



**GOBIERNO
FEDERAL**

SCT

MANUAL DE EQUIDAD DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES

ANEXO 1

**Oficialía Mayor
Dirección General de Recursos Humanos
Dirección de Capacitación y Desarrollo**



Diciembre 2008.



Vivir Mejor

PLAN DE TRABAJO PARA LAS ACCIONES AFIRMATIVAS Y/O A FAVOR DEL PERSONAL

El Comité de Equidad de Género de la DGRH de la SCT, a través de la coordinadora del mismo, analizó la información derivada del diagnóstico con el objeto de identificar áreas de oportunidad en cuanto a discriminación en el acceso al empleo, desigualdad en las oportunidades para hombres y mujeres, hostigamiento sexual y condiciones desfavorables para el clima organizacional.

Derivado de lo anterior, se determinaron las acciones a favor del personal (aquellas que favorecen tanto a los hombres como a las mujeres)

| Criterios o cláusulas del MEG que involucra la acción: | 4.3.5.1 Compatibilidad entre el trabajo y la vida personal y familiar en el hombre y la mujer; b) Proporcionar algún tipo de apoyo a hombres y mujeres relacionado con los servicios para el cuidado de las y los hijos. | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
| Título de la Acción | PRESTACIÓN DE GUARDERÍA PARA HOMBRES Y MUJERES | | | | | | | | | | | | | | |
| Participa en de la acción: | Dirección de Servicios Sociales, Culturales y Deportivos | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsables de la implantación: | Comité de Equidad de Género | | | | | | | | | | | | | | |
| A quien está dirigida la acción: | A hombres y mujeres trabajadores y trabajadoras de la SCT en la DGRH con hijos menores a 12 años. | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificación de la Acción a partir del Diagnóstico: | | | | | | | | | | | | | | | |
| En los resultados del factor IX. Balance Trabajo Familia, derivados de la aplicación de la encuesta de Clima Organizacional 2008, la opinión del personal de la DGRH fue de 59.55 puntos para la pregunta de Mi institución informa de manera adecuada sobre la prestación de guarderías, cabe aclarar, que dichos resultados no se encuentran desagregados por sexo. | | | | | | | | | | | | | | | |
| La acción consiste en: | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Realizar una campaña de difusión, para dar a conocer el proceso para el otorgamiento de guardería para hombres y mujeres que laboran en la DGRH, que les permita ejercer su paternidad y maternidad responsablemente. | | | | | | | | | | | | | | | |
| # | Actividades para lograr la acción: | AÑO: 2009 | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic | Responsables |
| 1.- | Documentar el proceso | Prog | | | | | | | | | | | | | Dirección de Servicios Sociales y Culturales |
| | | Real | | | | | | | | | | | | | |
| 2.- | Realizar el diseño del mecanismo de difusión del otorgamiento del servicio de guardería que proporciona la DGRH | Prog | | | | | | | | | | | | | Dirección de Capacitación y Desarrollo |
| | | Real | | | | | | | | | | | | | |
| 3.- | Difundir y comunicar el procedimiento del servicio de guardería por el medio determinado | Prog | | | | | | | | | | | | | Dirección de Capacitación y Desarrollo |
| | | Real | | | | | | | | | | | | | |



GOBIERNO FEDERAL

SCT



Vivir Mejor



| Criterios o cláusulas del MEG que involucra la acción: | 4.3.6.2 Salud en el trabajo; b) Considerar horarios para las personas que trabajan en la organización, de tal manera que no sean factores que puedan afectar la salud del personal. | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------|
| Título de la Acción | HORARIOS DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | |
| Participa en de la acción: | Dirección General de Recursos Humanos – Oficialía Mayor | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsables de la implantación: | Comité de Equidad de Género | | | | | | | | | | | | | | |
| A quien está dirigida la acción: | A hombres y mujeres trabajadores y trabajadoras de la SCT en la DGRH | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificación de la Acción a partir del Diagnóstico: | | | | | | | | | | | | | | | |
| En los resultados del factor IX. Balance Trabajo Familia, derivados de la aplicación de la encuesta de Clima Organizacional 2008, la opinión del personal de la DGRH fue de 69.26 puntos para la pregunta de En mi área se respeta el horario de trabajo. | | | | | | | | | | | | | | | |
| La acción consiste en: | | | | | | | | | | | | | | | |
| Establecer una política que garantice el respeto al horario establecido por contrato de cada servidor público que labora en la DGRH. | | | | | | | | | | | | | | | |
| # | Actividades para lograr la acción: | AÑO: 2009 | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic | Responsables |
| 1.- | Favorecer, mediante el estilo gerencial, el apoyo necesario para que los y las servidoras puedan cumplir con sus responsabilidades laborales sin descuidar las familiares y personales. | Prog | | | | | | | | | | | | | Toda la DGRH |
| | | Real | | | | | | | | | | | | | |
| 2.- | Promover por escrito el compromiso de respetar los horarios asignados en los contratos de trabajo. | Prog | | | | | | | | | | | | | Oficialía Mayor-DGRH |
| | | Real | | | | | | | | | | | | | |

Así como, las acciones afirmativas que busquen acelerar el cambio de una situación no equitativa en la organización

| Criterios o cláusulas del MEG que involucra la acción: | 4.2.2 Coordinador/a de equidad de género; c) Delegar en el/la coordinador/a la autoridad suficiente para estudiar, analizar, diagnosticar y denunciar situaciones reales de discriminación y mediar en los casos de hostigamiento sexual. | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------|
| Título de la Acción | NIVEL DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL | | | | | | | | | | | | | | |
| Participa en de la acción: | Coordinadora Del Comité de Equidad de Género | | | | | | | | | | | | | | |
| Responsables de la implantación: | Comité de Equidad de Género | | | | | | | | | | | | | | |
| A quien está dirigida la acción: | A trabajadoras de la SCT en la DGRH | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificación de la Acción a partir del Diagnóstico: | | | | | | | | | | | | | | | |
| En los resultados del factor IX. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL, derivados de la aplicación del cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y No Discriminación, la opinión de las mujeres fue de 70 puntos y 69 puntos de los hombres para la pregunta de "Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual". | | | | | | | | | | | | | | | |
| La acción consiste en: | | | | | | | | | | | | | | | |
| Determinar el nivel de hostigamiento sexual existente. | | | | | | | | | | | | | | | |
| # | Actividades para lograr la acción: | AÑO: 2009 | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic | Responsables |
| 1.- | Aplicar la encuesta de hostigamiento sexual por muestreo | Prog | | | | | | | | | | | | | Toda la DGRH |
| | | Real | | | | | | | | | | | | | |
| 2.- | Elaborar un análisis de resultados | Prog | | | | | | | | | | | | | Oficialía Mayor-DGRH |
| | | Real | | | | | | | | | | | | | |



PLAN DE TRABAJO PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS

Finalmente derivado del diagnóstico se realizó un plan de trabajo que permita alcanzar los objetivos y metas, que ayudará a cumplir con el Modelo de Equidad de Género de acuerdo con la política definida.

El objetivo planteado para el 2009 es el siguiente:

Mantener la certificación en el Modelo de Equidad de Género, a través de la implementación de al menos una acción afirmativa y dos a favor del personal.

(Ver Cronograma de implantación del MEG:2003 en la DGRH, Código SCT-MEG/DGRH-F-01)

Meta: 71 puntos de calificación del MEG:2003



GOBIERNO
FEDERAL

SCT



Vivir Mejor