discriminación dentro del IMJUVE. | Comunicar a más entre las y los servidores públicos del IMJUVE y mayor conocimiento de sus derechos y obligaciones | Listas de Asistencia | 8. | 100 |
| 9 | Equilibrio entre Familia Y Trabajo | Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades. | Generar equilibrio entre las esferas familia y trabajo. | Realizar campañas de difusión familia-trabajo y promover que se cumplan los horarios de trabajo según corresponda | Familia-trabajo | Sensibilización con el personal respecto a familia-trabajo | Fotografías, Presentación interactiva y listas de asistencia | 9. | 100 |

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CBE" and "Silvia".

| | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|--|--|---|---------------------------------------|--|--|-----|-----|
| 10 | Capacitaciones CEFICI | Capacitar a las y los integrantes del Comité | Instaurar a las y los integrantes del Comité en materia de igualdad, inclusión, diversidad, tolerancia y conflictos de intereses, S. | Capacitar a las y los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en los protocolos de Quejas y Denuncias y Atención, Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como en los cursos administrativos impartidos por la CONAPAREU | Capacitaciones CEFICI | Se agilizó la toma de decisiones y la solución de problemas. | Listas de Asistencia y Reconocimientos de los Cursos | 10- | 100 |
| 11 | Licencias de Paternidad | Dar a conocer a los servidores públicos del Instituto que cuentan con un nuevo derecho | Propiciar un cambio positivo en los servidores públicos en el ejercicio de una paternidad responsable y efectiva. | Fomentar la expedición de las licencias paternidad mediante una leyenda en los recibos de nómina. - Campaña de difusión para informar al personal sobre licencia de paternidad | Licencia de paternidad Ley del IMJUVE | Durante todo el año se realizaron campañas en los recibos de pagos de las y los servidores públicos del Instituto con una leyenda "de obligación de tu patron otorgar permiso de paternidad. ¡Informaté! ¡es tu derecho, ejércelo! | Recibos con la leyenda, Presentación interactiva y otros | 11- | 100 |
| 12 | Ley del IMJUVE | Propagar la Ley del IMJUVE en el Instituto. | Dar a conocer a las y los servidores públicos la Ley del IMJUVE. | Difundir a todo el personal del Instituto por medio de las públicas de sensibilización la Ley del IMJUVE y normatividades relacionadas para su conocimiento y Campañas de Difusión | Ley del IMJUVE | Las y los servidores públicos del IMJUVE conocen la ley y la normatividad del IMJUVE | Fotografías y listas de asistencia | 12- | 100 |
| 13 | Premio por Comportamiento Ético | Aumentar la seriedad y generar confianza de las y los integrantes del CEFICI hacia las y los servidores públicos | Acercar a las y los servidores públicos con el CEFICI. | Crear una convocatoria para premiar a las y los funcionarios que sean nominados por su comportamiento ético, honesto, equitativo y responsable dentro del Instituto, para fomentar credibilidad y confianza en las y los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés hacia el personal del Instituto. | Premio por Comportamiento Ético | La convocatoria a realizar se lanzó en el mes de noviembre, pero debido a los hechos ocurridos por el sismo del 19 de septiembre no fue posible y ya que el edificio principal sufrió daños estructurales que a lo largo de todo el mes de enero se están en proceso de reparación y por lo tanto hubo una afectación al edificio de personal (de 5400 a 1500 personal). En el mes de diciembre se convocó a las y los integrantes del comité, se hizo la última sesión donde se dio a conocer la convocatoria que se tenía previsto hacer lanzada durante el mes de enero cuando nuevamente el personal pudiera regresar a sus actividades laborales con normalidad cabe mencionar que por cuestiones ajenas al CEFICI el personal no pudo regresar a laboral en el mes de enero, motivo por el cual la convocatoria será lanzada durante el mes de marzo debido a que el personal se incorporará a sus actividades normales el próximo lunes 19 de febrero del presente año. | Convocatoria | 13- | 80 |