

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. II. Nueva revisión y actualización del Código de Conducta institucional para tener congruencia con el Código de Ética de la APF. III. Establecimiento de un Plan de Anual de Trabajo 2012 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.	Se diseñó la campaña publicitaria dirigida a la comunidad institucional para la prevención del hostigamiento y acoso sexual.	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
					Se difundió a la comunidad institucional del INSP la campaña publicitaria sobre la prevención del hostigamiento y acoso sexual, a través de medios electrónicos e impresos, además de la pantalla informativa institucional.	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 integró el "Comité de Recepción de Quejas y Asesoramiento para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual" en el INSP con miembros de las áreas sustantivas.	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