

ACCIONES Y RESULTADOS DEL PROGRAMA SECTORIAL

| Objetivo   | Estrategia   | Línea de Acción del Programa Sectorial   | Acción o Proyecto  | Meta 2012   | Actividades Realizadas  | Periodo | Resultados y Contribuciones  | Cumplimiento |
|--|--|--|--|---|---|---------|--|--------------|
| Objetivo 3. Contribuir al desarrollo de una cultura de apego a la legalidad de ética y responsabilidad pública | Estrategia 3.2. Consolidar una cultura de ética e integridad entre los servidores públicos de la administración pública federal. | 3.2.3 Actualizar e implementar los Códigos de Conducta de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal a partir de los principios y valores establecidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.                               | Atendiendo a los valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, el Código de Ética Valores y Conducta (CEVC) del INSP será enriquecido con un apartado de inclusión cuyo contenido será enfocado a la perspectiva de género, no discriminación y hostigamiento y acoso sexual, con el fin de favorecer y promover la igualdad, la justicia, el respeto y la imparcialidad en nuestra institución. | Contar con la actualización de un Código de Ética, Valores y Conducta Institucional con perspectiva de género que promueva la no discriminación y la prevención del hostigamiento y acoso sexual, mismo que deberá ser aprobado por el comité de ética Valores y Conducta para su difusión a los miembros de la comunidad del INSP. | Se elaboró una propuesta preliminar para integrar modificaciones al Código (CEVC) del INSP (perspectiva de género que promueva la no discriminación y la prevención del hostigamiento y acoso sexual), misma que se difundió vía electrónica con el fin de promover la participación de la comunidad institucional del INSP, el desarrollo de aportaciones y enriquecimiento del mismo.   | 2010    | Fue revisado el Código de Ética, Valores y Conducta (CEVC) para identificar la mejor manera de fortalecer la perspectiva de género, no discriminación y la prevención del hostigamiento y acoso sexual, de manera que se realizó una inclusión de algunas modificaciones en estos temas presentándose una versión preliminar ante el CEVC, con el fin de obtener su aprobación.  | Cumplido     |
|  |  |  |  |   | La propuesta final del CEVC fue aprobada por el Comité de Ética, Valores y Conducta del INSP, las modificaciones se enfocaron en contar con un código con perspectiva de género, no discriminación y prevención del hostigamiento y acoso sexual.   | 2011    | De los 774 servidores públicos que cuentan con plaza presupuestal, 252 contestaron la herramienta de evaluación del CEVC. Del total de servidores públicos encuestados el 21.42 % realizó la lectura del CEVC, el 31.74% realizó una lectura parcial, el 44.04% no ha realizado la lectura del CEVC, al 2.38% no le llama la atención leerlo y el 0.39 % no contestó la pregunta. Estos resultados hacen evidente la necesidad de promover entre la comunidad institucional la importancia de conocer y hacer valer el código de ética institucional que promueve un sano clima laboral. | Cumplido     |
|  |  |  |  |   | Se informó a la comunidad institucional a través de correo electrónico acerca de las modificaciones realizadas y aprobadas en el CEVC del INSP con el fin de favorecer y promover la igualdad, la justicia, el respeto y la imparcialidad en nuestra Institución.   | 2012    | I. Establecimiento del Comité de Ética del INSP, la sesión de instalación fue llevada a cabo con fecha 12 de junio del 2012.<br>II. Nueva revisión y actualización del Código de Conducta institucional para tener congruencia con el Código de Ética de la APF.<br>III. Establecimiento de un Plan de Anual de Trabajo 2012<br>IV. Establecimiento de indicadores para la evaluación anual del cumplimiento del Código de Conducta 2012.  | Cumplido     |
|  |  | 3.2.4 Contribuir una Cultura de Ética Pública que sirve para establecer valores y principios que guen y orienten el actuar de los servidores Públicos, con el propósito de dar puntual cumplimiento a la ley y sensibilizar a estos sobre el papel ejemplar que deben desempeñar ante la sociedad. | Ejercer acciones que promuevan la prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y laboral del INSP.  | Contar con un procedimiento de actuación aprobado en el INSP que sea conocido por los miembros de la comunidad, para atender y dar seguimiento a los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual y promover un clima laboral más sano en el INSP.  | El INSP alcanzó la meta establecida para 2012. Sin embargo, a partir de la publicación de los "Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones" (DOF 06-03-12), el INSP inició las gestiones correspondientes para atender las acciones derivadas de los lineamientos. | 2010    | La comunidad del INSP cuenta con nueve centros de investigación, y la Escuela de Salud Pública de México, distribuidos a través de tres sedes: Cuernavaca, Morelos; Tlalpan, D.F.; Tapachula, Chiapas. Durante 2010, los miembros de la comunidad fueron proveídos de información pertinente para definir las diferencias entre hostigamiento y acoso sexual, sus consecuencias y la importancia de denunciar los casos con el respaldo que cuenta esta iniciativa en la Administración Pública Federal.   | Cumplido     |
|  |  |  |  |   | El seguimiento a estas acciones continuará en el marco del PNRCTCC a través del tema "Cultura de la legalidad" durante el 2012.   | 2011    | A partir del 2011, el INSP cuenta con un Comité Institucional exclusivo para la atención de casos sobre hostigamiento y acoso sexual, sus miembros han sido capacitados y cuentan con un marco normativo alineado al marco regulatorio de la Administración Pública Federal y un medio de denuncia institucional.  | Cumplido     |
|  |  |  |  |   | Se diseñó la campaña publicitaria dirigida a la comunidad institucional para la prevención del hostigamiento y acoso sexual.  | 2012    | El Comité de hostigamiento y acoso sexual llevó a cabo una sesión ordinaria para revisar y fortalecer los mecanismos que seguirán siendo utilizados para continuar con las acciones de difusión del procedimiento de actuación y prevención del hostigamiento y acoso sexual en el INSP.   | Cumplido     |