



**PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA  
INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



El CETI a través del diagnóstico de los cuestionarios aplicados con el esquema de "Cultura Institucional con Perspectiva de Género", ha desarrollado el Plan de Acción del Programa de Cultura Institucional 2009, tomando en cuenta los alcances que el Centro puede lograr en el periodo 2009-2012, sin perder de vista el ramo al cual se dedica.

Por ello se seleccionaron de forma estratégica los objetivos y acciones a cumplir para coadyuvar al Programa de Cultura Institucional, tal y como se muestran en el presente libro, señalando en cada hoja el Factor, Objetivo, Estratégica, Línea de acción y Actividades específicas que serán atendidas por el CETI.

El sistema de codificación utilizado en las hojas de cálculo del libro se conforma de la siguiente manera:

<b>CLAVE</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>F1</b>	FACTOR SELECCIONADO
<b>O1</b>	OBJETIVO A DESARROLLAR
<b>E1.1</b>	ESTRATEGIA A ATENDER
<b>L1.1.1</b>	LÍNEA ESTRATÉGICA



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>1. Política nacional y deberes institucionales</b>	<b>Objetivo 1:</b> Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	<b>Estrategia 1.1</b> Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.				<b>1.1.1</b> Implantar mecanismos e instrumentos, como unidades o redes de género, acciones afirmativas o positivas, etc., para desarrollar y guiar los trabajos para la incorporación de la perspectiva de género en la institución.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Armar un equipo de trabajo encargado de implantar y dar seguimiento a las acciones comprometidas en el Plan de Acción de Cultura Institucional (PACI) del CETI, conformado por una persona de cada área administrativa de la Institución		Contar con el Equipo de Trabajo que de seguimiento e implemente las acciones del PACI del CETI	Equipo integrado	1° de Agosto 2009	30 de Septiembre 2009	Kathya Sissy Vidrio Montes, Subdirectora de Programación y Presupuestación	No aplica
Implantar el Plan de Acción de Cultura Institucional del CETI		Dar inicio a las actividades comprometidas en el PACI para la incorporación de la perspectiva de género	PACI impaltado	1° de Agosto 2009	1° de Septiembre 2009	Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo institucional	No aplica
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>El Centro contará con un grupo conformado por diversas áreas de la Insitución, el cual implementará y dará seguimiento a las acciones comprometidas en el PACI</b>					



SFP



SECRETARÍA DE LA  
FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>1. Política nacional y deberes institucionales</b>	<b>Objetivo 1:</b> Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	<b>Estrategia 1.1</b> Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.				<b>1.1.2</b> Incorporar la perspectiva de género en el sistema de valores y el código conducta institucional, favoreciendo la igualdad, justicia y no discriminación.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Actualizar el Código de Conducta de la Institución con el propósito de favorecer la cultura de igualdad, justicia y no discriminación		Contar con el Código de Conducta que favorezca la cultura de igualdad, justicia y no discriminación	Código de Conducta Actualizado	1° de Agosto de 2009	31 de Diciembre de 2009	Kathya Sissy Vidrio Montes, Subdirectora de Programación y Presupuestación	No aplica
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		Se espera que la Institución cuente con un Código de Conducta actualizado, a fin de que se favorezca la perspectiva de genero y no discriminación					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>1. Política nacional y deberes institucionales</b>	<b>Objetivo 1:</b> Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	<b>Estrategia 1.1</b> Incluir la perspectiva de género en la política, programación y gestión de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, particularmente en aquellas que otorgan bienes y servicios públicos a la ciudadanía.				<b>1.1.3</b> Dar a conocer la normatividad en materia de género para sensibilizar a las instituciones e impulsar medidas que coadyuven a lograr la igualdad de género y de trato.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Elaborar un programa de difusión de la Normatividad en materia de género y no discriminación.		Contar con un programa de difusión del Código de ética actualizado	Programa de difusión elaborado	1° de Agosto de 2009	31 de Diciembre de 2009	Kathya Sissy Vidrio Montes, Subdirectora de Programación y Presupuestación	No aplica
Dar a conocer el programa de difusión de la Normatividad en materia de género y no discriminación a través del sitio web institucional y medios electrónicos.		Publicar en el sitio web institucional el Programa de difusión	Programa de difusión publicado en el sitio web	1° de Agosto de 2009	31 de Diciembre de 2009	Kathya Sissy Vidrio Montes, Subdirectora de Programación y Presupuestación	No aplica
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Que la Institución cuente con un programa de difusión de la Normatividad con perspectiva de género y no discriminación conocido por los trabajadores del Centro.</b>					



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>1. Política nacional y deberes institucionales</b>	<b>Objetivo 1:</b> Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	<b>Estrategia 1.2</b> Implantar el Programa de Cultura Institucional en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.				<b>1.2.1</b> Diseñar, instrumentar, coordinar y dar seguimiento al Plan de Acción, que propicie cambios en la cultura institucional de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Llevar a cabo 2 sesiones informativas del seguimiento a las acciones establecidas en el PACI del CETI		Contar con dos informes de cumplimiento y seguimiento a las acciones del PACI	Informe presentado	1° de Octubre 2009	permanente	Kathya Sissy Vidrio Montes, Subdirectora de Programación y Presupuestación	No aplica
Publicar semestralmente el avance de las acciones desarrolladas del PACI en el sitio web Institucional		Informar a la comunidad del CETI y a la comunidad sobre el cumplimiento de las acciones del PACI	Publicación del avance en el sitio web una vez por semestre	21 de Noviembre 2009	permanente	Kathya Sissy Vidrio Montes, Subdirectora de Programación y Presupuestación	No aplica
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Mantener la comunicación efectiva acerca de los avances del PACI</b>					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
1. Política nacional y deberes institucionales	Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	Estrategia 1.3 Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.				1.3.1 Medir el grado de avance de las acciones para conocer el logro de objetivos y desempeño de cada dependencia o entidad.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Desarrollar formatos de reporte para las acciones encomendadas con perspectiva de género a cada área administrativa		Contar con los instrumentos de monitoreo del cumplimiento de las acciones comprometidas en el PACI	Formato de monitoreo de acciones comprometidas en el PACI elaborado	30 de septiembre 2009	31 de Octubre 2009	Directores de Área y de Plantel, sin embargo serán coordinados por la Directora de Desarrollo Institucional, la Lic. Liliana Plascencia Madrid	No aplica
Concentrar bimestralmente los formatos de reporte para las acciones encomendadas con perspectiva de género de cada área administrativa		contar con la Integración de los instrumentos de monitoreo del cumplimiento de las acciones comprometidas en el PACI requisitados por cada área administrativa	Formatos de monitoreo con la información de cada área administrativa integrados	30 de septiembre 2009	permanente	Kathya Sissy Vidrio Montes, Subdirectora de Programación y Presupuestación	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Conocer el estatus de las acciones cubiertas bimestralmente con el propósito de conocer su cumplimiento en el PACI					

**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>1. Política nacional y deberes institucionales</b>	<b>Objetivo 1:</b> Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional para que guíe a la Administración Pública Federal hacia el logro de resultados al interior y exterior de las dependencias.	<b>Estrategia 1.3</b> Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implantación de las acciones definidas en el proceso de transformación de la cultura institucional.				<b>1.3.2</b> Contar con indicadores y mecanismos de verificación que permitan conocer el valor de las acciones realizadas para incidir en la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Incluir en los formatos de reporte para las acciones encomendadas con perspectiva de género de cada área administrativa, indicadores para cada acción		Contar con los indicadores de monitoreo del cumplimiento de las acciones comprometidas en el PACI en los formatos de monitoreo	Formato de monitoreo de acciones comprometidas en el PACI con indicador elaborado	30 de septiembre 2009	31 de Octubre 2009	Directores de Área y de Plantel, sin embargo serán coordinados por la Directora de Desarrollo Institucional, la Lic. Liliana Plascencia Madrid	No aplica
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		Conocer el estatus de las acciones con el propósito de medir su cumplimiento, e implementar acciones correctivas en caso de no haber logrado las metas programadas en el PACI					



SFP



SECRETARÍA DE LA  
FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
2. Clima laboral	Objetivo 2. Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.	Estrategia 2.3 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.				2.3.1 Formalizar acciones para eliminar el uso de cualquier tipo de publicidad impresa o electrónica en donde se promueva la discriminación o se haga uso de imágenes que estereotipen los roles de género.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Elaborar lineamientos internos para regular la publicidad impresa y electrónica de la institución en pro de la equidad de género y no discriminación		Contar con los lineamientos adecuados para eliminar la discriminación y el estereotipo con roles de género	Lineamientos elaborados y registrados en el Sistema de Gestión de Calidad (SGC)	21 de noviembre 2009	15 de marzo 2010	Lic. Angélica Vega, Coord. De Comunicación Social	No aplica
Elaborar un formato de revisión y autorización de publicidad impresa o electrónica		Contar con los formatos de revisión y autorización de publicidad impresa o electrónica para eliminar la discriminación y el estereotipo con roles de género	Formato elaborado y registrado en el SGC	21 de noviembre 2009	15 de marzo 2010	Lic. Angélica Vega, Coord. De Comunicación Social y C. Claudia Rodríguez, Encargada de Control de Documentos	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que la publicidad impresa y electrónica de la Institución cuente con los elementos para promover la equidad de género y no discriminación.					



SFP



SECRETARÍA DE LA  
FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
2. Clima laboral	Objetivo 2. Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal tener mejores resultados al interior y al exterior de ella en beneficio de la ciudadanía.	Estrategia 2.3 Lograr un clima laboral que promueva la igualdad en las imágenes y símbolos utilizados en los mensajes institucionales.				2.3.2 Incorporar en el desarrollo de actividades, mejoras encaminadas a enriquecer el ambiente de trabajo a través de la promoción de los principios de igualdad, confianza y respeto fomentando un ambiente incluyente.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Difundir el programa PROIGUALDAD entre hombres y mujeres, mediante foros de opinión.		Haber realizado cuando menos un foro de opinión para promover la igualdad de género y no discriminación	Invitación a participar en el foro, registro de participantes al foro, fotografías del evento	7 de enero 2010	1° de Septiembre de 2010	Lic. Rosa María Robles González Directora Académica	\$1,700.00
Difundir el programa PROIGUALDAD entre hombres y mujeres, mediante campañas de difusión.		Haber realizado cuando menos una campaña de difusión para promover la igualdad de género y no discriminación	Carteles, fotografías de la publicación de los mismo	7 de enero 2010	1° de Septiembre de 2010	Lic. Angélica Vega, Coord. De Comunicación Social y la Lic. Carmen Jasso Coord. De Orientación Educativa	\$1,250.00
Difundir el programa PROIGUALDAD entre hombres y mujeres, mediante talleres.		Haber realizado cuando menos un taller para promover la igualdad de género y no discriminación	Invitación a participar en el taller, registro de participantes, fotografías del evento	7 de enero 2010	1° de Septiembre de 2010	Ing. Angelberto Rosales Mayorga, Director del Plantel Tonalá y el Ing. Luis Fernando Lapham Cárdenas, Director del Plantel Colomos	\$2,200.00
Resultados Esperados (información cualitativa)		Contar con un clima laboral mejorado de carácter incluyente					



SFP



SECRETARÍA DE LA  
FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>3. Comunicación incluyente</b>	<b>Objetivo 3.</b> Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	<b>Estrategia 3.1</b> Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.				<b>3.1.1</b> Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior de cada dependencia.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Publicar el Programa de Cultura Institucional al interior del CETI a través de correos electrónicos masivos		Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior del CETI	Correo electrónico enviado en el periodo comprometido	25 de septiembre 2009	25 de Octubre 2009	Kathya Sissy Vidrio Montes, Subdirectora de Programación y Presupuestación	\$-
Publicar el Programa de Cultura Institucional al interior del CETI a través del sitio web Institucional		Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior del CETI	PCI publicado en el sitio web institucional en el periodo comprometido	25 de septiembre 2009	permanente	Kathya Sissy Vidrio Montes, Subdirectora de Programación y Presupuestación	\$-
Realizar pláticas informativas por área administrativa para la difusión del PCI		Difundir el Programa de Cultura Institucional al interior del CETI	Registros de asistencia a pláticas informativas para dar a conocer el PCI	7 de enero 2010	15 de febrero 2010	Ing. David Murillo e Ing. Carlos Vega Jefes de Nivel Tgo de los Planteles; Ing. Javier Medina, Jefe de Nivel Ingeniería	\$-
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Que la comunidad del CETI tenga conocimiento del Programa de Cultura Institucional</b>					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>3. Comunicación incluyente</b>	<b>Objetivo 3.</b> Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	<b>Estrategia 3.1</b> Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.				<b>3.1.2</b> Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista a Mandos Medios y Superiores		Sensibilizar al personal de mando sobre la perspectiva de género y no discriminación	registro de asistencia a la capacitación y fotografías del evento	15 de febrero 2010	20 de octubre 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	\$20,000.00
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista a personal académico de la Institución		Sensibilizar al personal de mando sobre la perspectiva de género y no discriminación	registro de asistencia a la capacitación y fotografías del evento	15 de febrero 2010	20 de octubre 2010	Lic. Rosa María Robles González, Directora Académica	\$80,000.00
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre la perspectiva de género y el lenguaje no sexista a Personal Administrativo de la Institución		Sensibilizar al personal de mando sobre la perspectiva de género y no discriminación	registro de asistencia a la capacitación y fotografías del evento	15 de febrero 2010	20 de octubre 2010	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	\$20,000.00
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Que el personal de la Institución se encuentre sensibilizado en materia de género y no discriminación</b>					



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>3. Comunicación incluyente</b>	<b>Objetivo 3.</b> Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	<b>Estrategia 3.1</b> Incorporar la perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género en la comunicación organizacional y la comunicación social.				<b>3.1.3</b> Promover e impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente a Mandos Medios y Superiores		Sensibilizar al personal de mando sobre comunicación organizacional incluyente	registro de asistencia a la capacitación y fotografías del evento	15 de febrero 2010	20 de octubre 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	\$20,000.00
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente a personal académico de la Institución		Sensibilizar al personal de mando sobre comunicación organizacional incluyente	registro de asistencia a la capacitación y fotografías del evento	15 de febrero 2010	20 de octubre 2010	Lic. Rosa María Robles González, Directora Académica	\$80,000.00
Impartir cursos de sensibilización y capacitación sobre comunicación organizacional incluyente a Personal Administrativo de la Institución		Sensibilizar al personal de mando sobre comunicación organizacional incluyente	registro de asistencia a la capacitación y fotografías del evento	15 de febrero 2010	20 de octubre 2010	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	\$20,000.00
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Que el personal de la Institución se encuentre sensibilizado en materia de comunicación organizacional incluyente</b>					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>3. Comunicación incluyente</b>	<b>Objetivo 3.</b> Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	<b>Estrategia 3.3</b> Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.				<b>3.3.1</b> Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Realizar reuniones para el establecimiento de criterios de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social		Contar con criterios que orienten a la aplicación de lenguaje incluyente al interior de la Institución	Mitutas que evidencien el consenso del equipo de trabajo	1° de abril 2010	1° de noviembre 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	No aplica
Elaborar un manual de identidad institucional para el uso y aplicación de lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y en áreas de comunicación social		Contar con un documento normativo que oriente a la aplicación de lenguaje incluyente al interior de la Institución	Manual de Identidad Institucional elaborado y registrado en el SGC	1° de noviembre 2010	30 de abril 2011	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	No aplica
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Que la institución utilice lenguaje apegado a la cultura de género y no discriminación</b>					

**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**

Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>3. Comunicación incluyente</b>	<b>Objetivo 3.</b> Lograr una comunicación incluyente al interior y exterior de la Administración Pública Federal, que promueva la igualdad de género y la no discriminación.	<b>Estrategia 3.3</b> Lograr una comunicación que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior como al exterior de las dependencias.				<b>3.3.2</b> Difundir y aplicar el manual de identidad institucional.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Desarrollar un programa de difusión y capacitación del Manual de Identidad Institucional		Contar con el programa de capacitación y aplicación del Manual de Identidad Institucional registrado en el departamento de Recursos Humanos	Programa de difusión y capacitación aprobado por el equipo de trabajo	15 de febrero 2011	30 de abril 2011	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	No aplica
Capacitar al personal de la Institución en el conocimiento y aplicación del Manual de Identidad Institucional		Contar con personal capacitado en la aplicación del Manual de Identidad Institucional	Registro de asistencia a la capacitación y fotografías del evento	15 de mayo 2011	20 de octubre 2011	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	\$15,000.00
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>	<b>La Institución contará con un Manual de Identidad Institucional, que promueva la igualdad de género y la no discriminación mediante el uso de un lenguaje no sexista y de imágenes y símbolos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, tanto al interior del CETI como al exterior</b>						



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>4. Selección de personal</b>	<b>Objetivo 4.</b> Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	<b>Estrategia 4.1</b> Lograr una selección de personal no discriminatoria a través de la aplicación de un sistema de valores organizacionales que promuevan la igualdad de género.				<b>4.1.1</b> Aplicar el sistema de selección de personal basado en la evaluación de currículos y de la experiencia laboral de las y los aspirantes, así como eliminar en todo nivel o cargo cualquier criterio de selección que considere el sexo de la persona o cualquier otro discriminante.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Actualizar el procedimiento de Selección y Reclutamiento de personal en el CETI, para promover la equidad de género y no discriminación en el proceso		Contar con los procedimientos adecuados para llevar a cabo los procesos de Reclutamiento y Selección en pro de la equidad de género y no	Procedimiento actualizado	15 de febrero 2010	20 de octubre 2010	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	No aplica
Registrar el procedimiento de Selección y Reclutamiento de personal en el CETI actualizado		Contar con los procedimientos registrados para llevar a cabo los procesos de Reclutamiento y Selección en pro de la equidad de género y no	Procedimiento registrado en el SGC	20 de octubre 2010	20 de noviembre 2010	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	No aplica
Capacitar al personal operativo en el procedimiento de Selección y Reclutamiento de personal en el CETI actualizado		Contar con personal capacitado en los procedimientos registrados para llevar a cabo los procesos de Reclutamiento y Selección en pro de la	Registro de capacitación del personal	7 de enero 2011	18 de febrero 2011	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	\$15,000.00
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Lograr en la Institución una selección de personal no discriminatoria a través del uso de procedimientos que promuevan la igualdad de género.</b>					



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
4. Selección de personal	<b>Objetivo 4.</b> Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	<b>Estrategia 4.2</b> Lograr una selección de personal con base en habilidades y aptitudes, que se realice a través de la generación de lineamientos y prácticas institucionales equitativas y no discriminatorias.				<b>4.2.1</b> Establecer lineamientos y criterios de igualdad en la organización de procesos y funciones administrativas en las organizaciones para generar correspondencia entre las denominaciones puesto y persona.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Actualizar el Manual de organización del CETI, para promover la equidad de género y no discriminación.		Contar con el Manual de organización del CETI actualizado en pro de la equidad de género y no discriminación	Manual de organización del CETI actualizado	15 de febrero 2010	20 de octubre 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	No aplica
Registrar el Manual de Organización del CETI actualizado		Contar con el Manual de organización del CETI registrado en pro de la equidad de género y no discriminación	Manual de organización del CETI registrado en el SGC	20 de octubre 2010	20 de noviembre 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	No aplica
Capacitar al personal sobre los cambios establecidos en el Manual de Organización del CETI actualizado		Contar con personal capacitado en el Manual de organización del CETI actualizado en pro de la equidad de género y no discriminación	Registro de capacitación del personal en el Manual de organización del CETI	7 de enero 2011	18 de febrero 2011	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	\$15,000.00
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Lograr en la Institución la igualdad y no discriminación en las funciones administrativas y organización del CETI</b>					



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
4. Selección de personal	<b>Objetivo 4.</b> Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	<b>Estrategia 4.4</b> Lograr una selección de personal equitativa a través de una descripción y perfil de puestos que no implique discriminación alguna.				<b>4.4.1</b> Definir descripciones y perfiles de puestos que no impliquen discriminación por motivos de género o que tomen en cuenta los diferentes roles y actividades de una persona para poder llevar a cabo sus funciones laborales.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Actualizar los perfiles de puesto del CETI, para promover la equidad de género y no discriminación.		Contar con los perfiles de puesto del CETI actualizados en pro de la equidad de género y no discriminación	Perfiles de puesto del CETI actualizados	15 de febrero 2010	20 de octubre 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	No aplica
Registrar los perfiles de puesto del CETI actualizado		Contar con los perfiles de puesto del CETI registrados en pro de la equidad de género y no discriminación	Perfiles de puesto registrados en el SGC	20 de octubre 2010	20 de noviembre 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	No aplica
Capacitar al personal interesado sobre los cambios establecidos en los perfiles de puesto del CETI actualizado		Contar con personal capacitado en los perfiles de puesto del CETI actualizados en pro de la equidad de género y no discriminación	Registro de capacitación del personal en los perfiles de puesto del CETI	7 de enero 2011	18 de febrero 2011	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	\$15,000.00
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Que la Institución cuente con perfiles de puesto actualizados para eliminar la discriminación y promover la equidad de género</b>					

**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**

Factor	Objetivo	Estrategia			Línea de acción		
4. Selección de personal	Objetivo 4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	Estrategia 4.5 Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de arreglos prácticos, espacio y tiempo que beneficien a las y los funcionarios de la Administración Pública Federal, como el establecimiento de horarios que permitan la corresponsabilidad en el trabajo con otras actividades.			4.5.1 Hacer uso de horarios que permitan a las y los servidores públicos la corresponsabilidad entre sus actividades laborales con su vida personal y familiar.		
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Realizar campañas de sensibilización del personal de mando, además de aquel que tenga personal a su cargo, con el propósito de generar equilibrio en los horarios laborales, personales y familiares		El personal contará con los criterios a favor del equilibrio en los horarios laborales, personales y familiares	Número de campañas realizadas	1° de junio 2010	31 de agosto 2010	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	\$5,000.00
Realizar capacitaciones hacia el personal de mando, además de aquel que tenga personal a su cargo, con el propósito de generar equilibrio en los horarios laborales, personales y familiares		El personal contará con los criterios a favor del equilibrio en los horarios laborales, personales y familiares	Registro de capacitaciones realizadas	1° de junio 2010	31 de agosto 2010	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	\$15,000.00
Resultados Esperados (información cualitativa)		Lograr el equilibrio en los horarios laborales, personales y familiares en el CETI					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
4. Selección de personal	Objetivo 4. Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo.	Estrategia 4.6 Lograr una selección de personal equitativa a través del uso de símbolos e imágenes que promuevan la no discriminación y la igualdad de género.				4.6.1 Publicar convocatorias de selección de personal que contengan símbolos e imágenes no discriminatorios.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Período de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Capacitar a Mandos Medios y Superiores en la utilización de lenguaje acorde con la equidad de género y no discriminación		El personal del CETI utilizará el lenguaje apropiado en pro de la equidad de género y no discriminación	Cursos realizados	7 de enero 2010	31 de mayo de 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	\$25,000.00
Implementar mecanismos de revisión en el equipo de trabajo para la revisión de convocatorias de selección eliminando símbolos o imágenes discriminatorias		Contar con el mecanismo de revisión de convocatorias de selección de personal	Mecanismo aprobado por el Equipo de trabajo en una minuta	31 de mayo de 2010	31 de agosto 2010	Kathya Sissy Vidrio Montes, Subdirectora de Programación y Presupuestación	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Lograr que los mecanismos y procedimientos de selección de personal se encuentren libres de símbolos o imágenes discriminatorias					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
5. Salarios y prestaciones	Objetivo 5. Contar con una Administración Pública Federal donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres.	Estrategia 5.8 Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos sobre prestaciones que otorga la institución.				5.8.1 Establecer lineamientos para homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Revisar y actualizar las Condiciones Generales de Trabajo del CETI con el propósito de homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres.		Contar con las Condiciones Generales de Trabajo del CETI actualizadas en pro de homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres.	Condiciones Generales de Trabajo del CETI actualizadas	20 de octubre 2010	18 de febrero 2011	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	No aplica
Registrar las Condiciones Generales de Trabajo del CETI actualizadas ante las instancias externas correspondientes para su autorización		Contar con las Condiciones Generales de Trabajo del CETI registradas ante las instancias externas correspondientes en pro de homologar prestaciones	Condiciones Generales de Trabajo del CETI actualizadas registradas ante las instancias externas correspondientes	18 de febrero 2011	indefinido	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	No aplica
Registrar las Condiciones Generales de Trabajo del CETI actualizadas		Contar con las Condiciones Generales de Trabajo del CETI registradas en pro de homologar prestaciones que otorga la institución a mujeres y hombres.	Condiciones Generales de Trabajo del CETI actualizadas registradas en el SGC	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	No aplica
Capacitar al personal sobre las Condiciones Generales de Trabajo del CETI actualizadas		Contar con personal capacitado en las Condiciones Generales de Trabajo del CETI actualizadas en pro de homologar prestaciones	Registro de capacitación del personal en la Condiciones Generales de Trabajo del CETI actualizadas	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	\$15,000.00
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que la Institución cuente con la perspectiva de género en las Condiciones Generales de Trabajo del CETI sobre prestaciones que otorga la institución.					



SFP



SECRETARÍA DE LA  
FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>6. Promoción vertical y horizontal</b>	<b>Objetivo 6.</b> Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Federal.	<b>Estrategia 6.8</b> Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.				<b>6.8.1</b> Analizar periódicamente, desde la perspectiva de género, las políticas, normas y procedimientos usados por las instituciones para la revisión y evaluación de ascensos, para identificar y reducir las valoraciones subjetivas e informales que pudieran existir.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Implementar un programa de revisión periódica del reglamento y procedimiento escalafonario en la institución		Contar con un Programa de Revisión del reglamento y procedimiento elaborado y aprobado por el Equipo de Trabajo	Programa de revisión elaborado e implementado	21 de Noviembre 2009	permanente	Equipo de trabajo del Plan de Acción de Cultura Institucional, en correlación con la Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo	No aplica
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		Que la institución cuente con los documentos normativos actualizados para asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>6. Promoción vertical y horizontal</b>	<b>Objetivo 6.</b> Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical justos y mecanismos horizontales que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personas que laboran en la Administración Pública Federal.	<b>Estrategia 6.8</b> Asegurar la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en las metodologías de revisión y evaluación para los ascensos.				<b>6.8.2</b> Adecuar los documentos, políticas, prácticas y reglamentos que se aplican en las evaluaciones para los ascensos en todos los niveles, con base en el cumplimiento de los objetivos de la institución.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Revisar y actualizar el Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente con el propósito de homologar los criterios para mujeres y hombres.		Contar con el Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI actualizado con el propósito de homologar los criterios para mujeres y	Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI actualizado	20 de octubre 2010	18 de febrero 2011	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	No aplica
Registrar el Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI actualizado ante las instancias externas correspondientes para su autorización		Contar con el Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI registrado ante las instancias externas correspondientes con el	Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI registrado ante las instancias externas correspondientes	18 de febrero 2011	indefinido	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	No aplica
Registrar el Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI actualizado		Contar con el Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI registrado	Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI registrado en el SGC	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	No aplica
Capacitar al personal sobre el Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI actualizado		Contar con personal capacitado en el Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI registrado	Registro de capacitación del personal en el Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI registrado	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	hasta recibir respuesta de autorización por parte de las instancias externas	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	\$15,000.00
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Que la Institución cuente con el Reglamento de Promoción de Personal Docente y no Docente del CETI, que asegure la existencia de criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios en la metodología de revisión y evaluación para los ascensos.</b>					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>7. Capacitación y formación profesional</b>	<b>Objetivo 7.</b> Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.	<b>Estrategia 7.1</b> Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.				7.1.1 Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Revisar y actualizar los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación del CETI, con el fin de incluir la perspectiva de género y no discriminación en los mismos.		Contar con los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación del CETI actualizados con el fin de	Procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación del CETI actualizados	20 de octubre 2010	18 de febrero 2011	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	No aplica
Registrar los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación del CETI actualizado		Contar con los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación del CETI registrados	Procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación del CETI registrados en el SGC	18 de febrero 2011	10 de julio 2011	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	No aplica
Capacitar al personal sobre los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación del CETI actualizados		Contar con personal capacitado en los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación del CETI	Registro de capacitación del personal en los procedimientos de diagnóstico de necesidades de capacitación del CETI	10 de julio 2011	10 de noviembre 2011	LAE. Gloria Susana Navarro Cardona, Directora Administrativa	\$15,000.00
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Que la Institución cuente con los mecanismos para detección de necesidades de capacitación del personal docente acorde a las necesidades de la Institución con perspectiva de género y no discriminación</b>					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>7. Capacitación y formación profesional</b>	<b>Objetivo 7.</b> Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos.	<b>Estrategia 7.1</b> Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.				<b>7.1.2</b> Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Desarrollar programas de apoyo para que el personal tanto hombres como mujeres puedan continuar y llevar a término sus estudios		Contar con un programa de Apoyo para continuación de estudios a personal de la Institución con perspectiva de género y no discriminación	Programa de Apoyo en funcionamiento	1° agosto 2009	permanente	Lic. Rosa María Robles González, Directora Académica	\$1,200,000.00
Generar apoyos para hombres y mujeres en: instaurar programas de apoyo al personal tanto hombres como mujeres para que se inscriba en el siguiente nivel educativo que le corresponda, así como en cursos de especialización, profesionalización u otros		Contar con un programa de apoyo al personal para que se inscriba en el siguiente nivel educativo que le corresponda, así como en cursos de	Programa de Apoyo en funcionamiento	1° agosto 2009	permanente	Lic. Rosa María Robles González, Directora Académica	\$1,200,000.00
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		Que en el CETI se garantice el acceso a capacitación, formación o continuación de estudios con programas de apoyo que incluya la perspectiva de género y no discriminación					



SFP



SECRETARÍA DE LA  
FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional</b>	<b>Objetivo 8.</b> Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Federal.	<b>Estrategia 8.3</b> Fortalecer la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal e institucional a través de estilos gerenciales tolerantes y no discriminatorios.				<b>8.3.3</b> Establecer un mecanismo institucional que dé seguimiento a la observancia de las normas, políticas y acciones a favor de la corresponsabilidad familiar.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Realizar encuestas diagnósticas que provean de datos significativos para evaluar las acciones que realiza la institución en pro de la corresponsabilidad familiar		Contar con el Instrumento diagnóstico que provea de la información necesaria para regular las acciones que el CETI opera a favor de la corresponsabilidad familiar	Instrumento de diagnóstico elaborado	2 de mayo 2010	permanente	Lic. Carmen Jasso, Coord. De Orientación Educativa	\$500.00
Generar un Informe con los resultados de las encuestas diagnósticas que provean datos acerca de las acciones en pro de la corresponsabilidad familiar		Contar con el Informe que permita tener la información necesaria para la toma de decisiones para regular las acciones que el CETI opera a favor de la corresponsabilidad familiar	Informe elaborado y presentado	2 de septiembre 2010	permanente (periodicidad semestral)	Lic. Carmen Jasso, Coord. De Orientación Educativa	No aplica
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Que la Alta Dirección cuente con la información necesaria para la toma de desiciones a favor de promover la corresponsabilidad familiar</b>					



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional</b>	<b>Objetivo 8.</b> Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Federal.	<b>Estrategia 8.4</b> Garantizar que las descripciones de puestos sean equitativas y sin sesgos de género, así como fomentar el acceso en condiciones de igualdad a las actividades de capacitación y formación.				<b>8.4.2</b> Implementar las acciones conducentes para que los cursos de capacitación y formación profesional se impartan dentro del horario laboral.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Implementar criterios que impliquen la impartición de cursos de capacitación dentro del horario laboral, en la normatividad de formación y capacitación del personal en el CETI.		La Normatividad de formación y capacitación del personal del CETI, incluirá el criterio de que los cursos de se encontrarán dentro del horario laboral	Criterio implementado en la normatividad en materia de capacitación y formación del CETI	1° de agosto 2009	31 de diciembre 2009	Lic. Rosa María Robles González, Directora Académica	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que la Instución cuente con criterios que permitan el equilibrio de los horarios familiar, personal y laboral de su personal					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
9. Hostigamiento y acoso sexual	Objetivo 9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.	Estrategia 9.2 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Administración Pública Federal.				9.2.1 Generar un procedimiento claro de denuncia y atención a los casos detectados y homologado en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Generar un procedimiento claro para denuncia y atención a los casos detectados de hostigamiento y el acoso sexual		Contar con un documento normativo que establezca el procedimiento a seguir por parte de las y los servidores públicos para la denuncia de hostigamiento y acoso sexual	Procedimiento elaborado	1° de Agosto 2009	31 de diciembre 2009	Lic. Norma Guitron Prado, Encargada del Módulo de Información del CETI	No aplica
Revisar el procedimiento para denuncia y atención a los casos detectados de hostigamiento y el acoso sexual, en forma concensada con el equipo de trabajo		Contar con un documento normativo que establezca el procedimiento a seguir por parte de las y los servidores públicos para la denuncia de hostigamiento y acoso sexual,	Minuta de aprobación del procedimiento	7 de enero 2010	10 de marzo de 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	No aplica
Registrar el procedimiento para denuncia y atención a los casos detectados de hostigamiento y el acoso sexual aprobado por el Equipo de Trabajo		Contar con un documento normativo que establezca el procedimiento a seguir por parte de las y los servidores públicos para la denuncia de hostigamiento y acoso sexual aprobado por el equipo de trabajo y registrado en el SGC	Procedimiento registrado en el SGC	10 de marzo de 2010	15 de marzo 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	No aplica
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que la Institución cuente con un mecanismo definido para la presentación de denuncias en materia de hostigamiento y acoso sexual					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
9. Hostigamiento y acoso sexual	Objetivo 9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.	Estrategia 9.2 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la Administración Pública Federal.				9.2.2 Crear el marco normativo institucional que regule la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual con base en los ordenamientos jurídicos aplicables.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Implantar cursos de capacitación que permitan la sensibilización del personal de la Institución con el fin de prevenir situaciones de acoso y hostigamiento sexual		Contar con un curso de capacitación para sensibilizar al personal de la Institución en la prevención del acoso y hostigamiento sexual	Registro del personal sensibilizado	7 de enero 2010	31 de diciembre 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	\$30,000.00
Resultados Esperados (información cualitativa)		Que el CETI cuente con una cultura de la prevención en materia de hostigamiento y acoso sexual					



SFP



SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
<b>9. Hostigamiento y acoso sexual</b>	<b>Objetivo 9.</b> Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.	<b>Estrategia 9.3</b> Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.				<b>9.3.2</b> Difundir a través de campañas en los medios de comunicación, la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.	
Acción específica a realizar por la institución		Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros
				Inicio	Conclusión		
Implantar campañas que permitan la sensibilización del personal de la Institución con el fin de prevenir situaciones de acoso y hostigamiento sexual		Contar con una campaña para sensibilizar al personal de la Institución en la prevención del acoso y hostigamiento sexual	Campaña realizada	7 de enero 2010	31 de diciembre 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	\$25,000.00
<b>Resultados Esperados (información cualitativa)</b>		<b>Que el CETI cuente con una cultura de la prevención en materia de hostigamiento y acoso sexual</b>					



SFP



SECRETARÍA DE LA  
FUNCIÓN PÚBLICA



**FORMATO PLAN DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL  
CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICA INDUSTRIAL**



Factor	Objetivo	Estrategia				Línea de acción	
9. Hostigamiento y acoso sexual	Objetivo 9. Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal.	Estrategia 9.3 Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.				9.3.3 Diseñar y difundir gráficamente en áreas públicas y estratégicas la definición y los procedimientos para la denuncia del hostigamiento y acoso sexual.	
Acción específica a realizar por la institución	Meta	Indicador	Periodo de ejecución		Responsable (Nombre y cargo)	Recursos financieros	
			Inicio	Conclusión			
Difundir el diagrama de flujo para la denuncia y atención a los casos detectados de hostigamiento y el acoso sexual, a través de carteles, folletos y/o tripticos	Contar con el material (carteles, folletos y/o tripticos), que permitan evidenciar el procedimiento a seguir para la denuncia de hostigamiento y acoso sexual	carteles, folletos y/o tripticos elaborados y publicados	15 de marzo 2010	31 de Diciembre 2010	Lic. Liliana Plascencia Madrid, Directora de Desarrollo Institucional	\$3,000.00	
Resultados Esperados (información cualitativa)	Que el CETI cuente con una cultura de la prevención y denuncia en materia de hostigamiento y acoso sexual						