



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

SEGUIN EL PAT 2016							IAA 2016		
Rúbrica Conceptivo	Designación	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.	Reforzar el Código de Conducta en temas de igualdad laboral, no discriminación, lenguaje no sexista e incluyente.	Actualizar y Aprobar el 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 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 interés, 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 CONAPAREO	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






