

MATRIZ DE OBJETIVOS PARA LA OPERACIÓN DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO

Misión	Visión	Valores	Objetivo Organizacional	Política de Equidad de Género	Objetivos Específicos
<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 • Otredad 	<p>Promover e impulsar al interior del Instituto Sinaloense de las Mujeres un ambiente laboral armónico con igualdad de oportunidades y libre de violencia, donde no exista la discriminación ni hostigamiento, prevaleciendo la igualdad de derechos, así como el desarrollo profesional entre las y los trabajadores, cuyo resultado sea lograr la equidad laboral.</p>	<p>En el Instituto Sinaloense de las Mujeres mantenemos el compromiso de promover la igualdad de oportunidades, combatir la discriminación de género y eliminar las desigualdades en todos nuestros procesos para mejorar las condiciones laborales, a través de la implementación de acciones afirmativas y/o a favor del personal. Asimismo, nos comprometemos a impulsar el empoderamiento de nuestro personal y ofrecer un ambiente laboral armónico libre de hostigamiento, promoviendo acciones que fomenten en todo momento el respeto a la dignidad humana y favorezcan la calidad de vida del personal.</p>	<p>Ser una institución libre de discriminación y violencia, fomentando el respeto e impulsando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</p>
					<p>Promover la alta calificación y el desarrollo profesional de las y los colaboradores</p>
					<p>Mejorar las condiciones para flexibilizar la vida laboral y familiar</p>

Objetivos Específicos	Indicador	Situación Actual	Meta Deseada	Actividades	% Avance	Responsables	Tiempo
Ser una institución libre de discriminación y violencia, fomentando el respeto e impulsando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Índice de Segregación Ocupacional Periodicidad: Anual	0.33% Enero 2012	0.30% Enero 2013	Elaborar diagnóstico de las condiciones de equidad en la institución, reporte resumen de resultados y desarrollar plan de acción.	100%	Elizabeth Edith Solís Rubio	Enero 2012
				Realizar matriz de tipo de discapacidad por puesto y desarrollar plan de inclusión de personas con discapacidad.	50%	Rosa Gabriela Izábal Wong y Enrique Villegas Melchor	Diciembre 2012
	Índice de Rotación de Personal Periodicidad: Anual	17% Agosto 2012	15% Febrero 2013	Establecer criterios claros y transparentes para obtención de estímulos	70%	Rosa Gabriela Izábal Wong y Enrique Villegas Melchor	Julio 2012
	Encuesta de Igualdad de Oportunidades Periodicidad: Anual	51% Opina que no hay neutralidad en términos de género para las vacantes Enero 2012	Bajar la percepción a 30% en Enero 2013	Incluir en el programa de capacitación, entrenamiento en temas de diversidad, discriminación, equidad y violencia de género con el fin de lograr una cultura de respeto e igualdad de oportunidades	80%	Guadalupe Hernández Guerrero	Abril 2012
	Encuesta de Clima Organizacional Periodicidad: Anual	21% del personal expresa no tener buena relación con sus compañeras/os Enero 2012	Aumentar en 10% la buena relación entre compañeras/os Enero 2013	Elaborar procedimiento interno de reclutamiento y selección de personal libre de discriminación	100%	Rosa Gabriela Izábal Wong y Enrique Villegas Melchor	Junio 2012

Mejora de condiciones para flexibilizar la vida laboral y familiar	Encuesta de Clima Organizacional Periodicidad: Anual Índice de rotación de personal	46% se siente abrumada/o con su trabajo Enero 2012	Disminuir en un 20% el sentirse abrumada/o Enero 2013	Contar con manuales operativos de cada departamento que describan las funciones reales de los puestos, delimitando responsabilidades, con el objetivo de eliminar sobrecargas de trabajo	80%	Jefaturas de departamento	Octubre 2012
	Periodicidad: Anual	17% Agosto 2012	15% Febrero 2013	Establecer perfiles de puesto acordes al organigrama del instituto y actividades reales del personal	90%	Rosa Gabriela Izábal Wong	Junio 2012
	Índice de rotación de personal Periodicidad: Anual	17% Agosto 2012	15% Febrero 2013	Integración de nueva encuesta de Clima Organizacional y determinar nuevos planes de acción a partir de los resultados	30%	Elizabeth Edith Solis Rubio	Agosto 2012
	Programa de capacitación Periodicidad: Anual	60% Enero 2012	100% Enero 2013	Establecimiento de ludoteca en las instalaciones del instituto (ACCIÓN A FAVOR DEL PERSONAL)	40%	Laura Elena Madrid de los Ríos y Francia Fuentes Niebla	Agosto 2012
	Promover la alta calificación y el desarrollo profesional de las y los colaboradores	Programa de capacitación Periodicidad: Anual	60% Enero 2012	100% Enero 2013	Detección de Necesidades de Capacitación específica por puesto	0%	Guadalupe Hernández Guerrero y Cesareo Gastélum Escalante
Evaluación del desempeño Periodicidad: Trimestral		60% Calificación promedio: 4.47 Julio 2012	100% Calificación promedio: 5.0 Enero 2013	Análisis del cumplimiento del programa de capacitación.	Pendiente	Guadalupe Hernández Guerrero y Cesareo Gastélum Escalante	Diciembre 2012
				Análisis del promedio de las evaluaciones del desempeño	100%	Rosa Gabriela Izábal Wong	Abril, Julio, Octubre 2012