Institución: Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla
Política Institucional de Igualdad de Género
Plan de Acción
Comité: Recursos Humanos **Responsable:** Mtra. Adriana Erika Ochoa Villar

Alineación (PIG)		
OE	LE	Línea de Acción
2	2	1-2-5-6-7
		8-9-10-11

Objetivo

Fortalecer la igualdad de oportunidad para hombres y mujeres en el acceso, permanencia y desarrollo en ámbito laboral de la CDH Puebla.

Resultado

La CDH Puebla ha instrumentado acciones para el fortalecimiento de su Sistema de Recursos Humanos con igualdad de género, igualdad salarial, igualdad de oportnidades y no discriminación.

Indicador (es)	NI	LB	META
Índice de Segregación Salarial	2	0	0
Índice de Segregación Ocupacional Horizontal	5	0.3	0
Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo	3	-	100%
Igualdad de Oportunidades en el acceso promociones/ascensos	7	-	100%
Índice de Segregación Ocupacional Vertical	6	0.1	0.1

No.	Actividades	Sm	Mes												Año	Resp.	Evidencias	Observación
			ENE.	FEB.	MAR	ABR.	MAY	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.				
1	Revisar y adecuar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal conforme a la PIG y la NMx	1ra.													2016	AEOV	Procedimiento de Reclutamiento y selección	Adecuar conforme al Formato: F04
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
2	Elaborar formatos y/o formularios para entrevistas estructuradas y/o exámenes de evaluación conforme a la PIG y la NMx	1ra.													2016	AEOV	Formato de entrevista y/o Formato de Exámenes de ingreso	
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
3	Elaborar un catálogo de puestos y un tabulador de salarios que indiquen los rangos mínimos y máximos para los diferentes niveles de contratación.	1ra.													2016	AEOV	Catálogo de Puestos	
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
4	Elaborar perfiles de puestos no discriminatorios y con igualdad de oportunidades.	1ra.													2016	AEOV	Perfiles de puestos	
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
5	Elaborar declaración explicita de la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo y Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.	1ra.													2016	AEOV	Documento de Declaración	
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
6	Registrar las evidencias de la difusión de la declaración previa para candidatos/as	1ra.													2016	AEOV	Documentos de difusión	
		2da.																

	declaración previa para candidatos/as internos/as y externos/as.	3ra.															
		4ta.															
7	Registrar las evidencia de ejecución del procedimeinto de reclutamiento y selección de personal.	1ra.													2016	AEOV	Convocatorias Entrevistas Exámenes Declaraciones	
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
8	Medir el índice de igualdad de oportunidades en el aceso al empleo	1ra.													2016	AEOV		
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
9	Elaborar documento que establezca criterios de valuación de puestos para fijación y aumento de salarios, sin discriminación.	1ra.													2016		Documento de crite-rios de valuación	Considerar **formato F12**
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
10	Elaborar y mantener actualizado un listado de puestos, categorías, salarios por sexo.	1ra.													2016	AEOV	Listado de puestos	
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
11	Elaborar procedimeinto transparente para asignación de compensaciones y demás incentivos económicos, adicionales a los establecidos en la ley.	1ra.													2016	AEOV	**Procedimiento para** compensaciones	Considerar **formato F12**
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
12	Obtener indice de segregación salarial (ISS)	1ra.													2016	AEOV	Plantilla laboral des-agregada por sexo.	
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
13	Analizar la plantilla laboral desagregadas por sexo, áreas y puestos.	1ra.													2016	AEOV	Plantilla laboral des-agregada por sexo.	
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
14	Llevar a cabo la difusión a todo el personal del procedimento para asignación de compensaciones	1ra.													2016	AEOV	Circular	
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
15	Revisar y/o Adecuar el proceso de Promociones y Ascensos conforme a la PIG y la NMx	1ra.													2016	AEOV	**Procedimiento de** Promociones y Ascensos	Utilizar formato: F11
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
16	Difundir procedimiento de proceso de Promociones y Ascensos al personal, con accesibilidad para todos/as.														2016	AEOV	Circular Cartlel	
17	Elaborar procedimiento para la evaluación del desempeño del personal que se objetivo.	1ra.													2016	AEOV	**Procedimiento de** evaluación del desempeño.	Evaluación de 360 grados
		2da.																
		3ra.																
		4ta.																
18	Difundir procedimiento de evaluación del desempeño del personal con accesibilidad	1ra.													2016	AEOV	Circular	
		2da.																
		3ra.																

	para todos/as.	4ta.															
19	Elaborar convocatoria para la participación del personal en el mecanismo de evaluación del desempeño.	1ra.													2016	AEOV	Convocatoria
		2da.															
		3ra.															
		4ta.															
20	Aplicar mecanismo para la evaluación del desempeño del personal.	1ra.													2016	AEOV	Evaluaciones del personal
		2da.															
		3ra.															
		4ta.															
21	Elaborar un informe del resultado de la aplicación del mecanismo de evaluación desagregado por sexo.	1ra.													2016	AEOV	Informe de la evaluación del desempeño.
		2da.															
		3ra.															
		4ta.															
22	Obtener índice de segregación ocupacional vertical y horizontal en la CDH Puebla	1ra.													2016	AEOV	
		2da.															
		3ra.															
		4ta.															
23	Analizar la plantilla laboral desagregadas por sexo, áreas y puestos.	1ra.													2016	AEOV	Plantilla laboral des-agregada por sexo.
		2da.															
		3ra.															
		4ta.															
24	Determinar el nivel de proporción de mujeres y hombres que integran la plantilla laboral.	1ra.															Indice de segregación horizontal
		2da.															
		3ra.															
		4ta.															
25	En caso de que la proporción de mujeres no alcance e 40%, promover acciones de reclutamiento y selección para su incremento.																Registro de acciones emprenidas.
26	Determinar el nivel de proporción de mujeres y hombres que integran la plantilla laboral en puestos directivos.																
27	En caso de que la proporción de mujeres no alcance e 40%, promover acciones de reclutamiento, selección, promociones y ascensos para su incremento.																Registro de acciones emprenidas.
28	Modificar el perfil del puesto de chofer, especificando que también puede ser opcupado por mujeres.														2016	AEOV	Perfil modificado
29	Modifica el perfil del puesto de auxiliar administrativo y/o secretaria/o, especificando que también puede ser ocupado por hombres.														2016	AEOV	Perfil Modificado

Siglas: (OE) Objetivo Estatégico, (LE) Línea Estatégica, (LB) Linea Base, (Sm) Semana. (PP) Programa presupuestario