



**POTOSÍ**  
**PARA LAS POTOSINAS**  
GOBIERNO DEL ESTADO 2021 • 2027

**IMES**

INSTITUTO DE LAS  
MUJERES DEL ESTADO  
DE SAN LUIS POTOSÍ

# MANUAL de Organización

APLICADO A:

ÁREA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS

SAN LUIS POTOSÍ, S.L.P., FEBRERO DE 2023

# CONTENIDO

---

	<i>Sección</i>
▪ <b>Introducción</b>	<b>1</b>
▪ <b>Directorio</b>	<b>2</b>
▪ <b>Legislación o Base legal</b>	<b>3</b>
▪ <b>Misión</b>	<b>4</b>
▪ <b>Código de Conducta</b>	<b>5</b>
▪ <b>Estructura Orgánica</b>	<b>6</b>
▪ <b>Organigrama</b>	<b>7</b>
▪ <b>Descripción de Funciones</b>	<b>8</b>
▪ <b>Autorización</b>	<b>9</b>
▪ <b>Control de Actualizaciones</b>	<b>10</b>

# INTRODUCCIÓN

---

El presente manual se elaboró con el objeto de que servidoras públicas y servidores públicos del Gobierno del Estado cuenten con una fuente de información que les permita conocer la organización **del Área de Investigación y Evaluación de Políticas adscrita al Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí**, así como las funciones a su cargo.

Este documento presenta la Estructura Orgánica actualizada y autorizada, el marco jurídico en el que sustentan su actualización y funcionamiento, los objetivos que tienen encomendados y la descripción de las funciones que debe realizar para alcanzarlos.

Además el Manual de Organización facilita al funcionariado y al personal del servicio público el conocimiento de sus obligaciones en el ámbito de su competencia, así mismo ayuda entre otras cosas, a integrar y orientar al nuevo personal y es un instrumento valioso de datos para estudios de productividad, reorganización y de recursos humanos.

La aplicación del presente Manual es únicamente para el personal que integra el **Área de Investigación y Evaluación de Políticas**, y será la misma la responsable de actualizar o modificar su contenido.

Dado a la naturaleza dinámica de Gobierno del Estado, es necesario que cualquier cambio que se presente en la organización de las áreas, se comunique a la brevedad, a la Dirección de Organización y Métodos de Oficialía Mayor, con el objeto de revisarlos y mantener actualizada la Estructura Orgánica de la Administración Pública Estatal.



**DIRECCIÓN GENERAL DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES  
DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ**

**ÁREA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS**  
Diana Edith Ortiz Pérez

*Los ordenamientos o normas jurídicas que rigen la operación del Área de Investigación y Evaluación de Políticas del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, son los siguientes:*

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4º.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, en su Artículo 8º.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal.
- Ley del Instituto de las Mujeres, del Estado de San Luis Potosí, publicada el 23 de enero de 2020 en el Periódico Oficial.
- Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

(Continúa)

- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de marzo de 2008 y reformado el 25 de noviembre de 2013 y el 14 de marzo del 2014.
- Reglamento interno del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, publicado el 5 de julio del 2021 en el Periódico Oficial.
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí, publicado en edición extraordinaria el 19 de enero de 2008.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019 - 2024
- Plan Estatal de Desarrollo 2021 - 2027.
- Programa Especial de las Mujeres 2022 – 2027.
- Código de Conducta del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí publicado el 22 de octubre de 2020 en el Periódico Oficial.



# MISIÓN

---

Conocer la situación de las mujeres en comparación con los hombres en los ámbitos político, económico, social y cultural, y con base en los resultados proponer a la Dirección General líneas prioritarias de atención; así como el avance de la institucionalización de la perspectiva de género, por medio de la evaluación de las políticas y programas de las dependencias federales, estatales y municipales.

## I. DISPOSICIONES GENERALES.

### A. OBJETIVO, MISIÓN Y VISIÓN.

**OBJETIVO:** Orientar la actuación de las servidoras y servidores públicos del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, a fin de que puedan asumir cabalmente compromisos de forma personal con integridad y honestidad congruentes con los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, igualdad y no discriminación que rigen el servicio público, precisándose las conductas que deberán observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, estableciendo los principios, valores y reglas de integridad de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas del Instituto. En ese sentido, el presente Código de Conducta se erige como un instrumento que precisa los valores y principios que rige la actuación de quienes trabajamos en este Instituto de las Mujeres del Estado.

**MISIÓN** Coordinar e impulsar la transversalidad de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de políticas estatales que garanticen la igualdad sustantiva y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres desde un enfoque intercultural y de derechos humanos, en cumplimiento de la política nacional.

**VISIÓN** Ser la institución rectora de la política estatal que garantice la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, mediante la institucionalización de la perspectiva de género y un adecuado marco jurídico.

### B. MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí.
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí.
- Ley del Sistema Estatal Anticorrupción de San Luis Potosí.
- Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.
- Código de Ética para las y los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de San Luis Potosí.



## C. GLOSARIO

Además de las definiciones previstas en el Código de Ética para las y los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de San Luis Potosí, para efectos del Código de Conducta se entenderá por:

**Código de Conducta:** El Código de Conducta para las y los Servidores Públicos del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

**Carta Compromiso:** Es el instrumento a través del cual la persona servidora pública manifiesta su voluntad de adherirse a los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Conducta, y de desempeñar el ejercicio público que le ha sido encomendado, con estricta observancia de los mismos.

**Comité:** El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

**IMES:** Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

**LRAPEMSLP:** Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí.

**OC:** Órgano de Control.

## D. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD.

Las disposiciones de este Código son de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el IMES. Consecuentemente cualquier persona, incluido el personal que labore o preste sus servicios en el IMES, que conozca de posibles faltas o incumplimientos al Código de Ética, Código de Conducta y/o a las Reglas de Integridad, por parte de alguna servidora o servidor público, podrá presentar delación ante el Comité.

## E. CARTA COMPROMISO.

Todo el personal que labore o preste sus servicios en el IMES, suscribirá la carta compromiso contenida en el anexo único de este Código y la entregará impresa al Comité.

## II. PRINCIPIOS, VALORES Y REGLAS DE INTEGRIDAD.

**PRINCIPIOS** Los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, objetividad, profesionalismo, equidad, transparencia, economía, integridad, competencia por mérito, disciplina y rendición de cuentas.

# CÓDIGO DE CONDUCTA

**VALORES** Los valores de respeto, igualdad y no discriminación, tolerancia, compromiso, solidaridad, comunicación, lealtad, cultura de servicio, equidad de género, interés público, respeto a los derechos humanos, cooperación y liderazgo.

**REGLAS DE INTEGRIDAD** Las reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública, son enunciadas y definidas en el Código de Ética para las y los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de San Luis Potosí, y en el Acuerdo Administrativo por el que se Expiden las Reglas de Integridad, los Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad de Los Servidores Públicos y para la Creación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Poder Ejecutivo del Estado.

## III. CONDUCTAS DE FOMENTO A LA INTEGRIDAD EN EL IMES .

### A.COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD

**1. Tengo vocación de servicio.** El servicio público es una labor de honor; formo parte de un gobierno honesto, austero y transparente por lo que actúo conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados óptimos y preservando el interés público por encima de intereses particulares, procurando en todo momento el bienestar de la sociedad y un mejor desempeño de mis funciones a fin de alcanzar las metas institucionales de acuerdo con mis responsabilidades, para corresponder a la confianza que la ciudadanía me ha conferido.

Vinculada con: Principios: Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia, Disciplina, Profesionalismo y Rendición de cuentas.

Valores: Interés público. Cooperación y Liderazgo

**2. Asesorio y oriento.** Atiendo y oriento de forma imparcial, con profesionalismo, eficacia, oportunidad, respeto y actitud de servicio a cualquier persona en sus requerimientos, necesidades de información, absteniéndome de dar preferencias o un trato descortés e insensible. Todas las respuestas y orientaciones que brindo, son oportunas y se encuentran debidamente fundadas y motivadas.

Vinculada con: Principios: Lealtad, Imparcialidad, Profesionalismo, Transparencia. Rendición de cuentas, Eficacia y Equidad.

Valores: Respeto, Interés Público, cooperación y Liderazgo.

**3. Participo en el combate a la corrupción.** Mi comportamiento es un ejemplo de integridad, aspiro a la excelencia en el servicio público y me reconozco como un factor central en la consolidación de la nueva ética pública. Desde el ámbito de mis atribuciones mantengo un



firme compromiso con el combate a la corrupción por lo que denuncio cualquier acto u omisión contrario a la ley o a la ética, del que tenga conocimiento. Vinculada con: Principios Legalidad. Imparcialidad. Rendición de cuentas e Integridad.  
Valores: Interés público y Liderazgo.

## B. COMPROMISOS CON MIS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS

**1. Actúo con respeto.** Doy a mis compañeras y compañeros un trato basado en el respeto mutuo, la cortesía y la igualdad, sin importar la jerarquía, evitando actitudes y conductas ofensivas, así como el empleo de lenguaje soez, prepotente o abusivo y cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, los derechos humanos, las libertades, o que constituya o pueda constituir alguna forma de discriminación.

Vinculada con: Principios: Lealtad, Imparcialidad y Profesionalismo.  
Valores: Interés público y Respeto.

**2. Fomento la igualdad de género y la no discriminación.** Brindo a mis compañeras y compañeros de trabajo, así como a cualquier persona, un trato igualitario y sin discriminación alguna por nacionalidad, origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, física, salud, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género, características sexuales, estado civil o cualquier circunstancia que atente contra la dignidad humana. Asimismo, contribuyo a la institucionalización efectiva de la igualdad de género en el servicio público con el propósito de generar ambientes laborales seguros que privilegien el respeto de las personas; empleo lenguaje incluyente y no sexista en toda comunicación y documentos institucionales.

Vinculada con: Principios: Imparcialidad, Profesionalismo, Integridad y Equidad.

Valores: Respeto a los derechos humanos, Equidad de género. Cooperación, Igualdad y No discriminación.

**3. No tolero ni fomento el acoso sexual y el hostigamiento sexual.** Es mi compromiso y convicción tratar con respeto a mis compañeras y compañeros, y todas las personas con quienes tengo trato, por lo que, no fomento ni realizo ningún acto de acoso sexual y hostigamiento sexual, así como ningún acto o tipo de violencia en contra de las personas.

Vinculada con: Principios: Profesionalismo, Integridad y Equidad.

Valores: Respeto a los derechos humanos.



**4. Promuevo un clima organizacional libre de acoso laboral.** Contribuyo a mantener un ambiente y clima laboral cordial y de respeto. Evito y denuncio cualquier acto u omisión que en el trabajo atente contra la igualdad de mis compañeras y compañeros, dañe la autoestima, la salud, integridad y libertades, establecidas para todas y todos los servidores públicos.

Vinculada con: Principios: Disciplina. Profesionalismo e integridad.  
Valores: Respeto a los derechos humanos e Igualdad y No discriminación.

## C. COMPROMISOS CON MI TRABAJO

**1. Conozco mis atribuciones.** Actúo conforme a lo que dispongan las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas que regulan el ejercicio de mis funciones, facultades y atribuciones; siempre con actitud institucional y vocación de servicio. Asimismo, tengo conocimiento de las conductas que dan lugar a las faltas administrativas y evito incurrir en las mismas.

Vinculada con: Principios: Legalidad, Disciplina y Profesionalismo.  
Valores: Interés público.

**2. Ejercicio adecuadamente el cargo público.**

Me conduzco con rectitud conforme a mis atribuciones y con imparcialidad, sin utilizar mi empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de mi cónyuge, concubina, concubinario o conviviente, parientes consanguíneos o civiles, o para terceras personas con los que tenga relaciones personales, profesionales, laborales, de negocios, o para socios o sociedades de las que forme o formen parte; ni buscar o aceptar compensaciones o prestaciones adicionales, así como dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, en razón del ejercicio de mis deberes.

Vinculada con: Principios: Legalidad, Lealtad, Imparcialidad, Disciplina. Profesionalismo, Objetividad, Competencia por mérito e Integridad.

Valores: Interés público y Liderazgo.

**3. Manejo apropiadamente la información.**

Garantizo a la sociedad los mecanismos adecuados que permitan verificar el acceso transparente a la información que se encuentre en los archivos del IMES, siempre observando el principio de máxima publicidad y las disposiciones específicas en materia de acceso a la información pública y protección de datos personales; impulsando con ello la rendición de cuentas, así como un gobierno abierto. Asimismo, como excepción a la publicidad, protejo la información

# CÓDIGO DE CONDUCTA

confidencial o reservada que detecto, en el ejercicio de mis funciones, a través de los medios y plazos establecidos en la Ley de la materia.

Vinculada con: Principios: Legalidad, Objetividad, Transparencia y Rendición de Cuentas.

Valores: Cooperación e interés público.

#### **4. Hago uso adecuado de los recursos informáticos.**

Cumplo las indicaciones y la política de seguridad informática del IMES, haciendo uso de las herramientas y recursos tecnológicos únicamente para el desempeño de mis funciones, absteniéndome de darles uso distinto al del ejercicio de éstas, así como evitando instalar programas o aplicaciones ajenos a la infraestructura de la Dirección Administrativa del IMES.

Vinculada con: Principios Honradez, Eficiencia y Eficacia.

Valores: Interés público.

#### **5. Manejo los recursos materiales y financieros con eficiencia y austeridad.**

Ejercer y administro con austeridad los recursos públicos que están bajo mi responsabilidad, sujetándome en todo momento a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que estén destinados. Asimismo, actúo con responsabilidad, respeto y cuidado de todos los recursos materiales de la institución.

Vinculada con: Principios: Honradez, Eficiencia, Economía, Profesionalismo y Eficacia.

Valores: Entorno cultural ecológico.

**6. Identifico y gestiono los conflictos de intereses.** En la atención, tramitación o resolución de asuntos de mi competencia, informo a mi superior jerárquico de los intereses personales, familiares o de negocios que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable e imparcial de mis obligaciones, y evito que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten mi compromiso para tomar decisiones o ejercer mis funciones de manera objetiva.

Vinculada con: Principios: Imparcialidad, Profesionalismo, Objetividad, e Integridad.

Valores: Interés público.

## **D. ESPECIFICOS**

**ARTÍCULO 1º.-** Los criterios éticos y de conducta que deberán observar todas las servidoras y servidores públicos del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, en concordancia con la política de igualdad laboral y no discriminación en el desempeño de su empleo, cargo o comisión son los siguientes:



# CÓDIGO DE CONDUCTA

**I.- RESPETO.** Tratar con dignidad, cortesía, cordialidad y tolerancia a las compañeras y compañeros de trabajo y al público en general, rechazando cualquier tipo de discriminación, evitando conductas y actitudes ofensivas, lenguaje grosero, prepotente o abusivo. El funcionariado está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos y libertades inherentes a la condición humana. No hacer uso indebido de una posición jerárquica para ofender, hostigar, amenazar, acosar u ofrecer un trato preferencial a las personas colaboradoras, las compañeras y compañeros o personas usuarias del servicio público.

**II.- HONRADEZ.** Actuar con toda probidad, rectitud e integridad, apegándose a las normas, procedimientos y funciones legalmente establecidas.

**III.- INTEGRIDAD.** Desempeñar su labor diaria en forma congruente con los valores éticos, apegado al derecho y al interés social, de tal manera que el pensar, decir y actuar, logren una alta credibilidad ante la ciudadanía, generando una cultura de confianza y apego a la verdad.

**IV.- LEALTAD.** Ser fiel en todo momento a la dependencia de la que forma parte; comprometerse con sus principios, valores y objetivos, adoptándolos como propios dentro y fuera de la misma, desempeñar su cargo con decisión inquebrantable de servicio, en cumplimiento de las labores que le han sido encomendadas.

**V.- CONFIDENCIALIDAD.** Desarrollar su actuación dentro de la más absoluta reserva y confianza. No divulgar asunto alguno sin autorización expresa de sus superiores, ni utilizar a su favor o de terceros el conocimiento de los asuntos o documentos que manejen con motivo de su empleo, cargo o comisión. Evitar revelar o que se revele, información clasificada como reservada o confidencial a la cual tenga acceso, con motivo de su empleo, cargo o comisión. En general, deberán guardar en todo momento estricto secreto de los asuntos que así se les comuniquen. Ninguna servidora o servidor público, podrá anunciarse o hacer declaraciones públicas o editar documentación, sin que se encuentre plenamente facultado para ello.

**VI.- TRANSPARENCIA.** Garantizar un manejo adecuado de los bienes y recursos de la dependencia, generando un ambiente de confianza y calidad hacia la ciudadanía, promover el libre acceso a la información pública gubernamental, con información clara, oportuna y veraz, de tal forma de que las responsabilidades,



procedimientos y reglas establecidas estén abiertas a la participación y escrutinio público, sin más límites que los que el mismo interés público y los derechos de privacidad que las leyes impongan, impidiendo la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebida de la misma.

**VII.- IMPARCIALIDAD.** No conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna, ejercer las funciones encomendadas de manera objetiva y sin prejuicios; tener independencia de criterio. Al expresar cualquier juicio, éste debe ser profesional y ajeno a circunstancias económicas, políticas o de índole personal y afectiva, la servidora o servidor público deberá abstenerse de emitir cualquier opinión que implique prejuzgar sobre cualquier asunto. Durante la toma de decisiones y el ejercicio de sus funciones, y sin permitir la influencia indebida de otras personas, tiene la obligación de ser igualitario e institucional; evitar conceder ventajas o privilegios, y mantenerse ajeno a todo interés particular con objeto de brindar un servicio público eficiente y eficaz.

**VIII.- LIDERAZGO.** Desempeñar el ejercicio de su profesión con actitud visionaria, proactiva, innovadora y vanguardista en la promoción de los cambios operativos que le lleven a mejorar su desempeño, de la dependencia y de la Administración Pública en general. Ser líderes constituye motivar al equipo de trabajo en el logro de las metas y objetivos de la dependencia y ser un férreo promotor de los valores morales, éticos y sociales, así como de la calidad del servicio.

**IX.- LEGALIDAD.** Es obligación de la servidora y servidor público conocer, respetar y cumplir los mandatos de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, leyes, reglamentos, manuales de organización, políticas, procedimientos y actualizaciones que regulen su trabajo; sus acciones en el desempeño de sus funciones las realizará con estricto apego al marco jurídico y al Estado de Derecho, evitando que las interpretaciones afecten en el ejercicio de las instituciones públicas o a los intereses de la sociedad y se abstendrá de aplicar indebidamente las disposiciones legales y normativas. Cuando un acto se haya iniciado, o este cometiéndose al margen de la ley, el funcionariado tiene la obligación de denunciarlo según sea el caso.

**X.- RESPONSABILIDAD.** Desempeñar sus labores con esmero, dedicación, profesionalismo y vocación de servicio y responder por las consecuencias que resulten de su actuación en el ejercicio de la función pública, de manera que sus actos como servidora o servidor

público generen en la ciudadanía, confianza en él y en el gobierno; denunciará y no se hará cómplice de aquel que convenga las leyes y reglamentos, así como los principios de integridad contenidos en este documento.

**XI.- EFICIENCIA Y EFICACIA.** Su desempeño tenderá en todo momento a la excelencia, a la calidad total de sus trabajos. Sus actividades como servidora y servidor público serán en apego a los planes y programas previamente establecidos, optimizarán el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de las mismas para lograr los objetivos propuestos.

**XII.- IGUALDAD.** El funcionariado público debe prestar un trato idéntico en los servicios que se le han encomendado, a todas las personas de la sociedad, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión, orientación sexual, condición social o económica, física, mental, intelectual, sensorial o preferencia política. No debe permitir que influya en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quienes le corresponden los servicios públicos a su cargo.

**XIII.- RENDICIÓN DE CUENTAS.** Para la servidora o servidor público, rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad. Ello obliga a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y optimización de los recursos.

**XIV.- RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN EQUITATIVA.** Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de mujeres y hombres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y otros que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la administración, incluyendo los de mando y de dirección.

**XV.- CAPACITACIÓN PARA MUJERES Y HOMBRES.** Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en programas de capacitación y formación, que desarrollen sus potencialidades y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

**XVI.- CONSIDERACIÓN Y APOYO AL EJERCICIO DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD.** Hacer posible una estructura laboral que contemple y concilie las responsabilidades laborales con aquellas que se derivan de la maternidad y la paternidad.



**XVII.- SUPRESIÓN DE LA SOLICITUD DEL CERTIFICADO DE NO EMBARAZO.** No considerar la maternidad como impedimento para la promoción laboral de las mujeres, ni condicionar la contratación o permanencia laboral de una mujer, a la exhibición de un certificado de no gravidez o el compromiso de no embarazo.

**XVIII.- IGUAL REMUNERACIÓN PARA MUJERES Y HOMBRES EN IGUALDAD DE GÉNERO.** Garantizar que las funciones y responsabilidades equivalentes, correspondan a la misma remuneración tanto para mujeres como para hombres.

**XIX.- ASIGNACIÓN DE TAREAS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.** Todas las tareas, incluidas las de servicio, pueden ser realizadas tanto por hombres como mujeres. No asignar en función de estereotipos sexuales, sino según las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

**XX.- SUPRESIÓN DEL LENGUAJE DISCRIMINATORIO.** No permitir el uso del lenguaje discriminatorio, excluyente y sexista que implique un trato desigual u ofensivo para las mujeres y los hombres en su diversidad.

**XXI.- COMBATE A LA VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y EL ABUSO DE PODER.** Respetar la dignidad e intimidad de las mujeres y hombres, quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea verbal, física, psicológica, económica, patrimonial, laboral o de naturaleza sexual (entiéndase estos tipos de violencia conforme a la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de San Luis Potosí).

El acoso sexual para las mujeres y hombres, en cualquiera de sus formas, no debe tener cabida y será sancionado conforme a los procedimientos internos sin que eso excluya los procesos judiciales a que haya lugar.

**XXII.- HECHOS DISCRIMINATORIOS.** Denunciar y en su caso, corregir todo acto de discriminación hacia mujeres y hombres, así como aquellas acciones que crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, entiéndase todo tipo de discriminación a lo estipulado en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación para el Estado de San Luis Potosí.



# CÓDIGO DE CONDUCTA

**XXIII.- MEDIO AMBIENTE.** Es compromiso del funcionariado público, demostrar un correcto comportamiento hacia el medio ambiente, cumplir y hacer cumplir las normas, políticas y procedimientos de preservación del medio ambiente, establecidos por el IMES, así como reportar cualquier riesgo ambiental. Todo personal directivo son responsables de definir roles y responsabilidades claras para proteger el medio ambiente, proveer recursos apropiados, medir, revisar y continuamente mejorar el desempeño ambiental del IMES. También de colaborar en la elaboración y perfeccionamiento de leyes ambientales e introduciendo la perspectiva de género de acuerdo a los planes y programas del IMES.

**XXIV.- SEGURIDAD Y SALUD.** Es compromiso de todas las personas del IMES demostrar comportamientos que fomenten la salud y la seguridad, así como reportar cualquier riesgo potencial, personal o de las demás personas. Todo el personal debe detener cualquier actividad que pudiera ser considerada riesgosa, física y emocionalmente. Las personas que conforman la alta dirección son responsables de que se desempeñen las actividades bajo estándares de seguridad y salud, y proveer entrenamiento para que puedan identificar riesgos en el ambiente de trabajo y así contribuir a mejorar la salud de las servidoras y servidores públicos por medio de adecuadas relaciones con el IMES. Es responsabilidad del personal que labora en el IMES mantener un ambiente adecuado de orden y limpieza en las instalaciones, que contribuya a las prácticas seguras y a la eliminación de condiciones de riesgo de trabajo.

**ARTÍCULO 2º.-** Las servidoras y servidores públicos, están obligados a cumplir las disposiciones de este Código de Conducta, lo cual será supervisado y evaluado por la titular del Instituto.

**ARTÍCULO 3º.-** Las servidoras y servidores públicos, al ocupar el cargo deberán suscribir una carta compromiso, en la que se comprometerán a desempeñar su empleo. Cargo o comisión, conforme a los valores establecidos en este Código.

**ARTÍCULO 4º.-** El funcionariado al desempeñar su empleo, cargo o comisión, deberán considerar en cada momento, que la eficiencia en la obtención de resultados, depende de una excelente y óptima profesionalización, debiendo capacitarse y actualizarse de acuerdo a los programas que el IMES establezca y su disciplina lo permita.

**ARTÍCULO 5º.-** Todo el funcionariado deberá cuidar y tomar precauciones necesarias con las instalaciones, el equipo,

instrumentos y demás recursos de trabajo que le sean asignados para el desempeño de sus funciones, sin destinarlos para fines particulares o distintos a los permitidos.

**ARTÍCULO 6º.-** La Contraloría General del Estado, el Órgano de Control Interno, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y el Comité de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, Igualdad Laboral y No Discriminación, dentro de sus atribuciones conferidas en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de San Luis Potosí, el acuerdo Administrativo por el cual se expiden las Reglas de Integridad, los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de las y los servidores públicos y la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, interpretará, coordinará, vigilará, investigará y emitirá recomendaciones conforme a su competencia, la observancia de las disposiciones contenidas en este Código de Conducta

**ARTÍCULO 7º.-** El procedimiento y las sanciones por el incumplimiento al presente código, se regirán conforme lo estipula la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de San Luis Potosí y la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí y como supletoria la Ley Federal del Trabajo.

**ARTÍCULO 8º.-** El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, conforme al punto 6 de los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos , incisos c), d), i), j), n) y demás relativos, vigilarán la aplicación y cumplimiento del Código de Ética, el presente Código y las reglas de integridad; formulará observaciones y recomendaciones en el caso de delaciones derivadas del incumplimiento a estos ordenamientos, que consistirá en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, formularan sugerencias al comité de Control y Desempeño Institucional para modificar procesos y tramos de control administrativas o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta y a las reglas de integridad internas y dará vista al Órgano de Control de las conductas de servidoras y servidores públicos que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.



**IV. JUICIOS ÉTICOS.** Las y los servidores públicos del IMES, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión, podrán realizarse las siguientes preguntas:

1. ¿Mi actuar está ajustado a la normativa a la que estoy obligado observar?
2. ¿Mi conducta se ajusta al Código de Ética y al Código de Conducta?
3. ¿Mi conducta está alineada a los objetivos de la Contraloría?
4. ¿He comprendido todas las consecuencias que puede tener el ejercicio de esta decisión? En caso de que la respuesta a dichas preguntas se estime negativa o derive en una duda, se recomienda acudir con la persona superior jerárquica, al Comité o a la Unidad, a fin de recibir la asesoría que corresponda.

**V. DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO.** El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses del IMES, en coordinación con la Unidad, promoverán, supervisarán y harán cumplir el presente Código. Sin embargo, la responsabilidad primaria de adoptarlo y mantener una cultura de excelencia ética en el IMES recae en todas y todos.

Nuestra reputación de actuar con ética y responsabilidad se construye a partir de cada decisión que tomamos todos los días. Nuestro Código, junto con las políticas del IMES, brindarán las herramientas necesarias para trabajar con apego al compromiso de integridad. Será nuestra responsabilidad conocer y cumplir con las políticas aplicables al servicio público y a las decisiones propias de su ejercicio.

Las personas al servicio del Estado debemos actuar con rectitud a fin de nunca tolerar actos que vulneren dicha confianza. En caso de que presenciemos o identifiquemos alguna conducta contraria a la integridad, debemos denunciar ante:

1. El Comité. Podremos hacer llegar nuestras denuncias por escrito, a través de los medios institucionales que se establezcan. El escrito de denuncia no deberá contener mayores requisitos que los siguientes:
  - I. Nombre de la persona denunciada y, de ser posible, el cargo que ocupa o el área a la que se encuentra adscrita;
  - II. Descripción clara de los hechos que dieron origen a la denuncia, y

# CÓDIGO DE CONDUCTA

1. Los nombres de las personas que, en su caso, hubieren sido testigos de los hechos narrados. En ningún caso deberá ser requerido, como obligatorio, el nombre de la persona denunciante para la admisión de su escrito. El Comité empleará las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad de su identidad. En alineación a nuestro compromiso con la integridad, en el IMES no aceptaremos ningún tipo de consecuencia negativa o repercusión hacia personas que, de buena fe, presenten denuncias por vulneración a este código.
2. En los casos en que se denuncien conductas de acoso sexual u hostigamiento sexual se deberá acudir ante alguna Persona miembro del Comité. Dicha persona te orientará y asesorará sobre tus derechos conforme a lo previsto en el Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades del Gobierno del Estado de San Luis Potosí.
3. En los supuestos en que se deseen denunciar hechos de discriminación se deberá acudir ante alguna Persona miembro del Comité. Dichas personas te asesorarán en el marco del Protocolo de Actuación para la Recepción y Atención de Quejas y Denuncias Presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí.

**DE LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL COMITÉ.** Una vez admitida la denuncia y llevada a cabo la investigación correspondiente, el Comité deberá proceder del siguiente modo:

- I. Emitirá una recomendación con carácter no vinculatorio, misma que deberá ser notificada a las personas servidoras públicas involucradas y a sus superiores jerárquicos, y deberá incluir los elementos necesarios para salvaguardar un clima institucional armónico; o bien
- II. Desestimaré la denuncia, exponiendo de manera clara y razonada, las causas por las cuales no se consideró que en el caso concreto existieran vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta. En caso de que las conductas denunciadas puedan constituir alguna responsabilidad administrativa o hechos de corrupción, se dará vista al OC para que inicie la investigación correspondiente en función de la normatividad aplicable.



# CÓDIGO DE CONDUCTA

---

**IV. INSTANCIAS DE ASESORÍA, CONSULTA E INTERPRETACIÓN.** Los casos no previstos en este Código de Conducta, serán resueltos por el Comité, a propuesta de su Presidente o Presidenta, con la asesoría de la Unidad.

\*Publicado en el Periódico Oficial del Estado “Plan de San Luis”, Año CIII, Tomo I, Edición Extraordinaria , 22 de octubre de 2020.

# ESTRUCTURA ORGÁNICA

---

1.0 Dirección General del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí

1.2 Área de Investigación y Evaluación de Políticas



# ORGANIGRAMA

## Área de Investigación y Evaluación de Políticas



01 Puesto de Confianza  
01 Puesto de Base  
01 Contrato por Tiempo Determinado

**Total: 03**



C.P. Juana Rocío González Moreno, titular administrativa del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, certifica que el presente organigrama refleja el personal, así como puestos y nombramientos que integran la estructura vigente al mes de febrero del 2023.

Firma: \_\_\_\_\_

# DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

## ÁREA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS

### OBJETIVO

Realizar estudios e investigaciones en forma permanente para instrumentar políticas públicas que tomen en cuenta las condiciones sociales de mujeres y hombres para propiciar la igualdad, así como evaluar las políticas y acciones implementadas por las diferentes dependencias gubernamentales destinadas a lograr la igualdad de género.

### FUNCIONES

- Formular términos de referencia con perspectiva de género para la realización de los estudios y proyectos de investigación, sobre las desigualdades que se presentan entre hombres y mujeres en la Entidad.
- Definir las líneas de investigación y estudios prioritarios para desarrollar proyectos de investigación, en coordinación con las demás áreas administrativas del Instituto.
- Definir las estrategias para el desarrollo de las investigaciones así como los métodos para mejorar los resultados en los procesos de investigación con perspectiva de género.
- Realizar investigaciones para obtener diagnósticos de la situación de las mujeres en los distintos ámbitos sociales en el Estado, y mantener actualizadas las estadísticas.
- Mantener contacto con instituciones académicas que realicen investigación a nivel estatal, nacional e internacional en materia y temas de género.
- Participar en la formulación de investigaciones que realicen otras instituciones, que incidan en beneficio de la población objeto del Instituto.

<b>Responsable</b>	<b>Dirección General</b>
Diana Edith Ortiz Pérez	Gloria María Guadalupe Serrato Sánchez



# DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

## ÁREA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS

(Continúa)

- Definir las estrategias para difundir los resultados de las investigaciones, estudios y proyectos realizados, interna y externamente en coordinación con el Área de Comunicación Social.
- Poner a disposición de las dependencias y entidades de la administración pública, de los poderes Legislativo y Judicial, de los municipios y de los sectores social y privado, los resultados de las investigaciones de género y en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Definir los criterios de evaluación del impacto de la política del Estado, dirigida a lograr la igualdad de oportunidades y derechos de mujeres y hombres, así como de las políticas y acciones implementadas por las instituciones del Estado, enfocadas a asegurar la igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover la consolidación de la generación y difusión de estadísticas con enfoque de género en la entidad.
- Promover convenios y programas relativos a la investigación y ponerlos a consideración de la Dirección General.
- Promover la actualización de la información, trabajando con instituciones, centros educativos, asociaciones y colegios de profesionistas relacionados con las funciones prioritarias del área.
- Establecer contacto con instituciones públicas y privadas, para integrar equipos de trabajo multidisciplinarios, para el desarrollo de proyectos de investigación.
- Analizar la información que se genera a través de los Bancos que opere y administre el Instituto, alternando diagnósticos que permitan identificar los patrones de violencia hacia las mujeres.

<b>Responsable</b>	<b>Dirección General</b>
Diana Edith Ortiz Pérez	Gloria María Guadalupe Serrato Sánchez

# DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

## ÁREA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS

(Continúa)

- Brindar apoyo a la Secretaría Técnica del Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (SEPASEVM) en el seguimiento y desarrollo de sus actividades; así como en la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género (AVG).
- Asesorar en materia de investigación a las áreas administrativas del Instituto así como a otras dependencias de la administración pública estatal que así lo requieran, en el desarrollo de sus programas y proyectos en cumplimiento de los fines del Instituto.
- Controlar y actualizar el material bibliográfico, videográfico y recursos electrónicos a través de la Unidad del Centro de Documentación Especializado en Mujeres y Género del Instituto; ponerlo a disposición de las y los usuarios y asesorarles en su consulta.
- Analizar y delegar la revisión de fuentes bibliográficas y bases de datos para la elaboración de material de investigación y producción de informes, indicadores, diagnósticos y artículos.
- Estas funciones son enunciativas más no limitativas.

<b>Responsable</b>	<b>Dirección General</b>
Diana Edith Ortiz Pérez	Gloria María Guadalupe Serrato Sánchez



# DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

## CENTRO DE DOCUMENTACIÓN ESPECIALIZADO EN MUJERES Y GÉNERO

### OBJETIVO

Administrar, controlar y actualizar el material existente en todos sus formatos en el Centro de Documentación Especializado en Mujeres y Género del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, para facilitar el acceso a la información y al conocimiento que permita el análisis de la situación de las mujeres, sus problemáticas, intereses y propuestas, con la finalidad de colaborar en el cambio cultural hacia una sociedad de igualdad entre mujeres y hombres.

### FUNCIONES

- Coordinar la organización del acervo bibliográfico, videográfico, electrónico, lúdico y publicaciones periódicas del Centro de Documentación para la rápida localización del material, mediante el proceso técnico (catalogación, clasificación, proceso menor) organización física, automatización y actualización del catálogo público.
- Administrar y controlar el acceso del material a las y los usuarios en las modalidades de préstamo interno, externo e interbibliotecario.
- Facilitar los recursos del Centro de Documentación a las y los usuarios, brindarles orientación general o especializada para satisfacer sus necesidades de información.
- Establecer y ejecutar el Reglamento, con la autorización de la Dirección del Área, a usuarias y usuarios para la conservación y custodia del acervo con el propósito de impedir la pérdida, robo, mutilación y maltrato en general del patrimonio localizado en el Centro de Documentación.

<b>Responsable</b>	<b>Área de Investigación y Evaluación de Políticas</b>
Azalia Donahi Enríquez García	Diana Edith Ortiz Pérez

# DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

## CENTRO DE DOCUMENTACIÓN ESPECIALIZADO EN MUJERES Y GÉNERO (Continúa)

- Coordinar la promoción del acervo tanto a la comunidad en general externa como a la comunidad involucrada con los temas de género, para lo cual implementará actividades de difusión en los distintos medios tanto internos como externos de la Institución.
- Fomentar el crecimiento del acervo del Centro de Documentación del Instituto, mediante el intercambio constante de información con centros similares de Documentación, Bibliotecas y catálogos editoriales.
- Ejecutar programas y/o proyectos como actividades de extensión del Centro de Documentación para fomentar la cultura de la Perspectiva de Género en la ciudadanía
- Seleccionar y gestionar ante las autoridades correspondientes del Instituto la adquisición de nuevo material para el Centro de Documentación a través de compra, donación y canje.
- Supervisar la actualización del acervo bibliográfico para satisfacer las necesidades de información de las diversas áreas del Instituto.
- Asistir a ferias, reuniones y/o eventos que se relacionen con las actividades del Centro de Documentación como presentaciones de libros, con la autorización de la Dirección del Área .
- Definir el material dispuesto a donación e intercambio y señalar las posibles instituciones y organizaciones destinatarias para su beneficio.
- Elaborar un informe mensual y presentarlo a la Dirección del Área, sobre las actividades y resultados del Centro de Documentación Especializado en Mujeres y Género.

<b>Responsable</b>	<b>Área De Investigación Y Evaluación De Políticas</b>
Azalia Donahi Enríquez García	Diana Edith Ortiz Pérez



# DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

## CENTRO DE DOCUMENTACIÓN ESPECIALIZADO EN MUJERES Y GÉNERO

(Continúa)

- Integrar los expedientes que se generen de las actividades propias del Centro de Documentación y llevar el control de los mismos.
- Coordinar y supervisar el trabajo desarrollado del estudiantado que preste sus prácticas profesionales o servicio social en el Centro de Documentación.
- Apoyar a la Dirección del Área en la búsqueda especializada de información como insumo para el desarrollo de estudios y proyectos de investigación, cuando así se le solicite.
- Elaborar textos que apoyen al área de comunicación social y sus redes sociales con la finalidad de difundir las actividades del Área de Investigación y Evaluación de Políticas, así como del Centro de Documentación Especializado en Mujeres y Género y sus actividades de extensión
- Estas funciones son enunciativas más no limitativas.

<b>Responsable</b>	<b>Área De Investigación Y Evaluación De Políticas</b>
Azalia Donahi Enríquez García	Diana Edith Ortiz Pérez

# **AUTORIZACIÓN**

---

## **RESPONSABLE DE LA FORMULACIÓN DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS**

---

**Mtra. Diana Edith Ortiz Pérez**  
**Área de Investigación y Evaluación de Políticas**

**REVISÓ**

---

**Lic. Felipe de Jesús Epigmenio Olvera Zamora**  
**Dirección de Organización y Métodos**

**AUTORIZAN**

**DIRECCIÓN GENERAL  
DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES**

**OFICIALÍA MAYOR  
DEL PODER EJECUTIVO**

---

**Dra. Gloria María Guadalupe Serrato Sánchez**

---

**Lic. Noé Lara Enríquez**



# CONTROL DE ACTUALIZACIONES

---

## ACTUALIZACIÓN

---

FECHA

---

PARTE DEL MANUAL QUE SE ACTUALIZA

---

---

SECCIONES QUE SE MODIFICA(N)

---

**FORMULÓ**

**REVISÓ**

**AUTORIZAN**

---

(Responsable de  
la Unidad de  
la Dependencia)

---

(Dirección de  
Organización y  
Métodos)

---

(Titular de la  
Dependencia)

---

(Oficial  
Mayor)