

PLANEACIÓN GENERAL

MISIÓN INSTITUCIONAL	VISIÓN INSTITUCIONAL	VALORES INSTITUCIONALES	EJES
<p>Coordinar y ejecutar políticas públicas en todos los niveles del gobierno estatal que propicien la equidad, la corresponsabilidad, el buen trato, la paz la igualdad de oportunidades; así como el reconocimiento y la erradicación de toda clase de violencia y discriminación contra las mujeres, para que las y los sinaloenses ejerzan plenamente sus derechos sin distinción de género.</p>	<p>Ser una institución estrechamente vinculada a la población en el estado, que le permita aspirar a ser referente a nivel nacional e internacional de políticas públicas incluyentes que contribuyan a un cambio cultural. A fin de que no predominen los valores masculinos y que permitan mejorar las condiciones de vida de las mujeres e influir, de esta forma, en la convivencia armónica de la sociedad sinaloense.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia • Respeto • Igualdad • No discriminación • Honestidad • Libertad de credo • Solidaridad • Sororidad • Corresponsabilidad • Integridad • Ética profesional • Responsabilidad • Buen trato • Cultura de paz • Otridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación plena y efectiva de las mujeres en la vida económica, política y cultural. • Políticas públicas incluyentes que contribuyan a un cambio cultural, a fin de que no predominen los valores masculinos. • Combate a la discriminación y exclusión de las mujeres. • Prevenir, sancionar, atender, y erradicar la violencia contra las mujeres. • Empoderamiento y liderazgo.

Elaborador por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a del Comité de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de Revisión: Agosto de 2012	Código de Identificación: MEG-ISM-F-01	Versión: 2	Página: 1 de 4
Este documento es controlado por el MEG-ISMUJERES y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página web de la Institución, en la copia controlada o documentación original.			

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	META	RESPONSABLE	INDICADOR	ACTIVIDADES
<i>Ser una institución libre de discriminación y violencia, fomentando el respeto e impulsando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</i>	Mantener el Modelo de Equidad de Género en funcionamiento	Puntaje mínimo 80%	Comité de Equidad de Género	Informe de auditoría externa	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la Política de Equidad de Género. • Realizar cronogramas específicos por cada requisito. • Dar seguimiento al cumplimiento de los requisitos del Sistema. • Cumplimiento los cronogramas. • Realizar las auditorías internas establecidas en el Manual del Modelo de Equidad de Género del ISMujeres. • Establecer y dar seguimiento a las acciones afirmativas y/o a favor del personal.
	Difundir ampliamente los trabajos realizados por el Comité de Equidad de Género	100% del personal enterado	Comité de Equidad de Género	Encuesta de conocimiento de la Política y Acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Subir a la página web del instituto toda la información relativa al MEG. • Hacer un directorio de correos electrónicos del personal del instituto. • Implementar el uso de un periódico mural. • Diseñar y difundir carteles, trípticos, dípticos y volantes. • Realizar sesiones informativas periódicamente con todo el personal.
	Sensibilizar al personal en materia de género	100% del personal sensibilizado	Comité de Equidad de Género	Encuesta de lenguaje incluyente y conocimiento e incorporación de conceptos propios de la materia	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar sesiones mensuales de sensibilización interna a través de cine-debate y círculos de lectura. • Diseñar 1 poster trimestral que coadyuven en la sensibilización.

Elaborador por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a del Comité de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección
Fecha de Revisión: Agosto de 2012	Código de Identificación: MEG-ISM-F-01	Versión: 2
		Página: 2 de 4

<i>Mejora de condiciones para flexibilizar la vida laboral y familiar</i>	Delimitar las responsabilidades del personal que integra cada área y/o departamento	100% de manuales operativos	Jefaturas	Encuesta de clima organizacional Índice de rotación de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar los manuales operativos por departamento. • Solicitar aprobación de los manuales operativos y perfiles de puesto a la Junta Directiva. • Socializar los manuales en cada área. • Poner en práctica los manuales. • Gestionar la programación accesible de las actividades complementarias con Dirección General. • Establecer la ludoteca para hijos/as del personal.
	Programar las actividades complementarias en horarios accesibles para las y los trabajadores	80% mínimo de asistencia a las actividades	Comité de Equidad de Género	Listas de asistencia Encuesta de clima organizacional	
<i>Promover la alta calificación y el desarrollo profesional de las y los colaboradores</i>	Ofrecer capacitación constante en materia de género, discriminación, violencia, buen trato, empoderamiento, etc.	80% del personal capacitado	Comité de Equidad de Género	Listas de asistencia a capacitaciones, talleres, conferencias, cursos, etc. Reconocimientos o diplomas obtenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer convenios de colaboración con instituciones y mantener informado al personal. • Flexibilizar los horarios para obtener buena asistencia a las capacitaciones. • Llevar un control de los documentos que acreditan la capacitación. • Modificar el DNC para que éste incluya lo que requieren los perfiles de puestos. • Medir la efectividad con los reportes trimestrales de metas.
	Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación de acuerdo a los perfiles de puesto	100% del personal calificado para desarrollar sus actividades laborales	Comité de Equidad de Género	Cumplimiento de metas Encuesta de clima organizacional	

Elaborador por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a del Comité de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de Revisión: Agosto de 2012	Código de Identificación: MEG-ISM-F-01	Versión: 2	Página: 3 de 4



**INSTITUTO SINALOENSE DE LAS MUJERES
SISTEMA DE GESTION DE EQUIDAD DE GENERO**

**FORMATO DE PLANEACIÓN GENERAL
MEG:2003 4.1.4**



Por igualdad
de derechos
y una vida libre
de violencia

No. de Revisión	Fecha	Autorizado por:	Descripción del cambio
01	Agosto de 2012	Alta Dirección	1. Por ser recertificación, el contenido de la planeación general es distinto. Se reestructuró hasta esta fecha por no haberse encontrado anteriormente este documento; sin embargo, se hizo el plan general en otro formato.

Elaborador por: Comité de Equidad de Género	Revisado por: Coordinador/a del Comité de Equidad de Género	Aprobado por: Alta Dirección	
Fecha de Revisión: Agosto de 2012	Código de Identificación: MEG-ISM-F-01	Versión: 2	Página: 4 de 4

Este documento es controlado por el MEG-ISMUJERES y está prohibida su reproducción total o parcial. Esta versión es vigente si se consulta en la página web de la Institución, en la copia controlada o documentación original.