



# Boletín Oficial



Gobierno del  
Estado de Sonora

Tomo CCVI • Hermosillo, Sonora • Número 47 Secc. II • Jueves 10 de Diciembre del 2020

## Directorio

Gobernadora  
Constitucional  
del Estado de Sonora  
**Lic. Claudia A.**  
**Pavlovich Arellano**

Secretario de  
Gobierno  
**Lic. Miguel E.**  
**Pompa Corella**

Subsecretario de  
Servicios de Gobierno  
**Lic. Gustavo de**  
**Unanue Galla**

Director General del  
Boletín Oficial y  
Archivo del Estado  
**Lic. Juan Edgardo**  
**Briceño Hernández**



## Contenido

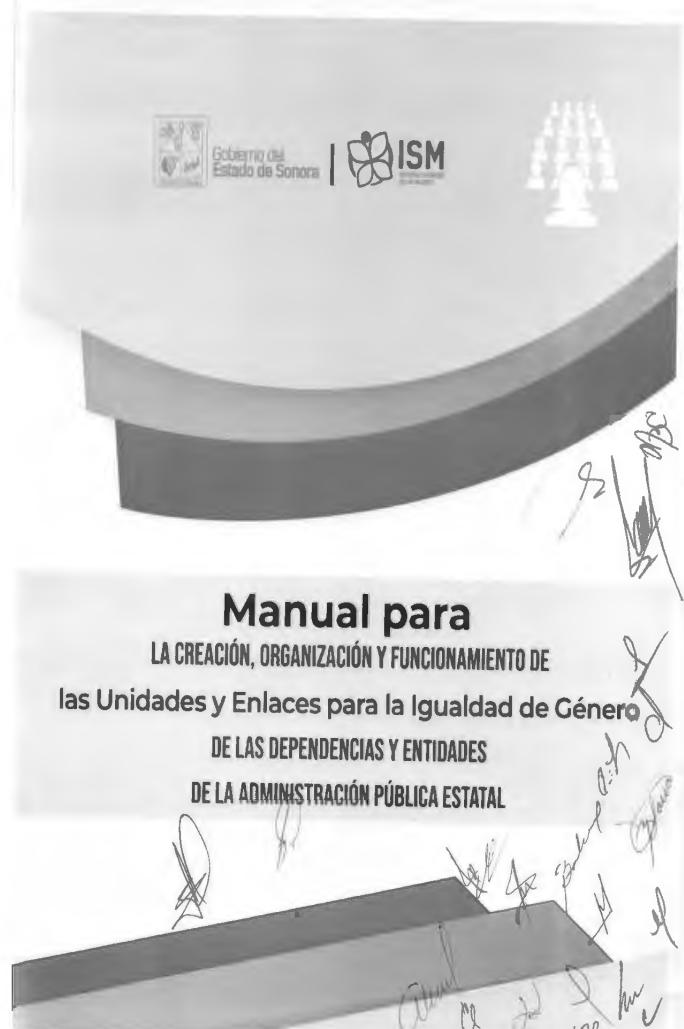
**ESTATAL • INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES • Manual para la creación, organización y funcionamiento de las Unidades de Enlaces para la Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal. • Programa Integral de capacitación y formación profesional con perspectiva de género.**  
• Reglamento de los Consejos Social y Consultivo del Instituto Sonorense de las Mujeres.

**Gobierno del  
Estado de Sonora**



Carmendia 157, entre Serdán y  
Elias Calles, Colonia Centro,  
Hermosillo, Sonora  
Tels: (662) 217 4596, 217 0556,  
212 6751 y 213 1286  
boletinoficial.sonora.gob.mx

La autenticidad de éste documento se puede verificar en  
[www.boletinoficial.sonora.gob.mx/boletin/publicaciones/validacion.html](http://www.boletinoficial.sonora.gob.mx/boletin/publicaciones/validacion.html) CÓDIGO: 2020CCVI47II-10122020-F97CC97A5



**DIRECTORIO**

Lcda. Claudia Artemiza Pavlovich Arellano  
Gobernadora Constitucional del Estado de Sonora

Mtro. Miguel Ernesto Pompa Corella  
Secretario de Gobierno

Lcda. Blanca Luz Saldaña López  
Coordinadora ejecutiva

Lcda. Lucía Margarita Lomelín López  
Directora de Programas Sociales  
(Responsable del programa)

Mtra. Alejandra Margarita Oigún Negrete  
Directora de Atención Ciudadana

Lcda. Bertha Zoraya Alegria Cordova  
Directora de Derechos

Lcda. Bricia Zulema León Atrip  
Directora de Comunicación e Imagen

Lcda. Melina Villanueva Zamilpa  
Coordinadora del Área de Alerta de Género ISM

Ing. Fernando Sandoval Sandoval  
Director de Evaluación y Seguimiento Técnico

Lcda. Sara María Laguna Rivera  
Directora de Administración y Finanza

Elaboración del manual:

Lcda. Brenya Linnette Gil Mendoza  
Coordinadora Jurídica, ISM

T.S. Leticia Valentina Esquer Armienta  
Coordinadora de las Unidades y Enlaces de Género (en retiro)

Mtra. Anabel Páez Rosas  
Profesional Especializado, ISM  
Enlaces de Género Dependencias Estatales

Noviembre 2020

2

10



## ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. FUNDAMENTO LEGAL.....	8
3. EJES RECTORES DE LAS UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	12
a) Misión.....	12
b) Visión.....	12
c) Objetivo General.....	13
d) Objetivos Específicos.....	13
4. DISPOSICIONES GENERALES.....	13
a) Del Objeto .....	13
b) Del alcance y obligatoriedad.....	14
c) De la vigilancia.....	14
d) De la interpretación.....	14
5. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	14
6. DE LAS UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	17
• Definición.....	17
• Creación de Unidades.....	17
• Atribuciones.....	18
• Funciones.....	19
• Perfil de la persona titular de Unidad.....	20
• Estructura organizativa.....	21
6.1. Funciones de la Dirección de Institucionalización y Transversalidad de la Perspectiva de Género:.....	21
6.1.1. Funciones de la Subdirección de Políticas Públicas y Presupuesto:.....22	
6.1.2 Funciones de la Jefatura de Institucionalización:.....23	

6.1.3 Funciones de la Subdirección de Cultura Institucional, Seguimiento y Evaluación:.....	23
6.1.4 Funciones de la Jefatura de Cultura Organizacional y Seguimiento .....	24
7. DE LAS Y LOS ENLACES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	24
• Definición.....	24
• Reconocimiento.....	25
• Perfil de la persona Enlace.....	25
• Funciones y atribuciones .....	25
8.- OPERATIVIDAD DE LA UNIDAD O ENLACE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....26	
8.1 Procedimiento Administrativo:.....	27
Transitorios.....	29



## PRESENTACIÓN.

Uno de los Ejes Transversales del *Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021*, es el de instaurar un Gobierno promotor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género. En dicho Plan, se vislumbra un Estado con verdadera perspectiva de derechos humanos que implica regirse por el reconocimiento de que son principios superiores al propio Estado. Las políticas públicas encaminadas a promover la igualdad cuentan actualmente con un marco legal que debe ser instrumentado a nivel estatal, buscando fortalecer las instancias para las mujeres y el diálogo transversal de la Administración Pública Estatal con el fin de generar una política integral con perspectiva de género.

La reforma del artículo primero constitucional del 10 de junio del 2011 sienta un precedente singular para el reconocimiento del género como elemento de política pública gracias a que los derechos humanos y el sistema de garantías que lo acompañan se establecen como la referencia.<sup>1</sup>

El Reto en este Eje Transversal en el Plan Estatal de Desarrollo, es garantizar una efectiva instrumentación de una política estatal de derechos humanos, con perspectiva de género y la no discriminación de grupos vulnerables y minoritarios en Sonora, es por ello que se incluyó la línea de acción: *Impulsar la creación de unidades de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.*

Si bien es cierto, el Instituto Sonorense de las Mujeres ha promovido la designación de Enlaces para la Igualdad de Género en todas las dependencias y entidades y ha brindado capacitación a las mismas en materia de perspectiva e igualdad de género, dichos cargos son honoríficos, en tanto no se asigne como Unidad de Género dentro de la estructura y organigrama de las dependencias, destacando la labor que se

<sup>1</sup> Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021. Págs. 106, 107.

realiza a favor de las mujeres sonorenses desde sus espacios con reconocimiento institucional.

Derivado de lo anterior, la Secretaría de Gobierno a través del Instituto Sonorense de las Mujeres, a fin de dar cumplimiento al Plan Estatal de Desarrollo y el Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora, ha elaborado el presente Manual con carácter vinculante, el cual contiene la normativa jurídico-administrativa para regular la creación, organización y funcionamiento de las Unidades y Enlaces para la igualdad de Género en el ámbito de la Administración Pública Estatal, a fin de unificar los criterios en relación a sus funciones, atribuciones, organización y funcionamiento, y en consecuencia, cumplir con los objetivos trazados en materia de igualdad y perspectiva de género.

Lcda. Blanca Luz Saldaña López  
Coordinadora Ejecutiva del Instituto Sonorense de las Mujeres



## 1. INTRODUCCIÓN.

Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal tienen la función de crear las condiciones necesarias para el desarrollo de las personas, de las organizaciones y de la entidad en su conjunto. Para ello es necesario que adopten la perspectiva de género en dos vertientes:

- 1ra. Vertiente. - Hacia la transformación de la cultura organizacional para que elimine las condiciones que construyen techos de cristal y procesos administrativos discriminantes bajo condiciones de gran sutilidad;
- 2da. Vertiente. - Hacia la aplicación de las políticas públicas que impacten directamente las condiciones de vida de la población y eliminan progresivamente las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

La consolidación institucional de la perspectiva de género requiere de mecanismos que promuevan su implementación.

El *Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021* incluye:

En su "Eje Transversal II. Gobierno Promotor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género", el cual en su Reto 4 propone la estrategia 4.1 que busca incorporar la perspectiva e igualdad de género en la gestión del gobierno, y asimismo establece la línea de acción 4.1.6, que impulsa la creación de Unidades de Género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Por su parte el Reglamento de la Ley de Igualdad para Mujeres y Hombres en el Estado Sonora, dispone la obligación de conformar Enlaces y Unidades para la Igualdad de Género en las dependencias y organismos de la Administración Pública Estatal y municipal.

Las figuras de Enlaces y Unidades para la Igualdad de Género constituyen una opción eficaz para sensibilizar a las y los servidores públicos de nivel de mando superior en

las dependencias y entidades, respecto a las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y en consecuencia, se encuentren en condiciones de asumir con firmeza, el compromiso para construir una sociedad más igualitaria.

En el Estado de Sonora, la necesidad de crear las figuras de Enlaces y Unidades para la Igualdad de Género se ha detonado de manera reciente durante la presente administración, no obstante, se carece de un documento rector que contenga criterios homogéneos en relación con la estructura, atribuciones, funciones, capacidad de decisión, líneas de acción y vínculos de coordinación con otras instituciones y sectores, que permita la conjunción de esfuerzos en torno a objetivos comunes y genere avances significativos en la incorporación e institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género.

Con la creación de las Unidades para la Igualdad de Género, las funciones específicas de las mismas estarán relacionadas directamente con el impulso a la perspectiva de género al interior y exterior de las instituciones; ya que actualmente las personas que fungen como Enlaces desempeñan actividades para la igualdad de manera simultánea a sus funciones sustantivas, lo cual les genera una carga adicional de trabajo que dificulta el logro de los objetivos planteados.

Las Unidades para la Igualdad de Género, en función de su creación, requieren de una estrategia que les agrupe y coordine en una sola dirección, de ahí surge la necesidad de fortalecer sus capacidades, a través de la regulación de su integración, organización y funcionamiento, contenidos en el presente manual.

## 2. FUNDAMENTO LEGAL

El marco normativo internacional, nacional y estatal sustenta la propuesta para la creación de las Unidades para la Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal, como un mecanismo para generar e instrumentar estrategias para

institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la gestión gubernamental.

Uno de los pilares legislativos a nivel internacional en materia de igualdad de género, es la *Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción*, emitida en la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres que dentro de los "Mecanismos Institucionales para el Adelanto de la Mujer" establece que "la aplicación de la Plataforma de Acción exige la adopción de medidas encaminadas a establecer o fortalecer los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer al nivel político más elevado, procedimientos apropiados y personal para la coordinación en los ministerios y entre ministerios y otras instituciones con el mandato y la capacidad de ampliar la participación de la mujer e incorporar el análisis de género en los programas y políticas".

Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer están orientados, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.<sup>2</sup>

Así también, la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, estipula que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

De la misma manera, el *Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora*, dice a la letra en el título séptimo, capítulo primero, de las unidades de igualdad:

<sup>2</sup> Organización de Naciones Unidas. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995. P. 131, 91.

Artículo 39.- La Dependencia y los organismos de la administración pública estatal y municipal, conformarán Unidades para la igualdad, quienes tendrán las siguientes atribuciones:

- I. El monitoreo de la Institucionalización y transversalidad de la igualdad de género;
- II. La promoción de programas en materia de políticas públicas con igualdad de género;
- III. La promoción de la cultura de la igualdad de género al interior y exterior de las dependencias y organismos;
- IV. La elaboración de diagnósticos situacionales para la igualdad de género y presentación de propuestas al titular del organismo público;
- V. El seguimiento y evaluación de las estrategias, acciones y metas públicas que se implantan; y
- VI. Coordinarse con las dependencias y organismos de promoción, defensa y observancia de los derechos de las personas.

El mismo Reglamento menciona en el capítulo segundo de las y los enlaces para la igualdad

Artículo 40.- Las Enlaces para la igualdad, deberán contar con la certificación del Instituto Sonorense de la Mujer, quien avalará su formación de conocimientos en materia de equidad e igualdad de género, violencia y no discriminación de género, entre otros.

Artículo 41.- El Instituto Sonorense de la Mujer, capacitará a las funcionarias y funcionarios, lo que deberá hacer sistemática y permanentemente.



En ese mismo sentido, el Gobierno de Sonora, presentó el *"Programa Transversal de Igualdad de Género 2016-2021"*, con el objeto de impulsar y fortalecer la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal, en el que se establece que los programas sectoriales, regionales, especiales e institucionales que contempla la Ley de Planeación para el Estado de Sonora, deben incluir la perspectiva de género.

En virtud de lo anterior, se presenta el siguiente marco normativo que regula la materia y es aplicable al propósito del presente Manual:

Marco Normativo Internacional	Marco Normativo Nacional	Marco Normativo Estatal
Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948. (Organización de las Naciones Unidas).	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora.
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948 (Comisión Interamericana De Derechos Humanos)	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.	Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.
Pacto International de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976. (Organización de las Naciones Unidas)	Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora, y su Reglamento.
Pacto International de Derechos Civiles y Políticos, 1966. (Organización de las Naciones Unidas)	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y su reglamento.	Ley de Prevención y Atención de la Violencia Familiar para el Estado de Sonora, y su Reglamento.
Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969. (Pacto de San José)	Programa PROIGUALDAD	Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sonora, y su Reglamento.
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW 1979).		Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, y su Reglamento.
Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, 1948.		Ley de la Maternidad para el estado de Sonora.

11

Marco Normativo Internacional	Marco Normativo Nacional	Marco Normativo Estatal
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988. (Protocolo de San Salvador).		Código de Familia para el Estado de Sonora.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belém Do Pará, 1994		Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021. Eje Transversal II, Reto 4, Estrategia 4.1, Línea de Acción 4.1.6 Impulsar la creación de Unidades de Género en las dependencias y entidad de la Administración Pública Estatal.
Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción. Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres (Beijing 1995).		Programa Transversal de Igualdad de Género 2016-2021.

### 3. EJES RECTORES DE LAS UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

#### a) Misión.

Acompañar a las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, en la construcción del camino hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

#### b) Visión.

Ser órganos consolidados y reconocidos, que impacten en las políticas públicas de transversalidad e igualdad de género en el Estado de Sonora.

12



c) Objetivo General.

Crear una cultura institucional de igualdad mediante la promoción de la transversalización de la perspectiva de género y de las gestiones coordinadas con las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

d) Objetivos Específicos

- a. Incorporar la perspectiva de género en la planeación, programación, presupuestación, evaluación y rendición de cuentas.
- b. Incorporar la perspectiva de género y enfoque de igualdad en las acciones y programas específicos de las dependencias y entidades.
- c. Generar e implementar un plan de acción que permita atender las áreas de oportunidad de acuerdo a lo que marca el Programa Transversal de Igualdad 2016-2021.
- d. Coordinar la estrategia institucional de la dependencia o entidad a la que se encuentre adscrita, para capacitar, certificar y profesionalizar al personal en materia de igualdad de género, con base a sus necesidades de formación.
- e. Promover la correcta aplicación de la normatividad en materia de comunicación institucional con perspectiva de género, para que mensajes y campañas se transmitan con un lenguaje incluyente y libre de estereotipos de género.

**4. DISPOSICIONES GENERALES.**

a) Del Objeto.

El presente documento tiene por objeto establecer las bases para regular la creación, organización y funcionamiento de las Unidades para la Igualdad de Género, así como de las personas que fungen como Enlaces en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

b) Del alcance y obligatoriedad.

Su observancia es obligatoria para las y los titulares de las dependencias y entidades, para las y los Enlaces para la Igualdad de Género, y para el personal de las Unidades una vez creadas, pudiendo aplicarse en ámbito municipal.

c) De la vigilancia.

Corresponderá al Instituto Sonorense de las Mujeres y a los Órganos Internos de Control, vigilar la aplicación y cumplimiento de este Manual.

d) De la interpretación.

La Secretaría de Gobierno, a través del Instituto Sonorense de las Mujeres, interpretará para efectos administrativos el presente Manual, y resolverá los casos no previstos en el mismo.

**5. GLOSARIO DE TÉRMINOS.**

Para efectos del presente Manual, se entenderá por:

- 5.1. Cultura institucional: Los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones.
- 5.2. Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
- 5.3. Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los



derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- 5.4. Enlace(s): Las y los Enlaces para la Igualdad de Género.
- 5.5. Ente(s) Público(s)/Institución: La(s) dependencia(s) o Entidad(es) de la Administración Pública Estatal.
- 5.6. Equidad: Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.
- 5.7. Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

5.8. Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

5.9. Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

5.10. Igualdad sustantiva: La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

5.11. Instituto: El Instituto Sonorense de las Mujeres.

5.12. Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

5.13. Secretaría: La Secretaría de Gobierno del Estado de Sonora.



5.14. Transversalidad de la perspectiva de género: El proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

5.15. Unidad(es): La Unidad o Unidades para la Igualdad de Género.

#### **6. DE LAS UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.**

- Definición.

Las Unidades, son los órganos especializados en perspectiva y transversalidad de género adscritos a los entes públicos y encargados de ejercer la función pública del Estado de promover la observancia de los derechos de las mujeres y hombres dentro de la administración pública, siendo impulsores de la equidad e igualdad entre mujeres y hombres, vinculados a los sectores público, privado y social de la entidad. También son las encargadas de implementar e impulsar acciones sustantivas y programas tendientes a alcanzar la igualdad de oportunidades al interior de las dependencias y entidades, así como de proponer e intervenir en la elaboración de políticas públicas con una perspectiva de género.

- Creación de Unidades.

Las dependencias y entidades que a la fecha de la publicación del presente Manual no cuenten con su respectiva Unidad, para dar cumplimiento de las disposiciones legales en la materia realizarán las gestiones correspondientes, a efecto de crear las condiciones para incluirla dentro de la estructura administrativa y normativa, con la calidad de unidad administrativa.

- Atribuciones.

Además de las atribuciones contenidas en el artículo 39 del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora, para el cumplimiento de sus objetivos, corresponderá a la Unidad:

- a. Asegurar la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en la cultura organizacional y quehacer institucional;
- b. Verificar la incorporación y transversalidad de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuesto anual de la institución y de los sectores vinculados a ella;
- c. Revisar el presupuesto de género del ente público, y coadyuvar en la revisión del presupuesto institucional para que cada área comprometa acciones afirmativas y sustantivas;
- d. Asegurar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, en su ámbito de competencia;
- e. Incidir en acciones legislativas que impulse la dependencia para garantizar el acceso igualitario de las mujeres al desarrollo y la tutela de sus derechos humanos;
- f. Funger como órgano de consulta y asesoría del ente público en relación con la perspectiva y transversalidad de género;
- g. Establecer y concertar acuerdos con las unidades responsables de la institución para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia establecidos en el Programa Transversal de Igualdad de Género;
- h. Coordinar la formación, capacitación y certificación del personal en materia de género e igualdad sustantiva;
- i. Coordinar acciones con las redes de género intra e interinstitucionales;
- j. Participar en los comités internos de la institución, en el ámbito de sus competencias;



- k. Difundir y publicar información en materia de derechos humanos de las mujeres, no discriminación e igualdad sustantiva;
  - l. Incorporar la perspectiva y transversalidad de género en las políticas públicas y en la elaboración del programa sectorial;
  - m. Coordinar con el Instituto, acciones que realice la dependencia o entidad en materia de política pública y en cumplimiento a la normatividad en la materia; y
  - n. Elaborar y difundir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la dependencia y entidades, en materia de género.
  - Funciones.
  - a. Proponer y participar en la definición de acciones interinstitucionales orientadas a la igualdad sustantiva;
  - b. Planificar, verificar y dar seguimiento a la introducción de la perspectiva y transversalidad de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, acciones y políticas públicas;
  - c. Gestionar que el proyecto de presupuesto de la institución se elabore con perspectiva y transversalidad de género;
  - d. Formar vínculos y redes interinstitucionales que consoliden el quehacer y alcance relacionado con la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en la Administración Pública Estatal;
  - e. Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para monitorear y evaluar las acciones institucionales realizadas en materia de género e igualdad;
  - f. Organizar y coordinar la capacitación, formación y certificación del personal en materia de género, transversalidad e igualdad sustantiva;
  - g. Asegurar que la atención y servicios a la población que brinda el ente público, se lleve a cabo con perspectiva de género y sin discriminación;
- 19

- h. Proponer cambios a la normatividad interna y a las estructuras organizacionales que aseguren la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género;
- i. Desarrollar procesos y mecanismos para promover la igualdad de género en la institución;
- j. Dar seguimiento y evaluar la instrumentación interna del Programa Transversal para la Igualdad de Género;
- k. Elaborar planes de trabajo de acuerdo a las áreas que conforman la Unidad;
- l. Fungir como enlace oficial de la dependencia o entidad ante el Instituto Sonorense de las Mujeres, y
- m. Definir una agenda de trabajo coordinada con el Instituto para dar cumplimiento a los objetivos y metas de los programas estatales.
- Perfil de la persona titular de Unidad.

El sexo, el estado civil, la edad, la filiación política no serán limitantes para ocupar la titularidad de la Unidad, sin embargo, deberá reunir el siguiente perfil:

- a. Contar con título de nivel profesional como mínimo, preferentemente en el área de humanidades o ciencias sociales;
  - b. Tener experiencia laboral de 2 años o más en áreas relacionadas con transversalidad y perspectiva de género, o contar con especialización académica en la materia, que le permitan la toma adecuada de decisiones;
  - c. Poseer una alta convicción de respeto a los derechos humanos y ser sensible a la necesidad de cambios estructurales para disminuir las brechas de desigualdad;
  - d. Contar con habilidades para la comunicación y trabajo en equipo;
  - e. No haber sido inhabilitado(a) para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público federal, estatal o municipal, y
  - f. Cumplir con los requisitos de admisión del ente público que corresponda.
- 20



- Estructura organizativa.

Para el cumplimiento de sus atribuciones y funciones, las Unidades deberán contar con una estructura y presupuestos propios, tener un nivel de alta dirección que permita una relación cercana y directa a la persona titular de la dependencia o entidad, de acuerdo con la siguiente estructura básica recomendada:



#### 6.1. Funciones de la Dirección de Institucionalización y Transversalidad de la Perspectiva de Género:

1. Plantear estrategias que garanticen que la atención y servicios a la población se lleve a cabo con perspectiva de género y sin discriminación;
2. Proponer cambios a la normatividad interna y a las estructuras organizacionales que aseguren la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género;
3. Definir una agenda de trabajo coordinada con el Instituto para dar cumplimiento a los objetivos y metas del Plan Estatal de Desarrollo, del Programa Transversal de Igualdad de Género, del Programa Estatal para

Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y del Programa PROIGUALDAD;

4. Generar estadísticas e informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad, que den cuenta de los avances en la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género;
5. Visibilizar y difundir las brechas de desigualdad;
6. Planificar, coordinar, dar seguimiento y evaluar la instrumentación de las acciones establecidas en materia de cultura organizacional en los planes y programas de trabajo;
7. Concertar la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en el presupuesto y dar seguimiento al ejercicio del gasto, tanto de los recursos etiquetados para la igualdad como el correspondiente al ejercicio fiscal;
8. Formular y recomendar propuestas de políticas públicas que aseguren la reducción de brechas de desigualdad, mediante la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en el quehacer institucional;
9. Coordinar y dar seguimiento a las acciones de formación, capacitación y certificación continuas del personal en relación con la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en la cultura organizacional y en la programación, presupuestación, ejecución, y evaluación de las políticas públicas institucionales;
10. Establecer vínculos intra e interinstitucionales que promuevan el trabajo conjunto para la institucionalización de la perspectiva de género;
11. Elaborar y promover contenidos, mensajes y productos con perspectiva de género y sin discriminación para la implantación y consolidación de la cultura organizacional, y
12. Presentar informes periódicos sobre las acciones en materia de cultura organizacional y transversalidad de la perspectiva de género.

#### 6.1.1. Funciones de la Subdirección de Políticas Públicas y Presupuesto:



1. Dar seguimiento al cumplimiento de la estrategia transversal de género en el programa sectorial y en el presupuesto etiquetado para la igualdad;
2. Formular políticas públicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planeación, programación, presupuestación y evaluación de la dependencia o entidad;
3. Definir e implementar criterios de atención y servicio a la población con perspectiva de género y no discriminación;
4. Diseñar y coordinar la elaboración de diagnósticos que identifiquen brechas de desigualdad para proponer políticas públicas con perspectiva y transversalidad de género;
5. Presentar informes sobre la implementación y avances de las acciones realizadas en relación con la transversalidad de la perspectiva de género;

#### **6.1.2 Funciones de la Jefatura de Institucionalización:**

1. Recabar información sobre el cumplimiento de la estrategia transversal de género en el programa sectorial y en el presupuesto etiquetado para la igualdad;
2. Apoyar y documentar la inclusión de la perspectiva y transversalidad de género en la atención, servicio y políticas públicas del sector;
3. Realizar diagnósticos que permitan identificar brechas de desigualdad para el diseño y propuesta de políticas públicas con perspectiva y transversalidad de género, y
4. Recabar y sistematizar información para la elaboración de informes de seguimiento y evaluación de las acciones realizadas para la institucionalización de la perspectiva de género.

#### **6.1.3 Funciones de la Subdirección de Cultura Institucional, Seguimiento y Evaluación:**

1. Instrumentar acciones para la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional e identificar y establecer sinergias con las dependencias y entidades del sector;
2. Dar seguimiento a las líneas de acción en materia de cultura organizacional del plan de acción institucional para la igualdad;
3. Diseñar y coordinar la estrategia de formación, capacitación y certificación del personal en materia de perspectiva, transversalidad e igualdad de género;
4. Coordinar la integración y presentación de informes, análisis y evaluaciones del proceso de la institucionalización de la perspectiva de género,
5. Dar seguimiento al avance de indicadores y realizar evaluaciones periódicas para conocer los avances en la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género.

#### **6.1.4 Funciones de la Jefatura de Cultura Organizacional y Seguimiento**

1. Operar y documentar la instrumentación, seguimiento y evaluación de las acciones de cultura organizacional;
2. Operar la implementación de programas de formación, capacitación y certificación del personal;
3. Documentar los avances del sector en relación con la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género, y
4. Realizar e integrar informes, análisis y evaluaciones del proceso de institucionalización de la perspectiva de género.

#### **7. DE LAS Y LOS ENLACES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.**

- Definición.

Las y los Enlaces para la Igualdad de Género, son las personas servidoras públicas de cada dependencia o entidad, responsables de atender el compromiso establecido en la Política Estatal para la Igualdad, plasmada en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, Eje Transversal II, Reto 4,

23

24



*estrategia 4.1, Línea de Acción 4.1.6 Impulsar la creación de unidades de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.*

En los entes públicos donde no se haya creado la Unidad, las y los Enlaces serán quienes ejerzan las funciones de ésta, en lo que resulte aplicable tomando en consideración que realizan funciones propias de sus puestos, con independencia de las tareas en materia de perspectiva y transversalidad de género.

Su nombramiento es honorífico por lo que no reciben compensación o percepción adicional al salario que le corresponde en función del puesto que desempeña en el ente público.

- Reconocimiento.

Las y los Enlaces para la igualdad de Género deberán tener el reconocimiento de las y los titulares y de todo el personal de la dependencia o entidad a la que se encuentren adscritas(os), lo que le permitirá contar con el apoyo de todas las áreas en la implementación de acciones para transversalizar la perspectiva de género en la institución.

- Perfil de la persona Enlace.

El o la titular de la dependencia o entidad en la designación de la o las personas que fungirán como Enlaces para la Igualdad de Género, deberá tomar en consideración los mismos requisitos para ser titular de Unidad.

- Funciones y atribuciones.

- a. Coadyuvar con el cumplimiento de las acciones plasmadas en el Plan Estatal de Desarrollo en materia de igualdad de género.

25

C O P I A

Secretaría  
de Gobierno

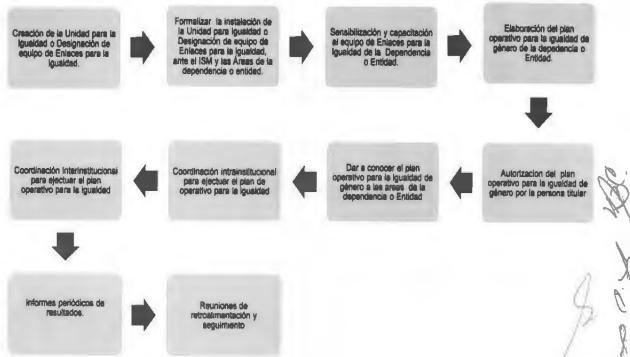
Boletín Oficial y  
Archivo del Estado

- b. Coadyuvar con el Instituto en el cumplimiento del Programa Transversal de Igualdad de Género;
- c. Difundir en la dependencia o entidad a la que se encuentren adscritas(os), las acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- d. Participar en las capacitaciones impartidas por el Instituto;
- e. Coordinarse con las y los demás Enlaces de su dependencia o entidad, para llevar a cabo acciones transversales al interior de la Institución;
- f. Participar en las redes de coordinación con las y los Enlaces de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, para el logro de los objetivos de los programas estatales en materia de género;
- g. Fungir como enlace oficial de la dependencia o entidad con el Instituto;
- h. Coordinar la vinculación de la institución con el Instituto, para efectos de capacitación, representación, rendición informes y reportes, etc.

**8.- OPERATIVIDAD DE LA UNIDAD O ENLACE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO**

26

1 RL

**8.1 Procedimiento Administrativo:**

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1.	El Instituto envía oficio a las y los titulares de las dependencias/entidades, solicitando que se nombre a un enlace institucional y se comprometa a crear la Unidad de Género para atender requerimientos del Programa Especial de Igualdad de Género; el oficio deberá hacer referencia al cumplimiento a la Ley y al perfil que debe cumplir la/el responsable de la infraestructura.	Titular del Instituto Sonorense de las Mujeres

27

2.	Establece el compromiso de la dependencia para crear la Unidad de Género y nombrar a la persona responsable e informa al Instituto Sonorense de las Mujeres.	Titular de la dependencia
3.	Informa a las y los titulares de las unidades responsables de su dependencia: 1) Su decisión de crear la Unidad de Género. 2) El nombre de la persona responsable. 3) Instruye para que designen de manera coordinada las enlaces de género para que funjan como representantes para realizar acciones de coordinación intra institucional con la Unidad de Género designada.	Titular de la dependencia
4.	Recibe de manera oficial de las y los titulares de las áreas responsables los nombramientos de las y los Enlaces de género Institucionales.	Responsable de la Unidad de Género o Enlace de Igualdad
5.	Cónvoca a las y los Enlaces para la igualdad de Género asignadas, a la reunión con el fin de instalar de manera formal la Unidad de Género; notificando al Instituto Sonorense de las Mujeres.	Titular de la dependencia
6.	Capacitación y profesionalización en materia de Igualdad de Género y perspectiva de género a las Enlaces para la igualdad de género.	Instituto Sonorense de las Mujeres
7.	Realizan Plan de Trabajo Anual por cada Comisión. El Plan deberá especificar objetivos, metas, tiempos, responsable	Responsable de la Unidad de Género o Enlace para la Igualdad de Género
8.	Elabora reporte e informa sobre los avances en materia de Igualdad, enviando una copia	Responsable de la Unidad de Género o Enlace para la Igualdad

28



	al Instituto Sonorense de las Mujeres para alimentar los informes del Sistema para la Igualdad.	
9.	Concentra los resultados de las diferentes Unidades para la Igualdad de género de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para la elaboración del informe.	Instituto Sonorense de las Mujeres
10.	Evaluación y seguimiento	Responsable de la Unidad de Género o Enlace para la Igualdad

Transitorios

Primero. El presente Manual entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

Segundo. Las dependencias y entidades deberán crear las condiciones administrativas y presupuestales para incorporar a las Unidades para la Igualdad de Género a su estructura orgánica y normativa, dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la publicación de este documento.

Dado en la Ciudad de Hermosillo, Sonora, a los 3 días del mes de noviembre del año 2020.

Mtro. Miguel Ernesto Pompa Corella  
Secretario de Gobierno del Estado de Sonora

Lcda. Blanca Luz Serrana López  
Coordinadora Ejecutiva del Instituto Sonorense de las Mujeres

(29)



**PROGRAMA INTEGRAL DE  
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON  
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Noviembre 2020

C O P I A

Secretaría de Gobierno  
Boletín Oficial y  
Archivo del Estado



**DIRECTORIO**

Lcda. Claudia Artemiza Pavlovich Arellano  
Gobernadora Constitucional del Estado de Sonora

Mtro. Miguel Ernesto Pompa Corella  
Secretario de Gobierno

Lcda. Blanca Luz Saldaña López  
Coordinadora ejecutiva

Lcda. Lucia Margarita Lomellín López  
Directora de Programas Sociales  
(Responsable del programa)

Mtra. Alejandra Margarita Olgún Negrete  
Directora de Atención Ciudadana

Lcda. Bertha Zoraya Alegria Córdova  
Directora de Derechos

Lcda. Bricia Zulema León Atríp  
Directora de Comunicación e Imagen

Lcda. Melina Villanueva Zambrano  
Coordinadora del Área de Alerta de Género ISM

Ing. Fernando Sandoval Sandoval  
Director de Evaluación y Seguimiento Técnico

Lcda. Sara María Laguna Rivera  
Directora de Administración y Finanzas

**INTRODUCCIÓN..... 6****CAPÍTULO I.- MARCO NORMATIVO ..... 8**

I.1. Convenios y Acuerdos Internacionales .....	8
I.2. Reformas en México en la materia .....	9
I.3. Marco Normativo Federal .....	10
I.4. Marco Normativo Estatal .....	10

**CAPÍTULO II.- INDICADORES DE POBLACIÓN ..... 11**

II.1. Habitantes por edad y sexo en Sonora.....	11
II.2. Población de Sonora por tamaño de localidad y sexo .....	13
II.3. Sonora 2010. Población de 15 años y más con y sin educación superior por sexo.....	14
II.4. México y Sonora 2000, 2010 y 2015. Tasa de analfabetismo y distribución por sexo (porcentajes) .....	15
II.5. Sonora 2001 y 2012. Principales causas de muerte en mujeres.....	16
II.6. Sonora. Muertes Maternas 2005 a 2015 .....	16
II.7. Sonora2000, 2010 y 2015. Jefatura de hogar por sexo .....	17
II.8. Sonora 1990, 2000, 2010 y 2015. Actividad económica de la población de hombres y mujeres .....	18
II.9. Población de 15 y más años.....	18
II.10. Población subordinada y remunerada con y sin prestaciones, según sexo.....	19
IV trimestre de 2016 .....	19
II.11. Población subordinada y remunerada con y sin acceso a instituciones de salud, según sexo. IV trimestre 2016.....	19

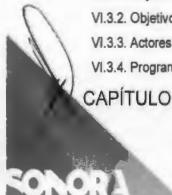
**CAPÍTULO III.- INDICADORES DE SEGURIDAD ..... 20**

III.1. LÍNEA 911 .....	20
III.2. Encuesta Nacional sobre las Dinámica de las Relaciones en los Hogares .....	21
III.2.1. Violencia por ámbito a lo largo de su relación actual o última y en los últimos 12 meses.....	23
III.2.2. La violencia contra las mujeres en el ámbito escolar.....	25
III.2.3. La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.....	26
III.2.4. La violencia contra las mujeres en el ámbito comunitario .....	29

**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



III.2.5. La violencia contra las mujeres en el ámbito familiar .....	30
III.2.6. Violencia de la Pareja.....	32
III.2.7. Abuso Sexual en la Infancia y Atención Obstétrica.....	36
III.2.8. Violencia contra las mujeres de 60 años y más.....	39
III.2.9. Patrones Culturales: roles y estereotipos de género.....	40
III.3. Feminicidio.....	41
III.3.1. Conceptos y/o definiciones.....	42
III.3.2. Tipo Penal del Feminicidio.....	43
<b>CAPÍTULO IV.- JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO V.- ALINEACIÓN Y OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA .....</b>	<b>49</b>
V.1. Definición de cinco objetivos transversales: .....	50
<b>CAPÍTULO VI. - PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>52</b>
VI.1. Primer Modelo: Institucionalización de la Perspectiva de Género .....	53
VI.1.1. Objetivo General.....	53
VI.1.2. Objetivos Específicos.....	53
VI.1.3. Actores Estratégicos.....	54
VI.1.4. Programa de capacitación y formación profesional de Institucionalización de la Perspectiva de Género.....	56
VI.2. Segundo Modelo: Programa de Prevención.....	63
VI.2.1. Objetivo General.....	64
VI.2.2. Objetivos Específicos.....	65
VI.2.3. Actores Estratégicos.....	65
VI.2.4. Programa de prevención .....	65
VI.3. Tercer Modelo: Empoderamiento y Derechos Humanos de las Mujeres.....	76
VI.3.1. Objetivo General.....	76
VI.3.2. Objetivos Específicos.....	77
VI.3.3. Actores Estratégicos.....	77
VI.3.4. Programa para el Empoderamiento y Derechos Humanos de las Mujeres .....	78
<b>CAPÍTULO VII.- METODOLOGÍAS .....</b>	<b>81</b>



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



VII.1. Metodología participativa.....	81
VII.2. La Metodología Expositiva .....	83
VII.3. La Metodología Interactiva .....	84
<b>VIII.- EVALUACIÓN.....</b>	<b>84</b>
VIII.1. Participantes .....	85
VIII.2. Instructor/a .....	85
<b>ANEXOS .....</b>	<b>86</b>
Formato de carta descriptiva .....	86
Formatos de Evaluación.....	88



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



## INTRODUCCIÓN

El Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional con Perspectiva de Género se divide en ocho capítulos: en el primero se describe el marco normativo nacional y estatal, así como los convenios y tratados a los cuales se ha suscrito el país en materia de igualdad de género y no discriminación para el sustento del presente instrumento.

En el segundo capítulo se analiza el estatus socio demográfico de las mujeres en Sonora, a través de indicadores estatales que permiten establecer las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres que merecen ser atendidas.

En el tercer capítulo se presentan los indicadores de seguridad que muestran las incidencias de la violencia contra las mujeres en el estado de Sonora, desde la llamada al número de emergencia 911, así como los resultados de la Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares ENDIREH 2016, del INEGI, y una explicación contextual del feminicidio.

En el cuarto capítulo se justifica el compromiso de la creación del Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional con Perspectiva de Género.

En el quinto capítulo se expone la alineación de la estrategia del Programa Transversal de Igualdad de Género con la estrategia transversal de igualdad de género del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y el Eje Transversal II Gobierno Promotor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género, haciendo hincapié en los objetivos del Programa.

En el sexto capítulo se muestra el Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional con Perspectiva de Género del Instituto Sonorense de las Mujeres, dividiéndose en tres modelos:



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

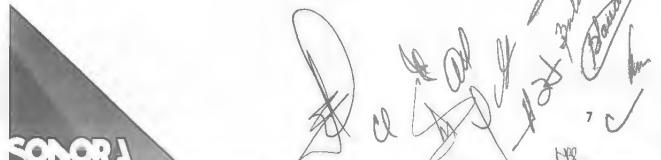


- A) Programa de Capacitación y Formación Profesional de Institucionalización de la Perspectiva de Género
- B) Programa de Prevención
- C) Programa para el Empoderamiento y Derechos Humanos de las Mujeres.

En el séptimo capítulo se describen las metodologías desarrolladas a través de los diferentes modelos de capacitación.

En el Octavo capítulo se detalla la Evaluación de las capacitaciones que se deriven del presente programa.

Por último, se incluyen los Anexos, en los que se muestran los formatos de cartas descriptivas utilizadas para dar soporte a la secuencia didáctica, así como los formatos de evaluación tanto del instructor/a, como de las y los asistentes.



## CAPÍTULO I.- MARCO NORMATIVO

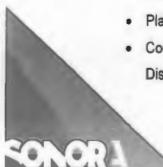
El Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional con Perspectiva de Género del Instituto Sonorense de las Mujeres se fundamenta en un marco jurídico que busca traducir el impulso alcanzado a través de convenciones y tratados internacionales, y las reformas jurídicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la no violencia contra las mujeres, para establecer las políticas públicas con perspectiva de género y la visión de un gobierno incluyente que trabaja en el bienestar de las mujeres y el respeto a sus derechos humanos.

En México se han firmado importantes convenios y acuerdos internacionales para lograr un avance significativo en su lucha hacia la igualdad y la NO violencia en contra de las mujeres.

### I.1. Convenios y Acuerdos Internacionales

Entre los convenios más significativos se encuentran:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979)
- Declaración y el Programa de Acción de Viena (1983)
- Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1994)
- Declaración y el Programa de Acción de El Cairo (1994)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar todas las Formas de Violencia contra las Mujeres, Belém do Pará (1994)
- Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)



- Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000)
- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (2000)
- Consenso de México (2004)
- Consenso de Quito (2007)
- Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2011), entre otros.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible

### I.2. Reformas en México en la materia

Las reformas constitucionales más significativas para el adelanto de las mujeres en México se ven definidas en su primer artículo, donde establece el reconocimiento del género como elemento para la elaboración de políticas públicas que garantizan el trabajo institucional a favor de las mujeres.

En el reconocimiento de los derechos humanos y las estrategias que México ha incorporado a sus políticas nacionales para la promoción de los derechos de las mujeres, se debe señalar como principales aliados en esta construcción social, los acuerdos

y convenios internacionales transformados en leyes, señalando principalmente la Ley General para Prevenir la Discriminación, cuya publicación data desde el año 2003, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada desde el año 2006 en el Diario Oficial de la Federación y La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación en el año 2007.

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, es incorporada la estrategia de "Perspectiva de Género", la cual se detalla en el capítulo III de este documento, la cual coadyuva con el cumplimiento de los sistemas que emanen de las diversas Leyes, así como de sus respectivos programas para lograr alcanzar las metas establecidas sin alterar, y considerando la alineación programática prevista en cada



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



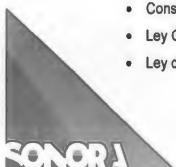
uno de los objetivos nacionales, considerando evitar duplicidades en los programas se crea el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).

#### I.3. Marco Normativo Federal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Víctimas.
- Ley de Planeación.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013 – 2018.
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
- Programa de Cultura Institucional para la Igualdad 2013 – 2015.

#### I.4. Marco Normativo Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.
- Ley de Planeación para el Estado de Sonora.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

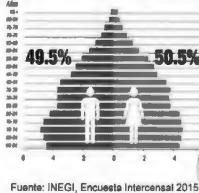


- Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el Estado de Sonora.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora.
- Ley de Salud para el Estado de Sonora.
- Ley de Protección a Madres Jefas de Familia.
- Plan Estatal de Desarrollo en el Estado de Sonora 2016-2021.
- Programa Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres.
- Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora.
- Lineamientos Generales de la Ley de Igualdad para el Estado de Sonora.
- Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres.

#### CAPÍTULO II.- INDICADORES DE POBLACIÓN

Sonora cuenta con una población total de 2 millones 850 mil 330 habitantes. Del total de la población, un millón 439 mil 911 son mujeres y un millón 410 mil 419 personas son hombres, lo que equivale a un 49.5% de hombres y el resto, 50.5% en mujeres, de acuerdo con cifras publicadas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en su Encuesta Intercensal 2015. Siendo en su total el 2.4% del total del país.

##### II.1. Habitantes por edad y sexo en Sonora



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



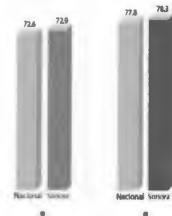
En Sonora viven 767 802 niños y niñas de 0 a 14 años, que representan el 29% de la población de esa entidad. El rango de edad de mayor población es:

Años	Número de niños	Número de niñas	Población total de niños y niñas (año 2010)
10 años	28 172	26 617	54 789

Fuente: INEGI, Encuesta Intercensal 2015

De acuerdo con estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO), el total de la población en Sonora en 2016 es de 2 millones 972 mil 580 habitantes, de los cuales 1 millón 484 mil 389 son mujeres, lo que constituye el 49.9% del total.

Debido a esto el promedio de esperanza de vida en el 2016, para mujeres y hombres al igual que sucede en otras entidades de México y en otros países del mundo, las mujeres en Sonora viven, en promedio, más que los hombres.



Fuente: INEGI, Encuesta Intercensal 2015

El diferencial de 5 y 6 años de sobrevivencia entre hombres y mujeres prevalecerá hasta el año 2030. Así, el índice de feminidad irá creciendo: según los resultados de la



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Encuesta Intercensal 2015, ya la población femenina mayor de 75 años fue de 54%; en el grupo de 70-74 años y 65-69 la proporción de mujeres fue de 52%, en ambos grupos.

En la pirámide poblacional, puede observarse que hacia el año 2030 la proporción de mujeres en el grupo de 75 años y más será de 74%. Según las previsiones del CONAPO, para 2020 habrá 8 mujeres de la tercera edad por cada 100 mujeres y en el 2030 esta relación será de 11 a 100.

En los espacios de concentración demográfica, como las localidades de mayor tamaño, no están exentos de problemas asociados a la condición social y al género.

Existe una alta concentración de la población en los polos de desarrollo del estado. En términos de la población femenina, tres cuartas partes de las mujeres se encuentran en los 7 municipios de mayor tamaño.

#### II.2. Población de Sonora por tamaño de localidad y sexo.

SEXO	Población en localidades de menor de 10 mil habitantes	Porcentaje de localidades de menor de 10 mil habitantes	Población en localidades de 10 a 50 mil habitantes	Porcentaje de localidades de 10 a 50 mil habitantes
TOTAL	462,984	100	193,364	100
HOMBRES	243,708	53.6	97,641	50.5
MUJERES	219,258	47.4	95,723	49.5

Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010.

En los municipios de menor tamaño se encuentran alrededor de 346 mil 433 mujeres, y en la mayoría de estos municipios, el número de hombres supera al de mujeres debido a que las actividades agrícolas, ganaderas y mineras dificultan la incorporación de la mujer al trabajo.

Esta concentración se debe a la creciente urbanización de las cabeceras municipales que ofrecen la mayor oferta educativa y de empleo, sobre todo en los servicios y el comercio.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



De acuerdo con información del Censo de Población y Vivienda de 2010, del total de la población con nivel educativo medio superior y superior en 2010, el porcentaje de mujeres fue de 50%, mientras que 20 años atrás era de 47%.

Es importante destacar que la cobertura de educación media superior es baja y debe reconocerse que esta tampoco se ha alcanzado al 100% en el nivel secundaria.

Para el ciclo 2013-2014, el censo destaca que la cobertura general para Sonora en secundaria es 92%; pero, aun así, es muy superior al 85% del promedio nacional.

En el nivel básico se observa una disminución en dicha cobertura entre 2006 y 2013, quedando por debajo del promedio nacional excepto en el nivel secundario. Sin embargo, en cuanto a la equidad entre hombres y mujeres, el avance es evidente en estos niveles educativos.

**II.3. Sonora 2010. Población de 15 años y más con y sin educación superior por sexo**

	Total	100	100	100	100
Hombres	50.0	50.4	48.0	51.4	
Mujeres	50.0	49.6	52.0	48.6	
	Total	100	100	100	100
	Hombres	49.9	49.8	45.6	60.5
	Mujeres	50.1	50.2	54.4	39.5

Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010

SONORA

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



El analfabetismo determina una mayor vulnerabilidad social de esta población en un entorno económico cada vez más competitivo, pues se considera que limita el desarrollo pleno de las personas y su participación en la sociedad, con repercusiones a lo largo de su ciclo de vida.

El analfabetismo también afecta al entorno familiar, restringe el acceso a los beneficios del desarrollo y obstaculiza el ejercicio pleno de los derechos humanos.

**II.4. México y Sonora 2000, 2010 y 2015. Tasa de analfabetismo y distribución por sexo (porcentajes)**

AÑO	SONORA			MÉXICO		
	TOTAL	HOMBRE	MUJERES	TOTAL	HOMBRE	MUJERES
2000	4.3	49.4	50.6	9.5	37.6	62.4
2010	3.3	50.5	49.4	5.9	38.9	61.1
2015	2.2	48.5	51.2	6.8	38.5	61.5

Fuente: INEGI, XII Censo de Población y Vivienda 2000, XIII Censo de Población y Vivienda 2010 y Encuesta Intercensal 2015

De la población indígena captada en el censo de 2015, el 45.1% de la población hablante de lengua indígena eran mujeres. En total eran 65 mil 890 personas que se localizan en 51 localidades de 15 municipios, principalmente Guaymas, Etchojoa, Huatabampo, Hermosillo, Navojoa, Cajeme, Bácum, Nogales y San Miguel de Horcasitas.

De ellas 29 722 hablan lengua indígena, de las cuales 2.2% son monolingües, tienen en promedio un hijo(a) más que los no hablantes de lengua indígena, un promedio de escolaridad menor, una tasa de analfabetismo muy por encima del total de mujeres y perciben menores salarios que las mujeres ocupadas no indígenas.

La salud de las mujeres es otro de los indicadores que nos alerta sobre los rezagos en la atención de ciertas enfermedades propias de la mujer, aunque en este ámbito tanto hombres como mujeres se enfrentan al nuevo esquema epidemiológico donde las enfermedades crónicas y degenerativas se presentan como fenómeno actual.

SONORA



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Las tres principales causas de muerte dentro de la población femenina (enfermedades del sistema circulatorio, tumores y enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas) explican gran parte de las muertes de mujeres y el porcentaje que representan va en aumento, entre 2001 y 2012 pasaron del 56% al 65%; para el año 2015, disminuyó el porcentaje a 63.3.

#### II.5. Sonora 2001 y 2012. Principales causas de muerte en mujeres

CAUSAS DE MUERTE	2001	2012	2015
Sistema circulatorio	26.4	29.8	29.3
Tumores (neoplasias)	15.5	17.5	17.9
Endocrinas, nutricionales y metabólica	14.1	17.4	16.1
Sistema respiratorio	7.7	8.5	8.5
Sistema digestivo	6.3	6.0	7.1
Infecciosas y parasitarias	3.3	3.8	3.1
Externas	13.5	6.2	5.1
Otras causas	13.0	10.9	9.2
Enfermedades del sistema genitourinario			3.7

Fuente: Sistema Estatal de Indicadores de Género, con base en información de INEGI.

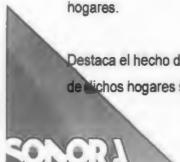
#### II.6. Sonora. Muertes Maternas 2005 a 2015

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
10-14											1
15-19	1	1	3	2	2	2	2	8	2	2	2
20-24	6	8	5	5	8	5	5	2	7	2	2
25-29	5	7	6	1	3	2	12	2	5	6	6
30-34	5	5	3	4	4	2	2	7	6	8	8
35-39	1	4	2	3	1	1	4	5	4		
40-44	1		1		1	1	1		2	2	
45 y más			1		1						
TOTAL	19	25	21	15	21	13	26	23	24	20	20

Fuente: Secretaría de Salud del Estado de Sonora, SINAIS 2000-2014 \*preliminar

De acuerdo con el censo de 2010, el 25.7% de los hogares de Sonora eran comandados por jefatura femenina, esto es 181 mil 357 hogares, para el censo de 2015, el 31.7% de los hogares de Sonora eran comandados por jefatura femenina, esto es 258,562 hogares.

Destaca el hecho de que, en el grueso de ellos, la edad de la mujer es mayor, pues 30% de dichos hogares son dirigidos por mujeres mayores de 60 años, 18.7% por mujeres de



16

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



entre 50 y 59 años, 21.3% por mujeres de 40 a 49 años, 19.2 por mujeres de 30 a 39 años y 10% por mujeres de 20 a 29 años.

Aunque la gran mayoría de estos hogares son dirigidos por mujeres en edad productiva, en el caso de los hombres, solo 18.2% de los hogares con jefatura masculina lo encabezaba un hombre de más de 60 años.

El ingreso en los hogares con jefatura femenina suele ser menor, según el mismo censo de 2010, 62.2% de ellos estaban en el rango de 0 a 3 salarios mínimos contra 50% de los hogares de jefatura masculina, por lo que son mayormente vulnerables a las carencias sociales.

En complemento, el mayor porcentaje de jefas por entidad federativa se presenta en el Distrito Federal donde en el 35.7% de las jefaturas de hogar se encuentra una mujer; le sigue Guerrero, Morelos y Sonora donde 31.7 de cada cien cabezas de familia son mujeres.

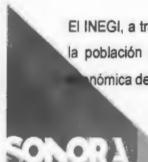
Además, en los últimos quince años se han incrementado de forma significativa los hogares comandados por mujeres. En el 2000 había 110 mil 235 mujeres jefas de hogar y representaban el 20.6 por ciento, actualmente se estima que 258 mil 562 hogares tienen jefatura femenina, casi la tercera parte de los hogares del estado.

#### II.7. Sonora 2000, 2010 y 2015. Jefatura de hogar por sexo

ANOS	HOMBRES	MUJERES
2000	79.4%	20.6%
2010	74.3%	25.7%
2015	68.3%	31.7%

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000, XIII Censo de Población y Vivienda 2010 y Encuesta Intercensal 2015.

El INEGI, a través de la Encuesta Intercensal 2015, muestra la actividad económica de la población de hombres y mujeres, siendo evidente el crecimiento de la actividad económica de la población femenina, como de la tasa de ocupación; en el año 2016 48%



17



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



de las mujeres en edad activa participaron en el mercado de trabajo con un cambio evidente en el patrón por edades, pues se redujo la participación de las más jóvenes mientras se incrementó en las mayores de 19 años.

**II.8. Sonora 1990, 2000, 2010 y 2015. Actividad económica de la población de hombres y mujeres.**

CONCEPTO	1990	2000	2010	2015	Tasa 1990-2000	Tasa 2010-2015	Tasa 2015-2016
Población de 12 años y más	1,292,859	1,817,117	2,025,823	2,232,594	2.2	2.3	1.9
PAE	577,205	819,969	1,104,922	1,178,848	3.5	3.0	1.3
Población Ocupada	582,388	610,424	1,043,459	1,133,092	3.7	2.5	1.8
Población Desocupada	14,819	9,545	81,463	45,756	-4.4	18.6	-5.9
PAE Masculina	439,143	583,885	731,881	750,848	2.5	2.6	0.5
Ocupación Masculina	427,354	586,478	884,552	716,534	2.8	2.1	0.9
Desocupación Masculina	11,769	7,407	47,129	34,314	-4.8	19.5	-8.3
PAE Femenina	138,062	256,084	373,241	427,909	6.2	3.8	2.7
Ocupación Femenina	135,032	253,948	358,907	418,484	8.3	3.5	3.0
Desocupación Femenina	3,030	2,138	14,334	11,425	-3.5	19.0	-4.5

Fuente: INEGI-Sonora con base en información de INEGI, Censos de Población y Vivienda 1990, 2000 y 2010 y Encuesta Intervisual 2015. Consultado en la página <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ocpy/default.aspx> TMA= Tasa de Crecimiento Media Anual

Esta situación refleja la importancia de las mujeres dentro de la economía de nuestro estado, no solo al aportar con su trabajo a la productividad estatal, sino también al ampliar y fortalecer los espacios de progreso económico y social, puesto que las mujeres contribuyen de manera significativa al impulso de las economías y al desarrollo.

Aún desde el hogar, la contribución por trabajo es mayor de parte del grupo de mujeres; en cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para México, estas dedican 373 minutos diarios a actividades domésticas, más de tres veces que lo aportado por los hombres en este ámbito.

Por otro lado, la falta de infraestructura pública suficiente y de calidad para el cuidado y resguardo de los infantes provoca que la participación femenina en el mercado de trabajo



SONORA

**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



se estratifique según el número de hijos, en la gráfica de abajo puede verse que la participación es mucho mayor en las mujeres con sólo 1 a 2 hijos, lo cual también se relaciona con la edad.

**II.9. Población de 15 y más años**

	GTA	n Hijo	1 a 2 hijos	3 o más hijos	sin hijos
<b>TOTAL</b>	1,115,831	268,701	368,864	403,378	78,888
<b>Población económicamente activa</b>	558,832	128,260	213,583	200,807	18,382
<b>TPE</b>	50.1	47.3	47.3	48.7	23.9

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Las prestaciones laborales entre trabajadores hombres y mujeres: más del 50% de la población ocupada sin prestaciones son mujeres, de ahí que el índice de informalidad de la población femenina supere con mucho el de la población masculina, para el año 2015 fue 47% y 39% para mujeres y hombres respectivamente según resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de INEGI.

**II.10. Población subordinada y remunerada con y sin prestaciones, según sexo.**

IV trimestre de 2016.

	TOTAL	con prestaciones	sin prestaciones	NO ESPEC.
<b>TOTAL</b>	1,017,844	685,737	292,975	28,932
<b>HOMBRE</b>	621,573	411,287	191,218	19,070
<b>MUJER</b>	396,071	284,450	101,759	9,862

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

**II.11. Población subordinada y remunerada con y sin acceso a instituciones de salud, según sexo. IV trimestre 2016**

	TOTAL	CON ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD	SIN ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD	NO ESPECIFICO
<b>TOTAL</b>	1,017,844	657,403	358,489	23,772
<b>HOMBRE</b>	621,573	386,970	208,460	14,143

SONORA

19



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



MUJER	398,071	258,433	128,009	9,629
-------	---------	---------	---------	-------

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

### CAPÍTULO III.- INDICADORES DE SEGURIDAD

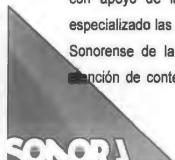
#### III.1. LÍNEA 911

El Centro de Control, Comando, Comunicación y Cómputo (C4) de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Sonora informó que los reportes atendidos por llamadas de emergencia al 911 por violencia familiar en el año 2015 fue de 71,050 registros, en el año 2016 de 77,755 y en el año 2017 de 82,329.



FUENTE: Centro de Control, Comando, Comunicación y Computo (C4)/SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO

Es importante considerar que el incremento de reportes en el periodo mencionado es resultado de la constante difusión del trabajo integral y transversal que se realiza dentro del C4 por el "Centro de Atención de llamadas de Emergencia" (CALLE) conformado con apoyo de las instancias estatales que instalaron un despacho de atención especializado las 24 horas los 365 días del año, tales instancias, como lo es el Instituto Sonorense de las Mujeres que cuenta con cinco Psicólogas Clínicas para brindar atención de contención y canalización en situaciones de violencia de género; el DIF



20

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



estatal con profesionistas en Licenciatura en Derecho para atender a niñas, niños, adolescentes y personas adultas mayores que se encuentren en estado de vulnerabilidad e indefensión ante una acción u omisión de cualquier tipo de violencia. Programa implementado por la actual administración Estatal.

Los Municipios que concentran el 85% del número de reportes por violencia familiar ante el número de emergencia 911, en el año 2017, son los siguientes:

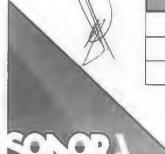
MUNICIPIO	No. DE REPORTES	PORCENTAJE
Hermosillo	32,442	39.41%
Cajeme	13,876	16.85%
San Luis Rio Colorado	8,879	10.91%
Nogales	8,873	10.78%
Guaymas	3,468	4.21%
Navojoa	3,030	3.68%

FUENTE: Centro de Control, Comando, Comunicación y Computo (C4)/SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO

#### III.2. Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares

Según la Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares del INEGI (ENDIREH), informó que, en los años 2003, 2006, 2011 y 2016, el estado de Sonora en las primeras tres encuestas se encontraba por arriba de la media nacional en violencia contra las mujeres casadas o unidas de 15 y más años de edad a lo largo de la relación con su última pareja, para la encuesta del 2016 nuestra entidad quedó por debajo de la media nacional.

AÑO	MEDIA NACIONAL	MEDIA ESTATAL
2003	46.6%	49.8%
2006	67.7%	68.8%
2011	62.1%	68.1%



21



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



2016	68.1%	61.1%
------	-------	-------

FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Para el año 2016 Sonora pasó de la **4ta posición en el 2011** a la **20** en el **2016**, en violencia contra las mujeres, reflejado porcentualmente de la siguiente manera:



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

La ENDIREH 2016, incorpora actos violentos contra las mujeres y homologa el conjunto para cada tipo de violencia.

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Sistemas de discriminación</b>   | <b>Tipos de violencia</b>   | <b>Nuevas temáticas</b>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolar</li> <li>• Laboral</li> <li>• Comunitario</li> <li>• Familiar</li> <li>• Pareja</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emocional</li> <li>• Física</li> <li>• Económica</li> <li>• Patrimonial</li> <li>• Sexual</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención obstétrica</li> <li>• Abuso sexual en la infancia</li> </ul> |



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



III.2.1. Violencia por ámbito a lo largo de su relación actual o última y en los últimos 12 meses.

La ENDIREH 2016, nos dice que el 61.1% de las mujeres de 15 años y más han tenido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en al menos un ámbito y ejercida por cualquier agresor.

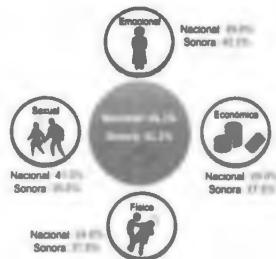


FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Tipos de violencia contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida, de su relación actual o última y en los últimos 12 meses.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Prevalencias de violencia total contra las mujeres por tipo de violencia y año de encuesta.

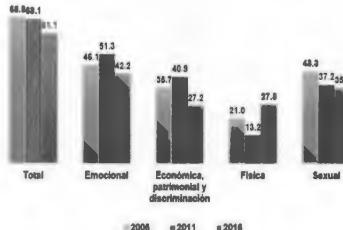
Tipo de violencia	% 2006	% 2011	% 2016
Emocional	46.1	51.3	42.2
Económica, patrimonial y discriminación	35.7	40.9	27.2
Física	21.0	13.2	27.8
Sexual	43.3	37.2	35.6
Total	<b>68.8</b>	<b>68.1</b>	<b>61.1</b>

FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Los tipos de violencia contra las mujeres presentados por la ENDIREH 2016, en comparación con los años 2006 y 2011, nos refleja una considerable disminución en los tipos de violencia emocional, económica y sexual. Siendo que en la violencia física tiene un aumento.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

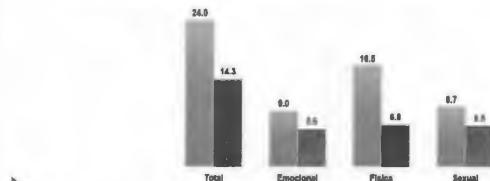


FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Sobre las prevalencias de violencia total contra las mujeres, la violencia física se incrementó de 13.2% a 27.8%, mientras que la violencia emocional, económica y sexual muestran una disminución.

### III.2.2. La violencia contra las mujeres en el ámbito escolar.

Porcentaje de mujeres de 15 años y más que han experimentado violencia en la escuela por tipo de violencia según periodo de referencia, a lo largo de su vida de estudiante y en los últimos 12 meses.



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016  
en la vida de estudiante en los últimos 12 meses



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Las mujeres entrevistadas señalaron que sus agresores en el ámbito escolar a lo largo de su vida de estudiante son:



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

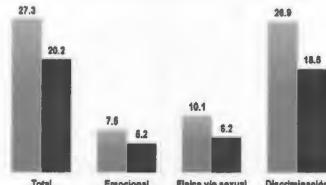
Sonora, en violencia escolar se encuentra en la posición número 16 de las 32 Entidades Federativas encuestadas por la ENDIREH 2016.

### III.2.3. La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Prevalencias de violencia en el trabajo contra las mujeres de 15 años y más que han trabajado alguna vez, por tipo de violencia y periodo de referencia a lo largo de su vida y en los últimos 12 meses.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

■ A lo largo de la vida ■ En los últimos 12 meses

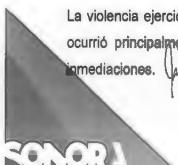
Sonora, en violencia laboral se encuentra en la posición número 11 de las 32 Entidades Federativas encuestadas por la ENDIREH 2016.

Los agresores de las mujeres en el ámbito laboral a lo largo de su vida son:



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo, y en menor medida en las locomociónes.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

La prevalencia de discriminación en el trabajo en los últimos 12 meses y porcentaje de los actos considerados son:



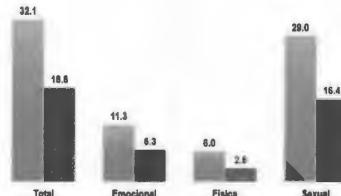
FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



### III.2.4. La violencia contra las mujeres en el ámbito comunitario

Prevalencias de violencia en la comunidad contra las mujeres de 15 años y más, por tipo de violencia y periodo de referencia a lo largo de su vida de estudiante y en los últimos 12 meses.

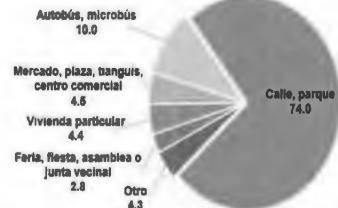


FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

■ A lo largo de la vida ■ En los últimos 12 meses

Sonora, en violencia comunitaria se encuentra en la posición número 19 de las 32 Entidades Federativas encuestadas por la ENDIREH 2016.

#### III.2.4.1. Lugares donde ocurre la violencia comunitaria en Sonora.



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016



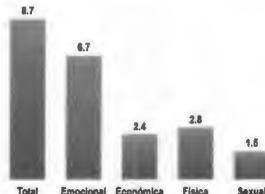
Las agresiones ocurridas en la calle son principalmente de tipo sexual (69.1%), tales como: piropos groseros u ofensivos, intimidación, acecho, abuso sexual, violación e intento de violación.



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

### III.2.5. La violencia contra las mujeres en el ámbito familiar

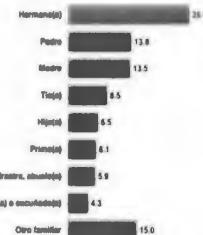
En los últimos 12 meses, 8.7% de las mujeres de 15 años y más, fueron víctimas de algún acto violento por parte de algún integrante de su familia, sin considerar al esposo o pareja.



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016



Los agresores de las mujeres en el ámbito familiar más señalados son los(as) hermano(as), el padre y la madre, en los últimos 12 meses.



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

La violencia familiar ocurrida en los últimos 12 meses, sucedió principalmente en la casa de la mujer y en la casa de algún otro familiar.



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Razones seleccionadas por las que las mujeres no buscan ayuda, atención o no denuncian.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

### III.2.6. Violencia de la Pareja.

La Violencia de la Pareja como uno de los ámbitos que contempla la ENDIREH 2016, informó que:

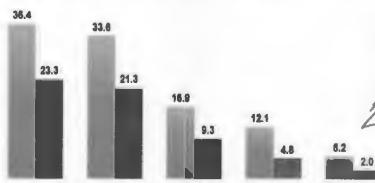
- Mujeres con violencia a lo largo de su relación: 372 568
- Mujeres con violencia en los últimos 12 meses: 238 523



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



El porcentaje de mujeres de 15 años y más que han experimentado violencia por parte de su actual o última pareja, esposo o novio, por tipo de violencia según periodo de referencia a lo largo de la relación y en los últimos 12 meses.

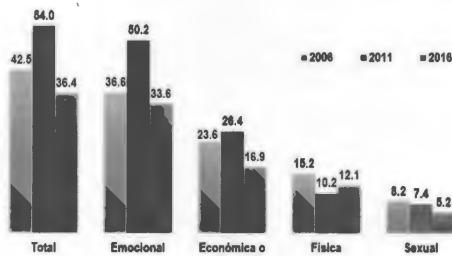


FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

\* A lo largo de la relación    En los últimos 12 meses



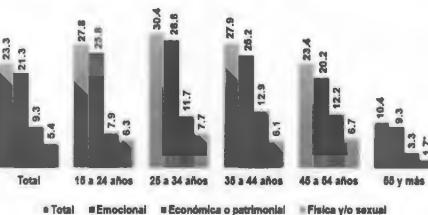
La prevalencia de violencia de la pareja actual o última a lo largo de su relación entre las mujeres de 15 años y más que tienen o tuvieron pareja por tipo de violencia y año de la encuesta.



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Sonora, las mujeres con violencia de la pareja a lo largo de la relación actual o última se encuentra en la posición número 26 de las 32 Entidades Federativas encuestadas por la ENDIREH 2016.

La prevalencia de violencia por parte de la pareja en los últimos 12 meses, entre las mujeres de 15 años y más que han tenido al menos una relación de pareja, por grupos decenales de edad, según tipo de violencia



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Distribución porcentual de búsqueda de apoyo en instituciones y denuncias de mujeres que sufrieron violencia física y/o sexual por parte de su pareja actual o última por tipo de acciones que siguió ante la violencia.

Soñar con el futuro  
Solicitar apoyo  
y denunciar  
8.8

No solicitó apoyo y no  
presentó una denuncia  
78.1

Solicitar apoyo y  
denunciar  
11.7

FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Razones por las que las mujeres con agresiones físicas y/o sexuales por parte de su actual o última pareja o esposo o novio no solicitan apoyo o no denuncian son:



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

**III.2.7. Abuso Sexual en la Infancia y Atención Obstétrica.**

La ENDIREH 2016 contempló otros abusos y maltratos contra las mujeres, como lo son:

- Abuso sexual en la infancia
- Atención Obstétrica

En los resultados de abuso sexual en la infancia, 8.8% de las mujeres de 15 años y más sufrieron este tipo de abuso; siendo su distribución porcentual de mujeres de 15 años y más, según condición de abuso sexual en la infancia la siguiente:

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Distribución porcentual de mujeres de 15 años y más, según condición de abuso sexual en la infancia



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

De los agresores que abusaron sexualmente de las mujeres de 15 años y más, durante su infancia, la relación era la siguiente:



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



La ENDIREH 2016, es la primera encuesta nacional que incluye una sección para valorar la atención obstétrica que recibieron las mujeres durante el último parto por parte del personal que las atendió.

De un Universo: 761 907 mujeres de 15 años y más que tienen entre 15 y 49 años de edad (69.1% del total):

- 205 980 (27.0%) tuvieron al menos un parto en los últimos 5 años.
- 82 007 (39.8%) reportó que el nacimiento de su último hijo/a fue por cesárea.
- 11.1% no fue informada de la razón de la cesárea.

En los últimos 5 años, 28.2% de las mujeres que tuvieron un parto, sufrió algún tipo de maltrato por parte de quienes la atendieron



El porcentaje de mujeres con maltrato en la atención obstétrica, es el 28.2% encontrándose en la posición número 27 de las 32 Entidades federativas encuestadas en el 2016.

Durante el último parto, el porcentaje de mujeres con maltrato en la atención obstétrica según situación experimentada fue el siguiente:

**SONORA**



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

### III.2.8. Violencia contra las mujeres de 60 años y más.

Basta señalar que en el caso de la violencia contra el género femenino rara vez se recoge información de mujeres mayores de 49 años, tema que apenas la década pasada comenzó a ser cubierto por la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH, del INEGI.

En el año 2016 la ENDIREH reportó que el 13.4% de las mujeres de 60 años o más sufrió algún tipo de violencia. De las cuales el 11.1% corresponde a la violencia por maltrato emocional y el 5.5% experimentó la violencia económica o patrimonial.

Los anteriores porcentajes presentados, nos muestran claramente, que, nos encontramos ante un aumento de omisiones hacia la atención y las responsabilidades en las que incurrimos como familia, gobierno y sociedad. Dichas omisiones generan la violencia contra las mujeres mayores de 60 años o más.



38  
39  
40

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



13.4% de las mujeres de 60 años o más  
sufrió algún tipo de violencia

- > 11.1% padeció alguna forma de  
maltrato emocional
- > 5.5% experimentó violencia  
económica o patrimonial

**III.2.9. Patrones Culturales: roles y estereotipos de género.**

La ENDIREH 2016 en la encuesta aplicada consideró la opinión sobre roles masculinos y femeninos, basándose en las responsabilidades parentales y el cuidado de personas enfermas y ancianas, de lo cual informó lo siguiente:



42.0% de las mujeres opina que las mujeres  
que trabajan descuidan a sus hijas e hijo.

- > 73.8% de las mujeres opina que las mujeres  
deben ser igual de responsables que los hombres  
en traer dinero a la casa



41.3% de las mujeres está de acuerdo en que las mujeres  
deben ser las responsables del cuidado de las hijas(os) y  
de las personas enfermas y ancianas.

- 87.7% de las mujeres está de acuerdo en que los hombres  
deben encargarse, al igual que las mujeres, de las tareas  
de la casa, de cuidar a las niñas y niños, y a las personas  
enfermas y ancianas.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



59.9% está de acuerdo en que las mujeres deben tener  
derecho a salir solas en la noche a divertirse.



31.5% está de acuerdo en que las mujeres deben vestirse  
sin escotes para que no las molesten los hombres.

12.4% está de acuerdo en que los hombres deben ganar  
más salario que las mujeres.

9.5% está de acuerdo en que los hombres deben ocupar  
mejores puestos que las mujeres en los trabajos.

6.7% está de acuerdo en que las mujeres casadas deben  
tener relaciones sexuales con su esposo cuando él quiera.

FUENTE: Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

**III.3. Feminicidio**

Una mujer que vive bajo el yugo de la violencia no puede ejercer sus derechos plenamente y en muchas ocasiones al intentar liberarse, las formas de violencia incrementan, al grado de llegar a perder la vida.

En respuesta a esta situación generalizada de violencia, y ante las demandas de las organizaciones de mujeres en diversos foros, se han promulgado una serie de instrumentos legales de carácter mundial, regional y nacional con el fin de que la sociedad y los Estados asuman su deber ético-político y jurídico de prevenir y erradicar cualquier forma de amenaza y afectación a los derechos humanos de las mujeres.



### III.3.1. Conceptos y/o definiciones

La primera persona que utilizó el término “femicide” directamente vinculado a la violencia de género fue en 1976, por la Feminista y Socióloga, Diana Russell nacida en 1938, en ciudad Del Cabo, Sudáfrica.

Inicialmente, Diana Russell junto con Jane Caputi, lo definió: como el “**asesinato de mujeres realizado por hombres motivado por odio, desprecio, placer o un sentido de propiedad de la mujer**”.

Posteriormente, Diana Russell junto con Hill Radford lo describió como “el **asesinato misógino de mujeres realizado por hombres**”.

A pesar de que el concepto de femicidio no se gestó en América Latina, es en esta región en donde, en las últimas dos décadas, se ha producido un amplio debate sobre el concepto como efecto natural de la situación de vulnerabilidad y violencia en que se encuentran las mujeres.

El debate sobre el delito de feminicidio y su tipificación en el sistema de justicia penal ha girado en torno a la importancia de visibilizar el asesinato de mujeres por razones de género.

El concepto de feminicidio comenzó a discutirse en México por parte de la antropóloga Marcela Lagarde, en 1994:

“La categoría feminicidio es parte del bagaje teórico feminista. Lo desarrolló a partir del trabajo de Diana Russell y Hill Radford, expuesto en su texto Femicide. The politics of woman killing (1992). La traducción de femicide es feminicidio.”

Transitó de femicide a feminicidio, porque en castellano feminicidio es una voz homóloga al femicidio y sólo significa asesinato de mujeres. Nuestras autoras definen al feminicidio



como crimen de odio contra las mujeres, como el conjunto de formas de violencia que, en ocasiones, concluyen en asesinatos e incluso en suicidios.

La Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Sonora, contempla la violencia feminicida como: La forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado o Municipios y culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres, con perturbación social en un territorio determinado o la existencia de un agravio que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres.

### III.3.2. Tipo Penal del Feminicidio.

Países como Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Chile, Perú, al igual que México, han llevado a cabo un proceso de reformas legales, para incorporar en la legislación penal interna el tipo penal del femicidio/feminicidio.

#### III.3.2.1. México: Tipo Penal del Feminicidio

México su incorporación del tipo penal del feminicidio, data del año 2012, tipificando al feminicidio como un delito autónomo.

Establecido en su artículo 325 del Código Penal Federal, que a la letra dice:  
 Comete el delito de feminicidio quien prive de la vida a una mujer por razones de género. Se considera que existen razones de género cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias: I. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo; II. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia; III. Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia en el ámbito familiar, laboral





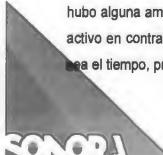
o escolar, del sujeto activo en contra de la víctima; IV.- Haya existido entre el activo y la víctima una relación sentimental, afectiva o de confianza; V.- Existan datos que establezcan que hubo amenazas relacionadas con el hecho delictuoso, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima; VI.- La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida; VII.- El cuerpo de la víctima sea expuesto o exhibido en un lugar público.

Actualmente, los 32 códigos penales de las entidades federativas (CPEF) del país han tipificado el delito de feminicidio. Cabe destacar que no todas las definiciones en los CPEF están armonizadas con el Código Penal Federal; en este sentido, es necesaria su revisión y armonización en todo el territorio nacional.

### *III.3.2.2. Sonora: Tipo Penal del Feminicidio*

La tipificación de feminicidio en Sonora tiene pilares fundamentales dentro de la legislación penal que garantiza, sin discriminación de género, la protección de uno de los derechos fundamentales de las mujeres que es: la vida.

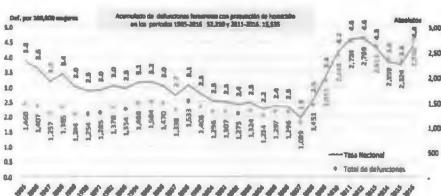
Tipo penal dentro del Código Penal del Estado de Sonora bajo artículo 263 BIS, que a la letra dice: Comete el delito de feminicidio quien prive de la vida a una mujer por razones de género. Se considera que existen razones de género, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos: I.- La víctima presente algún signo de violencia sexual de cualquier tipo; II.- A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia; III.- Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia, en cualquier ámbito, del sujeto activo en contra de la víctima; IV.- Haya existido entre el activo y la víctima una relación sentimental, afectiva o de confianza; V.- Exista algún dato que establezca que hubo alguna amenaza relacionada con el hecho delictuoso, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima; VI.- La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo, previo a la privación de la vida; VII.- El cuerpo de la víctima sea expuesto.



o exhibido en un lugar público; o VIII.- Quien se aproveche del estado de indefensión o falta de apoyo de una mujer que se encuentra sola, ya sea por la dificultad de comunicación para recibir auxilio, por razón de la distancia a un lugar habitado o porque exista algún impedimento físico o material para solicitar el auxilio.

*“El feminicidio, el asesinato de mujeres por el mero hecho de ser mujeres, arroja cifras cada vez más escalofriantes. Este tipo de violencia no conoce fronteras y afecta a mujeres y niñas de todas las edades, de todos los estratos económicos, de todas las razas y de todos los credos y culturas. Desde las zonas de conflicto hasta los espacios urbanos y los campus universitarios, se trata de violencia que nos obliga a todas y todos a actuar como agentes preventivos de esta pandemia y a tomar medidas ahora.”* (Phumzile Mlambo-Ngcuka Directora Ejecutiva de ONU Mujeres).

Méjico: evolución de las tasas nacionales de defunciones femeninas con presunción de homicidio, según año de ocurrencia, 1985-2016



Fuente: INMUJERES, ONU Mujeres y SEGOB a partir de INEGI, Estadísticas vitales de mortalidad, CONAPO, Proyecciones de la población de México 2005-2050 (1985-1989), Estimaciones de Poblaciones 1990-2010 (1990-2009) y Proyecciones de la población de México 2010-2050 (2010-2019).

Méjico: número y tasas de defunciones femeninas con presunción de homicidio por entidad federativa, 2016



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

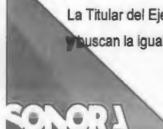


		Total	X4
1. México	3.3	111	
18. Jalisco	3.2	129	
19. Ciudad de México	3.1	144	
20. Baja California Sur	3.1	12	
21. Nayarit	3.1	82	
22. Puebla	2.9	89	
23. Chiapas	2.9	79	
24. Hidalgo	2.9	43	
25. Coahuila	2.3	38	
26. San Luis Potosí	2.3	31	
27. Campeche	2.1	16	
28. Tabasco	1.6	11	
29. Quintana Roo	1.5	16	
30. Durango	1.2	12	
31. Zacapán	0.8	9	
32. Aguascalientes	0.8	4	

Fuente: INMUJERES, ONU Mujeres y SEGOB a partir de INEGI, Estadísticas vitales de mortalidad, CONAPO, Proyecciones de la población de México 2010-2050.

Ante las cifras presentadas, podemos decir que hoy en día nos enfrentamos principalmente con la violencia que viven las mujeres, la cual tiene lugar en cualquier entorno de la sociedad, ya sea en la comunidad, en la escuela, en el trabajo, en el hogar, es un problema de relaciones de poder entre sexos, manipulado desde el sometimiento, las normas sociales, costumbres, valores y asignación de jerarquías a los roles de género que lo sustentan, reforzándose en todos los ámbitos, donde se reproducen cotidianamente dentro del seno familiar, la escuela, la comunidad, medios de comunicación, iglesia, entre otros.

La Titular del Ejecutivo Estatal, en conjunto con las instancias federales que promueven y buscan la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y la no violencia en contra de



46

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



las mujeres, trabajará en garantizar que todos los programas y proyectos que garanticen la seguridad y el respeto hacia las sonorenses se cumplan. Para ello, el Instituto Sonorense de las Mujeres, responsable de la política pública con perspectiva de género en el estado proporcionará y facilitará la plena incorporación de las mujeres en la vida económica, política, cultural y social, alentando su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión competentes, y promoviendo ante las dependencias y entidades de las administraciones públicas estatal y municipales los mecanismos necesarios para la transversalización en la políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.

#### CAPÍTULO IV.- JUSTIFICACIÓN

Niñas, mujeres jóvenes, adultas y de edades avanzadas viven en riesgo constante de sufrir algún tipo de violencia, y prácticamente todas, en algún momento de su vida, han sido víctimas de violencia o han experimentado amenaza por el simple hecho de ser mujeres. Las diferentes modalidades y expresiones de la violencia impiden el desarrollo de las mujeres y las niñas, menoscaban su libertad y derechos, limitan el pleno desarrollo de sus capacidades y minan su participación política, económica y social en nuestras sociedades.

La violencia contra las mujeres y las niñas y sus consecuencias, incluida la violencia letal, han sido una preocupación recurrente en la comunidad internacional, expresa en los tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos y en la legislación nacional. Hoy, además y por primera vez, prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas es una prioridad mundial expresada en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, cuya implementación inició en 2016.



47



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



La violencia contra las mujeres y las niñas es inaceptable, se puede prevenir y ponerle fin es un imperativo que nos convoca a la acción colectiva.

Por ello la planeación estratégica de acciones que conciben la igualdad de género entre mujeres y hombres en Sonora es un compromiso de la Gobernadora Claudia Pavlovich Arellano. Para hacer posible lo anterior, en el Programa Transversal de Igualdad de Género, se emmarca en los retos del Eje Transversal II del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 los objetivos transversales de este Programa, donde perfilan estrategias y acciones con perspectiva de género dirigidas a los sectores público, privado y social, para dejar atrás la desigualdad de género entre mujeres y hombres y transitar hacia una vida libre de violencia.

Dentro de esas líneas de acción establecidas, encontramos el fortalecimiento a las capacidades de las y los funcionarios públicos de las diferentes instancias, así mismo el dotar de conocimientos de los derechos humanos de las mujeres a la población en general, para así lograr la igualdad sustantiva y una vida libre de violencia y no discriminación.

Es por ello que el plan de capacitación a describirles en el desarrollo de esta lectura, está fundamentado y apegado a las acciones del Estado de Sonora, referidas en el Programa Transversal de Igualdad de Género 2016-2021, en el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, también se encuentra basado en la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia, así como a otras leyes, reglamentos, lineamientos del Estado de Sonora, Normas Oficiales Mexicanas y a las 12 Recomendaciones para atender la solicitud de alerta de violencia de género contra las mujeres en el municipio de Cejeme, Sonora.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



CAPÍTULO V.- ALINEACIÓN Y OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA

PLAN NACIONALDE DESARROLLO 2013-2018 METAS/OBJETIVOS	PLAN ESTATALDE DESARROLLO 2016-2021 EJES/RETOS	PROGRAMA TRANSVERSAL GOBIERNO PROMOTOR DE IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2021 OBJETIVOS
Eje Transversal III: Gobierno Promotor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género  Estrategia Transversal: Perspectiva de Género	Reto 4: Incorporar la Perspectiva e Igualdad de género a la gestión de gobierno.  Reto 6: Coordinar acciones de actuación normativa y procuración de Justicia para garantizar la seguridad e integridad de las mujeres.	Objetivo Transversal 1: Incrementar las Capacidades Institucionales para fortalecer la Igualdad de Género al interior de la Administración Pública Estatal.  Objetivo Transversal 2: Diseñar mecanismos de Coordinación Interinstitucional para fomentar la Transversalidad de Género en la aplicación de políticas públicas en materia de igualdad y no violencia contra las Mujeres y las niñas.  Objetivo Transversal 3: Promover la Gobernanza Sensible al Género para fortalecer la democracia y el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.  Objetivo Transversal 4: Fortalecer el acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.  Objetivo Transversal 6: Implementar mecanismos para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	PLAN ESTATAL DE DESARROLLO	PROGRAMA PARA PREVENIR ATENDER SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
METAS/ OBJETIVOS	EJES/ RETOS	OBJETIVOS
Estrategia Transversal: Perspectiva de Género	<p><b>Eje Transversal III: Gobierno</b></p> <p>Promotor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género</p> <p>Reflo 4: Incorporar Perspectiva e Igualdad género a la gestión del gobierno.</p> <p>Reflo 5: Coordinar acciones de actuación normativa y procuración de Justicia para garantizar la seguridad e integridad de las mujeres.</p>	<p>Programa para Prevenir Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.</p> <p>Estrategia 4.2: Brindar capacitación obligatoria a todos los servidores públicos que intervienen en la atención o las mujeres que sufren o han sido víctima de violencia de género, para garantizar la calidad de la atención y evitar la victimización secundaria.</p> <p>Línea de Acción 4.2.1: Promover la participación de Jueces y Juezas, Magistradas y Magistrados en programas de formación especializada sobre las causas, tratamiento e instrumentos previstos en la legislación vigente sobre la violencia de género.</p> <p>Metas: Incorporar en los planes de formación dirigidos al personal de la Administración y Procuración de Justicia, el tratoamiento de la violencia que se ejerce, contra las mujeres.</p>

V.1. Definición de cinco objetivos transversales:

**El primero:** "Incrementar las capacidades institucionales para fortalecer la igualdad de género al interior de la administración pública estatal".

Se refiere al potencial de las instituciones de gobierno (recursos humanos y estructura organizacional) para cumplir con las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado, así como los mecanismos institucionales

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes de acuerdo a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sonora.

**El segundo:** "Diseñar mecanismos de coordinación interinstitucional para fomentar la transversalidad de género en la aplicación de políticas públicas en materia de igualdad y no violencia contra las mujeres y las niñas".

Este objetivo constituye uno de los principales desafíos para la transversalización de la perspectiva de género y resulta clave para la generación de convenios y acuerdos interinstitucionales encaminados a cerrar las brechas de desigualdad y, por otra parte, a eliminar los índices de violencia de género, con la actuación de los diversos niveles de gobierno en sus ámbitos de competencia.

**El tercero:** "Promover la gobernanza sensible al género para fortalecer la democracia y el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres".

Se refiere a la voluntad política para colocar como una prioridad la participación activa de las mujeres en las decisiones que afectan su vida, a efecto de que se incorporen las necesidades e intereses de las mujeres en las distintas actuaciones del gobierno, considerando la importancia de la interlocución e influencia de la ciudadanía y de las organizaciones de la sociedad civil en la agenda de políticas públicas. La gobernanza sensible al género requiere implementar medidas que permitan acelerar el logro de la igualdad sustantiva para los grupos con mayores desventajas. De igual forma, se considera la transparencia, la rendición de cuentas y el acceso a la información como un derecho ciudadano.

**Cuarto y quinto:** "Fortalecer el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia" e "Implementar mecanismos para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres".



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Se refieren a los programas relativos a los Sistema Estatales para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres y Niñas en el Estado, y el Sistema para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

## CAPÍTULO VI. - PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Parte de la necesidad de generar un Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional, permitirá la profesionalización de alcance estatal sustentado en una visión de mediano plazo, cuyos principios y ejes rectores se instrumenten por medio de un esquema formativo integral con enfoque de género.

A través de los programas de capacitación, formación y profesionalización en materia de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la violencia contra las mujeres, se brindan conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de las personas en el desempeño de sus actividades diarias con un enfoque de género, orientado a la búsqueda de la Igualdad Sustantiva en la entidad, para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

Con base en lo anterior se elaboró el presente programa que será trabajado con tres MODELOS DE CAPACITACIÓN, por sus distintos objetivos y actores estratégicos, debido a la importancia de capacitar tanto al personal de la administración pública estatal y municipal, como a la población en general, ya sea a través del sector Educativo, Asociaciones Civiles, Congregaciones Religiosas, Iniciativa Privada, a todas y cada una de ellas que así lo requieran.

Los tres MODELOS con diferentes temas tienen la finalidad de generar una *Cultura de la Perspectiva de Género*, así mismo se desarrollarán temas especializados que nos lleven a lograr la *Institucionalización de la Perspectiva de Género* en el Estado de Sonora, como primer modelo planteado.

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Tan importante es el trabajo al interior de la Administración Pública como lo es al exterior con la comunidad en general, y se trabaja el segundo modelo con un *Programa de Prevención*; y el tercer modelo es el *Programa de Empoderamiento y Derechos de las Mujeres*; a través de pláticas, talleres, foros, mesas de trabajo, conversatorios, paneles de discusión y análisis, cursos y diplomados; con temas dirigidos a fortalecer el empoderamiento de las mujeres, y el reconocimiento de sus Derechos Humanos, encaminados a erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres, y la Violencia Contra las Mujeres.

### VI.1. Primer Modelo: Institucionalización de la Perspectiva de Género

#### VI.1.1. Objetivo General.

Lograr la 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.

#### VI.1.2. Objetivos Específicos.

- Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.
- Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.
- Garantizar el acceso a la capacitación y formación profesional en un clima de no discriminación y de acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.
- Lograr una capacitación y formación profesional que promueva estilos de liderazgo equitativos y no discriminatorios.

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



- Capacitar al personal en todos los niveles jerárquicos de la institución para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.

#### VI.1.3. Actores Estratégicos.

Personal de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal.

Se contempla en tres fases:

- Inicial
- Continua
- Especializada

La fase de formación **INICIAL**, contempla el desarrollo de los temas:

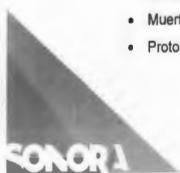
1. La violencia de género en México
2. Identidad de género
3. Derechos humanos
4. Habilidades sociales
5. Interculturalidad

La fase de formación **CONTINUA**, desarrolla los siguientes temas:

6. Cultura institucional de la perspectiva de género

La fase de formación **ESPECIALIZADA**, va dirigida y enfocada a la profesionalización del personal de acuerdo al área de competencia en las dependencias gubernamentales que son Secretaría de Salud, Secretaría de Seguridad Pública, Fiscalía General de Justicia y el supremo Tribunal de Justicia del Estado, y contempla la siguiente temática:

- NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-046-SSA2-2005 para detectar y atender violencia sexual.
- Muerte materna.
- Protocolo de Actuación Policial en materia de Violencia de Género.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



- Protocolo para la Actuación de Investigación del Delito de Feminicidio y Violencia contra las Mujeres.
- Protocolo Especializado en la Investigación de casos de desaparición de niños, adolescentes y mujeres.
- Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género.

Con la fase **INICIAL** y **CONTINUA** se pretende homologar los planes y programas de profesionalización en las Instancias de Gobierno Estatal y Municipal, para garantizar el eficiente desempeño del funcionariado público en el ámbito de sus competencias, funciones y jerarquías.

El objetivo, además, de impartir conocimientos con enfoque de género y desarrollar las capacidades necesarias para las actividades a desempeñar, es el brindar un mejor servicio a la sociedad, con apego al respeto de los derechos humanos, la inclusión social, la No violencia contra las mujeres y hacer prevalecer la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.

La fase **ESPECIALIZADA** se brindará cuando sea necesario profundizar o capacitar al personal en un área que tenga como finalidad la precisión en el manejo o conocimiento de alguna función que esté fuera o dentro de las actividades que realiza diariamente y que sean temas de su competencia profesional.

Es importante señalar que en el Estado de Sonora, está constituido por dependencias estatales, descentralizadas y autónomas, se hace referencia a estas administraciones dentro del estado; ya que en el caso de la capacitación en la mayoría de las dependencias autónomas, como lo es la Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora, el Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora, para implementar su capacitación anual, cuenta con plataformas y matrices de indicadores internos, marcados por la federación para llevar a cabo su capacitación anual, con el presupuesto que se



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



indique o se señala, incluso tienen un banco de instructores o facilitadores para la implementación de la capacitación que se lleve a cabo.

**VI.1.4. Programa de capacitación y formación profesional de Institucionalización de la Perspectiva de Género.**

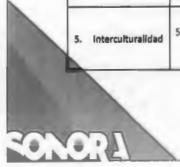
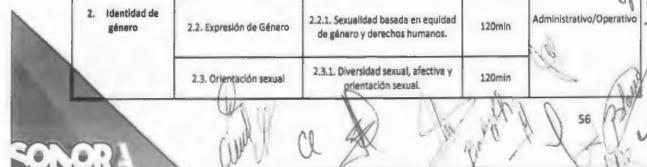
**FASE: Inicial**

MÓDULO	TEMA	SUBTEMA	DURACIÓN	POBLACIÓN BENEFICIADA
1. La violencia de género en México	1.1. Perspectiva de Género	1.1.1. Construcción social del género	60min	Administrativo/Operativo
		1.1.2. Ventajas y desventajas de una construcción social patriarcal	60min	
	1.2. Violencia de género	1.2.1. Conceptualización de la violencia y su marco jurídico	30 min.	
		1.2.2. Tipos y modalidades	30 min.	
		1.2.3. Círculo de la Violencia y violentómetro	30 min.	
		1.2.4. Mitos y consecuencias	30 min.	
		1.3.1. Género Natural o social	30min.	
		1.3.2. Androcentrismo y sexismo	30min.	
		1.3.3. Palabras y lenguaje: Construcción de identidad	30min.	
2. Identidad de género	1.3.4. Redacción y discurso incluyente	30min.		
	2.1. Identidad de Género	2.1.1. Identidad, equidad y expresión de género.	120min	Administrativo/Operativo
	2.2. Expresión de Género	2.2.1. Sexualidad basada en equidad de género y derechos humanos.	120min	
	2.3. Orientación sexual	2.3.1. Diversidad sexual, afectiva y orientación sexual.	120min	

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



3. Derechos Humanos	3.1. Derechos Humanos de las Mujeres	3.1.1. Historia y trayectoria de la lucha de los derechos de las mujeres	120min	Administrativo/Operativo
	3.2. Derechos sexuales y reproductivos	3.2.1. Definición y clasificación	120min	Administrativo/Operativo
	3.3. Marco Jurídico	3.3.1. Tratados y convenios internacionales	40min.	Administrativo/Operativo
4. Habilidades Sociales	3.3.2. Leyes Nacionales	40min.		
	3.3.3. Leyes Locales	40min.		
	4.1.1. Concepto básico	30min.		
	4.1.2. Sentimientos y Emociones	30min.		Administrativo/Operativo
	4.1.3. Pasos para desarrollar y fortalecer la IE	30min.		
	4.2.1. Tipos y fases de la ira.	60min		
4.3. Auto cuidados	4.2.2. Técnicas del manejo de la ira.	60min		Administrativo/Operativo
	4.3.1. Técnicas de Auto modulación	30min.		
	4.3.2. Técnicas de Afrontamiento.	30min.		
	4.3.3. Inventario de Auto cuidados.	30min.		Administrativo/Operativo
	4.3.4. Técnicas de Auto cuidados.	30min.		
5. Interculturalidad	5.1. Abordaje a personas con discapacidad	5.1.1. Marco Conceptual	30min	Administrativo/Operativo



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



	5.1.2. Legislación estatal y Protocolo de actuación	30min	
5.2. Abordaje a la población con lengua indígena	5.2.1. Marco conceptual	30min	
	5.2.2. Pueblos originarios de Sonora	30min	
	5.2.3. Consideraciones generales	30min	Administrativo/Operativo
5.3. Migración	5.3.1 Contexto y Marco Jurídico	30min	
	5.3.2 Consideraciones generales	30min	

**FASE: Continua**

MÓDULO	TEMA	SUBTEMA	DURACIÓN	POBLACIÓN BENEFICIADA
1. Cultura Institucional de la Perspectiva de Género	1.1. Transversalidad de la Perspectiva de Género	1.1.1. Planificación Institucional con Perspectiva de Género	60min	Administrativo/Operativo
		1.1.2. Estrategia para la Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.	60min	Administrativo/Operativo
		1.1.3 Funciones de las Unidades y Enlaces de género	60min	Administrativo/Operativo
	1.2 Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres	1.2.1 Descripción del programa	120min	Administrativo/Operativo
		1.2.2 Acciones municipales en el Estado de Sonora		
		1.2.3 Compromisos Estatales y de dependencias y/o ayuntamientos autónomos		
	1.3 Presupuestos con perspectiva de género	1.3.1. Metodología del Marco Lógico	60min	Administrativa (área de planeación y presupuesto)
		1.3.2. Indicadores de Resultados	60min	
	1.4 Norma Oficial Mexicana NOM-025	1.4.1. Igualdad Laboral y No Discriminación desde la perspectiva de género.	40 min.	Administrativo/Operativo
		1.4.2. Tipos de discriminación y su marco normativo.	40min.	Administrativo/Operativo
		1.4.3. Mecanismos para el proceso de certificación en igualdad laboral y no discriminación.	40min.	Administrativo/Operativo

**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

	1.5 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención	15.1 Características de los riesgos sociales	40min.	Administrativo/Operativo
		15.2 Elementos a evaluar	20 min	
1.6 Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora	1.6.1 Contexto y Marco Jurídico	30min.	Administrativo/Operativo	
	1.6.2 Ruta crítica del proceso de atención	30min.		
	1.6.3 Formación del Comité	30min.		
1.7 Modelo de Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención a Personas Sujetas a Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en los Centros de Trabajo del Sector Privado en el Estado de Sonora	1.7.1 Contexto y Marco Jurídico	30min.	Administrativo/Operativo	
	1.7.2 Ruta crítica del proceso de atención	30min.		
	1.7.3 Formación del Comité	30min.		
1.8 Modelo de Protocolo para Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Instituciones Públicas y Privadas de Educación Media Superior y Superior para el Estado de Sonora	1.8.1 Contexto y Marco Jurídico	30min.	Administrativo/Operativo	
	1.8.2 Ruta crítica del proceso de atención	30min.		
	1.8.3 Formación del Comité	30min.		

**FASE: Especializada**

MÓDULO	TEMA	SUBTEMA	DURACIÓN	POBLACIÓN BENEFICIADA
1. NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-046-SSA2-2005 para detectar y atender violencia sexual.	1.1. La evolución de los derechos humanos de las mujeres.	1.1.1. Origen y desarrollo histórico de los derechos Humanos	30min.	Administrativo/Operativo
		1.1.2. La jerarquización de la mujer en la antigüedad	20min.	
1.2. Marco Jurídico	1.2.1. Referencia del marco jurídico internacional, federal y local.	1.1.3 Lucha social de las mujeres.	30min.	Administrativo/Operativo
		1.2.1. Referencia del marco jurídico internacional, federal y local.	60min	

SONORA

SONORA



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



Secretaría de Gobierno



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

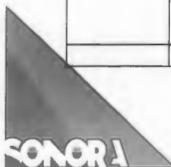


Secretaría de Gobierno



1.3. Alerta de Violencia de Género.	1.3.1. Fundamento, alcances y relación con la NOM-046-SSA2-2005	30min.	Administrativo/Operativo
1.4. Violencia intrafamiliar y delitos sexuales.	1.4.1. Conceptualización, Identificación del precepto legal, sanciones, armonización y derecho comparado.	40min.	Administrativo/Operativo
1.5. Aspectos jurídicos en la aplicación de la NOM-046-SSA2-2005 para detectar y atender violencia sexual.	1.5.1. Objetivo y campo de aplicación. 1.5.2. Referencias y definiciones. 1.5.3. Generalidades y criterios específicos 1.5.4. Reforma del 2016 de los puntos: 6.4.2.7, 6.4.2.8, 6.6.1. y 6.7.2.9.	30min. 30min. 30min.	Administrativo/Operativo
1.6 Protocolo de Actuación	1.6.1. Aspectos específicos del Protocolo de actuación dentro de la NOM 046	30min.	
2. Protocolo de Actuación Policial en materia de Violencia de Género	2.1. Detección de la violencia de género.	60min	Operativo/políticas
	2.2. Identificación de la violencia de género.	60min	Operativo/políticas
	2.3. Intervención ante la violencia de género	120min 120min	Operativo/políticas
	2.4. Atención ante la violencia de género	120min 120min	Operativo/políticas
	2.5. Protección ante la violencia de género	120min	Operativo/políticas
	2.6. Prevención ante la violencia de género.	120min	Operativo/políticas
	3.1. Marco teórico conceptual	20min 40min	Operativo/políticas
3. Protocolo para la actuación de Investigación del delito de feminicidio y violencia contra las mujeres.	3.2.1. Instrumentos Internacionales	20min.	Operativo/políticas
	3.2.2. Instrumentos Nacionales	20min.	Operativo/políticas

3.3. Responsabilidad	3.2.3. Instrumento Estatal 3.3.1. Áreas responsables de la aplicación del protocolo	20min. 60min	Operativo/políticas
3.4. Procedimiento de actuación	3.4.1. Personal ministerial	60min	Operativo/políticas
	3.4.2. Personal Policial	60min	
	3.4.3. Personal Pericial	60min	
3.5. La determinación ministerial	3.5. La determinación ministerial	40min	Operativo/políticas
4.1. Marco Jurídico	4.1.1. Instrumentos Internacionales	20min.	Operativo/políticas
	4.1.2. Instrumentos Nacionales	20min.	
	4.1.3. Instrumento Estatal	20min.	
4.2. Búsqueda de personas No localizadas	4.2.1. Lineamientos de actuación: Ministerio Público, Policía Ministerial y Servicios Periciales	60min	Operativo/políticas
	4.2.2. Localización de personas	30min	
	4.2.3. No localización de personas	30min	
4.3. No localización de Mujeres	4.3.1. Lineamientos de actuación: Ministerio Público, Policía Ministerial y Servicios Periciales	60min	Operativo/políticas
	4.3.2. Lineamientos de atención a víctimas y ofendidos	40min	
	4.4. No localización de niños, niñas y adolescentes.	60min	Operativo/políticas
4.4.2. Lineamientos de atención a víctimas y ofendidos	4.4.1. Lineamientos de actuación: Ministerio Público, Policía Ministerial y Servicios Periciales	60min	Operativo/políticas
	4.4.2. Lineamientos de atención a víctimas y ofendidos	40min	
4.5. Responsabilidades	4.5.1. Áreas de competencia	20min	Operativo/políticas
5.1. Marco conceptual	5.1.1. Teorías feministas	30min	



CÓPIA  
Secretaría de Gobierno  
271010000000000000

Boletín Oficial y  
Archivo del Estado

**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



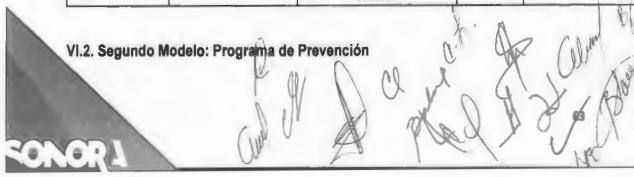
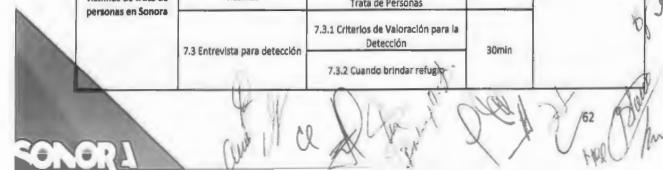
<b>5. Jugar con perspectiva de género</b>	5.1.2. Igualdad como derecho humano y principio Hermenéutico.	30min	Jueces, Proyectistas, secretarias/os de acuerdos, Actuarios.
	5.1.3. Evolución histórica, criterios relevantes.	30min	
	5.2. Marco internacional	40min	
	5.2.1. Criterios, tratados y jurisprudencia	40min	
	5.3. Jugar con perspectiva de género	40min	
	5.3.1. Perspectiva de género como análisis jurídico.	30min	
	5.4.1. Interpretación conforme, control de convencionalidad, control difuso.	30min	
	5.4.2. Propuesta metodológica; protocolo para jugar con perspectiva de género.	30min	
	5.4.3. Análisis de sentencias internacionales	30min	
	5.4.4. Aplicación de casos para análisis	30min	
<b>6. Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género</b>	6.1. Contexto, Marco jurídico y conceptual	30min	Administrativo/Operativo
	6.2. Definición y elementos	30min	
	6.2.1 Elementos para comprender el por qué hablar de violencia política		
	6.2.2 Derechos de las víctimas de violencia política		
	6.3. Procedimientos de atención en Sonora a la violencia política	30min	
	6.3.1 Etapas de atención de violencia política contra las mujeres		
	6.3.2 Tipo de solicitudes		
	6.3.3 Mecanismo de coordinación interinstitucional		
	6.3.4 Interposición de la queja, denuncia o recurso jurisdiccional		
	7.1. Contexto, marco jurídico y conceptual	20min	
<b>7. Protocolo para proteger y asistir a víctimas de trata de personas en Sonora</b>	7.1.1 Normatividad Estatal para implementación del Protocolo en Sonora	20min	Administrativo/Operativo
	7.1.2 Definiciones y clasificación del delito	20min	
	7.2 Características de las víctimas	20min	
	7.2.1 Asistencia, Atención y protección integral a víctimas de Trata de Personas	20min	
	7.3 Entrevista para detección	30min	
	7.3.1 Criterios de Valoración para la Detección		
	7.3.2 Cuando brindar refugio		

**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



<b>8. Protocolo Alba Sonora</b>	7.4 Atención integral	7.4.1 Fluograma general de atención	Administrativo/Operativo
	8.1 Marco Jurídico	8.1.1 Normatividad Estatal para implementación del Protocolo Alba en Sonora	
		8.2.1 Objetivos del protocolo Alba Sonora	
		8.2.2 Comité Técnico de Colaboración	
		8.2.2.1 Dependencias Estatales	
		8.2.2.2 Dependencias Autónomas	
		8.2.2.3 Dependencias Federales	
		8.1.2.4 Instituciones, Asociaciones y Sector Privado	
		8.2.3 Fases del Protocolo Alba Sonora	
		8.2.3.1 Procedimientos de las 3 Fases del protocolo	
		8.2.3.2 Ficha de identificación del Protocolo Alba	
<b>9. Programa VAR (Víctimas de Alto Riesgo)</b>	9.1 Definición	9.1.1 Definiciones de VAR y objetivos de este programa	Administrativo/Operativo
	9.2 Entrevista para detección	9.2.1 Entrevista estructurada y evaluación del riesgo de la víctima	
	9.3 Seguimiento	9.3.1 Mecanismo interinstitucional para la prevención y atención	
	10.1 Marco Jurídico	10.1.1 Acuerdos y explicación del por qué homologado	
		10.1.2 Marco Jurídico Internacional	
		10.1.3 Marco Jurídico Nacional	
	10.2 Actores, roles y responsabilidades	10.2.1 Autoridades Primarias	
		10.2.2 Autoridades Transmisoras	
		10.3.1 Tipos de búsqueda	
	10.3 Implementación del protocolo en el Estado de Sonora	10.3.2 Complementación con protocolo Alba y Amber	
		10.3.3 Presunción del Delito	
		10.3.4 Fluogramas de procesos de actuación	

**VI.2. Segundo Modelo: Programa de Prevención**



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



La prevención implica respaldar la implementación de las conclusiones convenidas en el 57º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), tuvo lugar en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, del 4 al 15 de marzo de 2013), que hicieron un fuerte hincapié en la prevención a través de la promoción de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y su disfrute de los derechos humanos.

Asimismo, significa conseguir que el hogar y los espacios públicos sean más seguros para las mujeres, adolescentes y niñas, procurando la autonomía económica y la seguridad de las mujeres, aumentando la participación de las mujeres y su poder de decisión, en el hogar y las relaciones, así como en la vida pública y la política. El trabajo con hombres y niños ayuda a acelerar el progreso en materia de prevención y la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas. Ellos pueden comenzar a cuestionar las desigualdades y las normas sociales profundamente arraigadas que perpetúan el control y el poder que los hombres ejercen sobre las mujeres y refuerzan la tolerancia hacia la violencia contra las mujeres y niñas.

**VI.2.1. Objetivo General.**

Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, para erradicar las conductas estereotipadas que propician, fomentan, toleran y perpetúan la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, buscando la aplicación de los diversos niveles de la prevención, que vayan desde la anticipación del evento violento, pasando por la adecuada y puntual detección de los fenómenos y llegando a evitar los episodios de violencia, así como una oportuna atención para prevenir su repetición y eliminar los síntomas que deja la violencia de género.



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



**VI.2.2. Objetivos Específicos.**

- Visibilizar el fenómeno de violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas que existe en el Estado y transmitir el mensaje de que no se permitirá impunidad.
- Concientizar a la sociedad sonorense sobre las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas.
- Informar a las mujeres, adolescentes y niñas sonorense sobre sus derechos, los recursos y servicios tanto públicos y privados disponibles.
- Involucrar a los hombres en el cumplimiento de la no discriminación y violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas.
- Realizar investigaciones con perspectiva de género sobre las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas en el Estado.
- Capacitar en materia psicológica y jurídica, transversalmente a las y los servidores públicos del Estado y sus Municipios sobre esquemas de detección de factores de riesgo de la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas.

**VI.2.3. Actores Estratégicos.**

Población en general, asociaciones civiles, sector educativo, iniciativa privada, grupos religiosas, entre otras.

**VI.2.4. Programa de prevención**

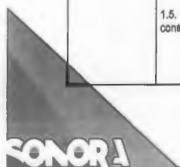
MÓDULO	TEMA	SUBTEMA	DURACIÓN	POBLACIÓN BENEFICIADA
1. Abuso sexual y violación	1.1. Abuso sexual	1.1.1. Antecedentes, conceptos. 1.1.2. Incidencia y Prevalencia.	10min	Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



	1.1.3. Características que presentan estas familias.	que	25min	Iniciativa privada, a la comunidad en general.
	1.1.4. Causes			
1.2. Gravedad del abuso	1.2.1. Muy grave, Grave y Menos grave.		35min	
1.3. Modelo psicosocial de entendimiento sobre los factores que lo constituyen como tel, la interacción de cuatro dinámicas.	1.3.1. Sexualización traumática. 1.3.2. Traición. 1.3.3. Estigmatización. 1.3.4. Sentimiento de ineeficacia.		30min	
1.4. Consecuencias psicológicas del abuso sexual infantil	1.4.1. Culpa por revelar el secreto.  1.4.2. Culpa por la ruptura familiar y por los conflictos de lealtad hacia su madre y su padre.  1.4.3. Culpa por sentirse diferente de sus pares.  1.4.4. Culpa por los aspectos plácenteros que hayan derivado de la relación incestuosa.		35min	
	1.4.5. Culpa por los sentimientos hostiles y deseos de venganza hacia sus padres, especialmente madre.		35min	
1.5. consecuencias Otras	1.5.1. De acuerdo con el periodo evolutivo  1.5.2. A corto, a mediano y a largo plazo  1.5.3. Neurobiológicas		15min	



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



	1.5.4. Resiliencia		
	1.6. Prevención y pronóstico:	1.6.1. Recursos del participante	10min
	1.7. Relatos y mitos	1.7. ¿Qué dice la sociedad?	
2.1. Conceptual	2.1.1. Conceptos básicos: adicción, tipos de droga, efectos, factores influyentes.	10 min.	
2.2. Adicción	2.2.1. El mecanismo de adicción visto como Trauma psicológico.	25 min	Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
2.3. El proceso adictivo en la Mujer.	2.3.1. Factores de Riesgo: Vulnerabilidad de género, codependencia, consecuencias en la sociedad.	40 min	
2.4. El Proceso de Intervención.	2.4.1. El tratamiento multidisciplinario. Instituciones dedicadas a esta problemática.	25 min	
3.1. ¿Qué es el Cutting?	3.1.1. Definición  3.1.2. Cómo se detecta.  3.1.3. Datos estadísticos.	15min	
3.2. Causas	3.2.1. Traumas, o eventos estresantes del pasado.  3.2.2. Neuroquímicas y Biológicas.  3.2.3. Psicológicas.	15 min	Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
3.3. Tipos de Cutting	3.3.1. Automutilación mayor, estereotípica y superficial o moderada.	10min	



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



	3.3.2. Compulsiva, impulsiva		
3.4. Cutting	3.4.1. ¿Quién debe evaluar? Estudiantes de bajo riesgo. Estudiantes de mayor riesgo.	10min	
3.5. El papel de la familia en los comportamientos de Cutting	3.5.1. Involucrando a los padres. Sentimientos experimentados de familiares y amigos. Cómo pueden los padres reconocer y qué tipo de apoyo se pueden proporcionar.	10min	
3.8. Seguimiento: preguntas y respuestas más frecuentes	3.8.1. Tiempo estimado para cuestionar al estudiante.	10min	
4. Estrés y Auto cuidados	4.1.1. Definición de Estrés 4.1.2. Identificación de Estresores 4.1.3. Tipos de estrés  4.2. Fases del estrés 4.2.1. Fase De Aumento de Estrés 4.2.2. Fase de Conservación de energía 4.2.3. Fase De Burnout  4.3. Desgaste Profesional por empatía 4.3.1. Definición y Consecuencias  4.4. Auto cuidados 4.4.1. Técnicas de Auto modulación	20 min 30 min 20 min 40 min	Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



	4.4.2. Técnicas de Afrontamiento 4.4.3. Técnicas de Auto cuidados		
5. Autoestima	5.1. Concepto de autoestima 5.2. Autoconocimiento 5.3. Fortalecimiento de Autoestima	20 min 20 min 20 min	Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
6. Brechas de Género	6.1. Igualdad y equidad de Género 6.2. Brechas de Género 6.3. Indicadores de Género	20min 90min 60min 90min 40min 90min	
	6.1.1. Conceptos y aplicación de términos. 6.2.1. Origen y antecedentes de la institucionalización de las brechas de género 6.2.2. Tipos de brechas de género 6.3.1. Construcción de indicadores para la identificación de brechas de género. 6.3.2. Criterios para la aplicación y selección de indicadores de género. 6.4.1. Exposición de Estudio de Caso por la facilitadora. 6.4.2. Determinación de prioridades institucionales.		

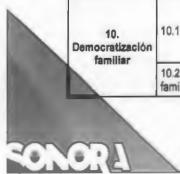
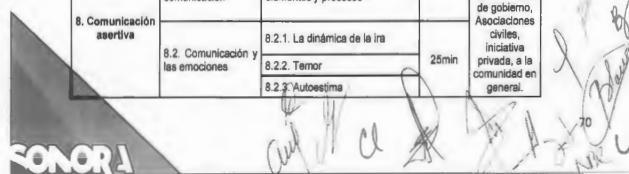


**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**


7. Bullying y suicidio	7.1. Acoso escolar	6.4.3. Exposición de temas para análisis de caso.	120min	<p style="text-align: center;">Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.</p> <p style="text-align: right;">JULIO 2018</p> <p style="text-align: center;">SUS</p> <p style="text-align: left;">20 min.</p> <p style="text-align: center;">10 min.</p> <p style="text-align: center;">30 min.</p>
		6.4.4. Propuesta de acciones derivadas de la identificación de brechas de género.	20min	
	7.2. Bullying Juventud	7.1.1. Definición de bullying, y el rol de género como un factor de riesgo y propiciador de bullying.	10 min.	
		7.2.1. Tipos de Bullying: Físico, verbal, social, psicológico, sexual y ciberbullying.		
		7.2.2. Indicadores de víctimas (primarios y secundarios), agresores y espectadores del bullying.		
		7.2.3. Estadísticas nacionales y estatales de bullying		
		7.2.4. Tipos de acoso.		
		7.3. Soluciones para el Bullying con perspectiva de género.	20 min.	
		7.3.1. Como intervenir y prevenir como docente		
	8. Comunicación assertiva	8.1.1. Comunicación: sus elementos y procesos	10min	
		8.2.1. La dinámica de la ira		
		8.2.2. Temor	25min	
		8.2.3. Autoestima		

**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**


8. Comunicación assertiva	8.3. Comunicar efectivamente	8.2.4. Herramientas para el manejo de la ira		<p style="text-align: center;">Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.</p> <p style="text-align: right;">JULIO 2018</p> <p style="text-align: center;">SUS</p> <p style="text-align: center;">30min</p>
		8.2.5. Técnicas para el manejo de la ira		
		8.3.1. Proceso comunicativo		
		8.3.2. Escucha efectiva		
		8.3.4. Valores de la comunicación		
	8.4. assertiva	8.3.5. Lenguaje corporal		
		8.4.1. Conducta Assertiva		
		8.4.2. Comunicación y toma de decisiones		
		8.4.3. Comportamiento pasivo, agresivo y assertivo.		
	9. Comunicación efectiva entre madre, padre, hija e hijos sobre sexualidad	8.4.4. Comportamiento assertivo, su impacto en usted y los demás.		
		9.1. Comunicación familiar	20min	
		9.1.1. Importancia de la convivencia y charlas familiares		
	9.2. Sexualidad	9.2.1. Principales factores para promover una sexualidad saludable	20min	
		9.3. Comunicación efectiva	20min	
	10. Democratización familiar	9.3.1. Estrategias para establecer una comunicación assertiva		
		10.1.1. Definición Familia	20 min	
		10.1.2. Transición de Familias		
		10.2. Composiciones familiares	30 min	
		10.2.1. Tipos de familias		



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



10.3. Propuestas	10.2.2. Cambios en las familias y sus contradicciones	40 min	privada, a la comunidad en general.
	10.2.3. Autoritarismo vs Democratización	20min	
	Democratización familiar como estrategia.	30min	
11. Inteligencia Emocional	11.1. Concepto básico	11.1.1. Concepto básico de inteligencia emocional	5 min
		11.1.2. Cognición (pensamiento, mente e inteligencia).	15min
	11.2. Emociones	11.2.1. Emociones básicas	15 min
		11.2.2. Dimensiones de la IE	10 min
		11.2.3. Autocontrol emocional	20 min
	11.3. Desarrollo	11.3.1. Pasos para desarrollar la IE	10 min
	12. Intervención Psico-educativa sobre salud sexual y reproducción en jóvenes	12.1. Consentimiento sexual	12.1.1. Salud sexual y reproductiva
			10min
		12.1.2. Sexualidad, equidad de género y derechos sexuales	10min
12.2. Embarazo en la juventud		12.2.1. Tipos y procedimiento para el uso de métodos anticonceptivos	10min
		12.2.2. Prevención de embarazo	10min



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



12.3. Infecciones de transmisión sexual	12.3.1. Síntomas, tipos de infecciones sexuales y tratamientos	5 min
	12.3.2. Prevención de infecciones de transmisión sexual	5 min
12.4. Experiencias de casos	12.4.1. Abordaje de la educación sexual en jóvenes	10min
	12.4.2. Involucramiento de los/as participantes	5min
13. Masculinidades	13.1. Haciéndonos hombres, construcción social de las masculinidades	25min
	13.2. Conceptualización de la Masculinidad	15min
14. Perspectiva de género	13.2.1. Conceptualización	Funcionario(a) público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
	13.3. ¿Qué es ser hombre en esta cultura? Su impacto en las vidas personales.	
14.1. Construcción social de Género	13.3.1. Identificar algunas características socialmente asociadas a lo masculino a través de los chistes que se cuentan popularmente	20min
	14.1.1. Conceptos. Como aprendemos a ser mujeres y hombres	Funcionario(a) público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
	14.1.2. Construcción social de Género	



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



		14.1.2. Ventajas y desventajas de una construcción social patriarcal	30 min	comunidad en general.
15. Proyecto de vida y toma de decisiones	15.1. Autoconocimiento	15.1.1. Rompemos Paradigmas: ¿Quién soy yo? Mi línea de Vida.	15 min	
	15.2. Pensamiento apreciativo:	15.2.1. Mis propios Recursos: Todos tenemos una historia de éxito.	10 min.	Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
		15.2.2. Video	5 min.	
	15.3. "YO" mi propio objetivo	15.3.1. "Soy mi propia compañía" Liderazgo personal e interpersonal.	10 min	
16. Redes sociales seguras	16.1. Las redes sociales y sus riesgos	16.1.1. Redes sociales. Definición y origen	15 min	Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
		16.1.2. Clasificación de redes sociales	15 min	
		16.1.3. Riesgos del uso de las redes sociales	15 min	
		16.1.4. Consejos para el buen uso	15 min	
17. Resolución de conflictos	17.1. Manejo de conflictos	17.1.1. Definición de conflicto	10 min	Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
		17.1.2. Tipo de conflictos	15 min	
		17.1.3. Causes de conflictos	10 min	
		17.1.4. Manejo de conflictos	25 min	
18. Sexualidad en la juventud	16.1. Sexo	16.1.1. Aspectos básicos sobre el sexo	30min	Escuelas públicas y privadas

		18.2. Sexualidad	18.2.1. Aspectos básicos de sexualidad humana.	50min	
			18.2.2. Expresiones sexuales	50min	
19. Sexualidad e identidad de género		19.1. Sexualidad	19.1.1. Sexualidad basada en equidad de género y derechos humanos	10min	Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
		19.2. Diversidad sexual	19.2.1. Diversidad sexual, afectiva y orientación sexual	10min	
		19.3. Identidad de género	19.3.1. Identidad, equidad y expresión de género	15min	
		19.4. Abordaje personal y social del género	19.4.1. Salud mental y social, consentimiento sexual y empoderamiento	15min	
20. Violencia contra las mujeres		20.1. Antecedentes			Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
		20.1. Conceptualización de la violencia	20.1.2. Estadísticas internacionales, nacionales y estatales	40 min	
		20.1.3. Causas de la violencia			
		20.2. Tipos y modalidades	20.2.1. Ámbitos de ocurrencia de la violencia contra las mujeres	40 min	
			20.2.2. Manifestaciones de la violencia	20min	
		20.3. Círculo de la violencia	20.3.1. Fases en las que se presenta la violencia	20 min	

**SONORA**



ESTADO DE SONORA

**CÓPIA**

Secretaría de Gobierno  
Boletín Oficial y  
Archivo del Estado

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNEROSecretaría  
de Gobierno

ISM

	20.4. Mitos respecto a la violencia contra las mujeres y sus consecuencias	20.4.1. Constructos sociales de la violencia	15 min	
	20.5. Consecuencias	20.5.1. Las consecuencias socio familiares	20min	
		21.1.1. Construcción social del género		
		21.1.2. Relación con la violencia en el noviazgo		
		21.1.3. Relación con el embarazo en adolescentes		
21. Violencia en el noviazgo		21.2.1. Definición del Noviazgo	30 min	Funcionario público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
	21.2. El noviazgo	21.2.2. Construcción social del concepto del noviazgo	20 min	
		21.2.3. Tipos de noviazgos	30 min	
		21.2.4. Etapas del noviazgo	10 min	

**VI.3. Tercer Modelo: Empoderamiento y Derechos Humanos de las Mujeres**

## VI.3.1. Objetivo General.

Fomentar el liderazgo de las mujeres, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a partir de medidas concretas de formación, cabildo, bienestar, salud, desarrollo empresarial y difusión, así como defensa de los derechos humanos y la no discriminación.



SONORA

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNEROSecretaría  
de Gobierno

ISM

**VI.3.2. Objetivos Específicos.**

- Promover e impulsar la cultura de la denuncia ante autoridades competentes por la violación de los derechos humanos de las mujeres.
- Promover ante las autoridades competentes que se garantice el acceso y se aliente la permanencia de las mujeres en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, favoreciendo a través del proceso enseñanza-aprendizaje la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Promover la ejecución de acciones para el reconocimiento y la visibilidad pública de las mujeres, así como para la difusión de las actividades que las benefician.
- Difundir información para las mujeres de carácter gratuito y alcance estatal que se desarrollen en materia de derechos de las mujeres y de los procedimientos de impartición de justicia; así como aquéllos que proporcionen orientación sobre las políticas públicas, programas de gobierno y de organismos no gubernamentales y privados para la igualdad sustantiva.
- Generar, fortalecer y difundir la participación de las mujeres para su acceso a la política, economía, educación y salud.
- Impulsar la participación de las organizaciones civiles y privadas dedicadas a la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas.
- 

**VI.3.3. Actores Estratégicos.**

Población en general, asociaciones civiles, sector educativo, iniciativa privada, congregaciones religiosas, entre otras.



SONORA

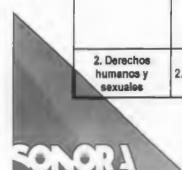
CÓPIA  
Secretaría  
de GobiernoBoletín Oficial y  
Archivo del Estado

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



VI.3.4. Programa para el Empoderamiento y Derechos Humanos de las Mujeres.

MÓDULO	TEMA	SUBTEMA	DURACIÓN	POBLACIÓN BENEFICIADA
1. Derechos humanos de las mujeres	1.1. Legislación Internacional	1.1.1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos 1.1.2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW 1.1.3. Convención de Belém Do Pará	20 min	Asociaciones civiles, Iniciativa Privada, a la Comunidad en general.
	1.2. Legislación Federal	1.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1.2.2. Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia 1.2.3. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 1.2.4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 1.2.5. Norma Mexicana 025 1.2.6. Norma Mexicana 046	20 min	Asociaciones civiles, Iniciativa Privada, a la Comunidad en general.
	1.3. Legislación Local	1.3.1. Constitución Política de Sonora 1.3.2. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia 1.3.3. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 1.3.4. Ley Para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación 1.3.5. Ley de Protección a Madres Jefas de Familia 1.3.6. Ley de la Maternidad 1.3.7. Código Penal	20 min	Funcionariado público de los tres órdenes de gobierno, Asociaciones civiles, Iniciativa Privada, a la Comunidad en general.
2. Derechos humanos y sexuales	2.1. Derechos humanos	2.1.1. Definición y origen	10min	Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



	2.2. Derechos sexuales y reproductivos	2.2.1. Definición y clasificación	30min	comunidad en general.
	2.4. Cartillas de derechos sexuales y reproductivos	2.4.1. Ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos	15min	
3. Empoderamiento	3.1. Autoestima	3.1.1. Definición 3.1.2. Construcción de Autoestima 3.1.3. Estrategias para fortalecer Autoestima	10 min	Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
	3.2. Autoconocimiento	3.2.1. Autoimagen 3.2.2. Auto concepto 3.2.3. Auto elogio	20 min	
	3.3. Inteligencia emocional	3.3.1. Mis Emociones, Funciones de las Emociones, Técnicas de modulación de emociones	30 min	
	3.4. Comunicación	3.4.1. Estrategias de comunicación efectiva	20 min	
	3.5. Toma de decisiones	3.5.1. Estrategias de toma de decisiones	20 min	
	3.6. Poder vital	3.6.1. Concepto de Poder Vital, Significado, Utilidad del poder vital	20 min	
4. Empoderamiento económico	4.1. Roles de género	4.1.1. Diferencia de Roles	20min	Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
	4.2. Manejo de finanzas	4.2.1. Los 7 pasos	30min	
5. Marco Jurídico	4.3. Empoderamiento económico	4.3.1. Descubriéndome a mi misma	20min	Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.
	5.1. Historia, términos y conceptos	5.1.1. La lucha social de las mujeres en el mundo. 5.1.2. Terminología y conceptos fundamentales para el análisis con perspectiva de género.	3 horas	
	5.2. Legislación Internacional y Federal	5.2.1. Análisis de los alcances de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer "CEDAW".		



78

79

		5.2.2. Análisis de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará".  5.2.3. Análisis la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres  5.2.4. Análisis la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.	
5.3. Legislación Estatal, normas y mecanismos de defensa legal	3 horas	5.3.1. Análisis de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y La Ley para la igualdad entre Mujeres y Hombres  5.3.2. Normas generales y protocolos de atención: Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005 Violencia familiar, sexual y contra las mujeres, Criterios para la prevención y atención.  5.3.3. Una visión transversal en la aplicación de las políticas públicas: protección de derechos humanos de las mujeres y los diversos grupos vulnerables.  5.3.4. Tipos penales que sancionan delitos en razón del género.  5.3.5. Alternativas y mecanismos de defensa legal	Asociaciones civiles, iniciativa privada, a la comunidad en general.



## CAPÍTULO VII.- METODOLOGÍAS

Al desarrollar los Programas y los planes detallados de cada sesión de la capacitación, con base en los objetivos determinados, es esencial que se elija una estructura y una metodología que tenga la mayor efectividad para el ambiente en que se realice, tomando en consideración factores tales como:

- El entorno cultural
- El perfil de la población a beneficiar
- Los recursos disponibles para la capacitación
- El tiempo disponible
- Los recursos económicos
- Entre otros

Por ello los MODELOS expuestos en el presente documento, se desarrollan con diferentes metodologías, siendo estas las siguientes:

### VII.1. Metodología participativa

Esta metodología se concibe como la manera para elaborar colectivamente nuevas salidas a los conflictos cotidianos, salidas que implican rebasar barreras emocionales y culturales. Además, permite el acercamiento y confianza entre las personas. Así mismo, está diseñada de manera que lo vivencial y lo teórico metodológico se entrelazan para enriquecer la experiencia del proceso educativo.

La forma de trabajar bajo esta metodología es partir de las experiencias propias posteriormente retroalimentar con lo teórico e ir integrando la mirada, el pensar y sentir

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



de las mujeres y hombres con quienes trabajamos. Finalmente se cierra con una reflexión sobre la forma que se puede adoptar y aplicar en contextos concretos y recuperar los aprendizajes colectivos.

Esta metodología tiene su origen en la educación popular (De keijzer Benno, 2000), se enriquece con la perspectiva de género, dando lugar a la pedagogía de género. Se parte de que toda persona tiene experiencias y conocimientos. Sobre esta experiencia se construye el conocimiento nuevo. La pedagogía de género es un proceso educativo concreto que incide en modificar profundamente nuestras identidades, nuestras vidas y enriquece nuestros saberes.

Las características de esta pedagogía son:

1. Es horizontal, de sujeto a sujeto. Sin niveles jerárquicos de las personas participantes.
2. Enfoca el aprender a aprender, más que simple transmisión de conocimientos.
3. Este aprendizaje debe ser significativo, relacionado con la cotidianidad y los intereses de las personas.
4. Parte y toma en cuenta la experiencia y la cultura local. Integrando los conocimientos populares.
5. Es participativa. Considera todos los puntos de vista.
6. Busca que los contenidos sean apropiados y apropiables. El instrumento más importante en la educación popular es el diálogo, la comunicación horizontal. Ya decía Sócrates, *que la educación es el arte de parir ideas dialogando inteligentemente*.

En resumen, la metodología participativa se consideran tres pasos:

- a).-Partir de la experiencia de las personas,
- b).-Reflexionar y teorizar sobre ella y
- c).-Volver a una práctica enriquecedora.

La educación en un sentido más amplio, es un proceso en que todos los seres humanos somos siempre. Según Paulo Freire, el proceso de conocimiento se construye

SONORA

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



cotidianamente. Enseñar es parte de un proceso más grande de conocer. La mejor manera de acercarse a la realidad, es distanciarse desde la teoría del conocer. Esto es posible dentro de una práctica democrática y depende de la cualidad de humildad de la persona facilitadora.

Es importante diferenciar dos conceptos básicos:

- La metodología, es un camino que se utiliza para construir conocimientos en forma colectiva, y
- Las técnicas educativas, son herramientas concretas para lograr los objetivos concretos en ese proceso.

Elemento importante: *Lo vivencial*

Lo vivencial toca a todas y todos. En el trabajo educativo, la capacitación con temática relacionada a lo personal, familiar y laboral, es importante estar en contacto consigo mismas/os para identificar que nos mueve como personas y que les pasa a las personas con las que trabajamos en los diferentes ámbitos. En ese sentido el proceso de formación y capacitación con perspectiva de género debe de ser continuo y sistemático.

Transforma la realidad como personas capacitadoras y facilitadoras nos lleva a reflexionar sobre las consecuencias e impactos del tipo de educación que queremos impulsar, y re-pensar que significa tener poder e influencia en la sociedad en la que vivimos e incidir en una educación para la vida. En ese sentido la dinámica de grupo, en el marco de la metodología participativa, permite incorporar y manejar instrumentos de indagación, para problematizar, sistematizar, romper estereotipos, trastocar pautas de conducta, visualizar y conceptualizar la totalidad del proceso.

VII.2. La Metodología Expositiva

SONORA



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Esta metodología, como su nombre lo indica se caracteriza por la exposición de contenidos. En ésta la persona instructora tiene un papel directivo y quienes participan asumen un rol pasivo, generalmente se limita a "recibir" los contenidos que se transmiten en la capacitación. Este conocimiento es formalizado y sistemático. Las fuentes de información que se utilizan son indirectas, no provienen de la experiencia directa de los sujetos.

Con esta metodología se pretende focalizar el aprendizaje sobre los aspectos del tema que considere relevantes. Requiere menos tiempo para compartir el aprendizaje, ya que la información es sistematizada y elaborada previamente. Esta metodología es recomendable cuando se cuente con un máximo de una hora para impartir el tema.

(Hernández, P., 1997; García, L., 1998).

### VII.3. La Metodología Interactiva

Esta metodología se construye una interacción entre quien instruye y participante mediante el debate o diálogo para profundizar en un tema. Para conseguir una interacción positiva se requieren ciertos criterios de calidad. Por ejemplo: generar un clima de distensión para participar, mantener un tono de respeto y valoración del instructor/a de quienes participan y viceversa, utilizar el debate y el trabajo en pequeños grupos, organizar la información, porque en la participación y debate se produce mucha cantidad de información que requiere ser sistematizada posteriormente, elaborar preguntas para estimular el pensamiento en las/los participantes. Es recomendable considerar el uso de esta metodología cuando se cuenta con un tiempo de 1:30 a 2 horas

## VIII.- EVALUACIÓN

La capacitación debe evaluarse para determinar su efectividad, por es importante establecer la forma y proceso de evaluación, la cual consistirá en la siguiente manera:



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



### VIII.1. Participantes

Se les aplicará un pretest al inicio de la capacitación para evaluar los conocimientos con los que cuenta antes de la ser capacitada/o; y un postest para evaluarlo posterior a la capacitación y verificar la recepción del conocimiento trasmítido.

En relación con las evaluaciones de pretest y postest, estos nos permiten medir el impacto de las temáticas y rubros abordados en el aprendizaje y conocimiento de las y los participantes, teniendo el punto de comparación para análisis con el pretest y postest.

### VIII.2. Instructor/a

Se evaluará al instructor o instructora a través de un cuestionario que responderá cada una de las personas que asistieron a la capacitación.

Esto con la finalidad de obtener retroalimentación y la percepción de las y los participantes a los cursos y temas implementados, con la finalidad de realizar una mejora continua y de seguimiento de tales capacitaciones; y atreves de estas herramientas se pueden realizar los programas de capacitación a desarrollar en el 2019.



PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



**ANEXOS**

Formato de carta descriptiva

		SEMA: APLICACIÓN DEL INSTITUTO SUPERIOR DE MATERIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
		OBJETIVO DEL TEMA: Proporcionar las conocimientos teóricos y metodológicos prácticos para la comprensión de los derechos y aplicación de lo normatividad que protege y protege los derechos humanos de las mujeres. Así como contextualizar la situación de desigualdad de la mujer en México al considerar los conceptos de género, igualdad e igualdad sustantiva.	
		ESTADÍSTICAS: 1c. Muestra Alcance del Programa: 11 y 10 de diciembre de 2017 HORA: 09:00 A 11:00 DURACIÓN: 2 HORAS (FORMATO VIRTUAL Y PLATAFORMA)	
HORARIO	SESION	TEMAS	INSTRUCCIONES
		APLICACIÓN DE LA LEY EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	10 MINUTOS
1	1	LOS DERECHOS HUMANOS EN EL COMERCIO INTERNACIONAL	Derechos Humanos, conceptos básicos y derechos humanos de los trabajadores
		LOS DERECHOS HUMANOS EN EL COMERCIO INTERNACIONAL	Los Derechos Humanos en el Sitio en África y México y Reformas Constitucionales de Año 2011
		LOS DERECHOS HUMANOS EN EL COMERCIO INTERNACIONAL	La protección (defensiva) y no defensiva de los Derechos Humanos
		LOS DERECHOS HUMANOS EN EL COMERCIO INTERNACIONAL	Obligaciones Internacionales y nacionales de los Derechos Humanos (Derecho a la salud, alimentación y vivienda)
		LOS DERECHOS HUMANOS EN EL COMERCIO INTERNACIONAL	La Corte Interamericana de Derechos Humanos y establecer dictados en contra de México
		LOS DERECHOS HUMANOS EN EL COMERCIO INTERNACIONAL	Aclaración y/o dos tipos de causas que asciende por México en materia de Protección y Defensa de los Derechos Humanos del Sistema Universal dirigido al gobierno Mexicano

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



NÚMERO	SESIÓN	TÍTULOS	SISTEMAS	CREACIÓN	UNIDADES DE GRUPO	UNIFORMES Y REQUERIMIENTOS VIDEOS/AUDIOVISUALES	TABLA
1	0	Conceptos de género y perspectiva de género.				CUADERNO ESTRUCTURA DE OBTENCIÓN	
		Introducción a la perspectiva de género y desarrollo sostenible.				VÍDEO 10 DÍAS UNA MATERIAL PARA LA	
		Introducción a la perspectiva de género y desarrollo sostenible.				VÍDEO DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR SEXO DE GÉNERO	

APLICACIÓN DE LA LEY EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	
INTRODUCCIÓN	
LA LEYENDA DE MUJERES	
MÍFIAS DE HAITÍ (VIDEO)	
BREVES DEL CAMPUS	
LA CEDAM ILUSTRADA	

MEJOR DOCUMENTO: Los Derechos Humanos y sus derechos fundamentales. Edición 1. México. Secretaría de la Defensa Nacional. 2010.

HECTOR RODRIGUEZ: Protocolo Jurídico de los Derechos Humanos. Edición 2010. CNDH. 2010.

HECTOR GOMEZ: Derechos Humanos y Violencias. Edición 2010. UNAM. 2010. p. 170. Traducido por Alfonso Jiménez Arredondo. La violencia de Género. Una perspectiva de Derechos Humanos. Edición 2010. UNAM. 2010.

MARIA PAOLA GONZALEZ PEREZ: Derechos Humanos Mexicanos. Edición 2010. Comisión Mexicana de Derechos Humanos. 2010.

JUAN ANTONIO ZUÑIGA: Derechos Humanos. El Nuevo Derecho Mexicano. Primera Edición. CNDH.

HECTOR RODRIGUEZ: Derecho Constitucional Mexicano y su Compendio. Pág. 645. Edición 1999. UNAM. México 1999.

HECTOR GOMEZ: Derechos Humanos y Violencias. Edición 2010. UNAM. 2010. p. 170.

MARIA CAROLINA: Derechos Humanos y Violencia de Género. Un análisis de la legislación. Edición 2010. UNAM. 2010.

MARIA CAROLINA: Análisis de la legislación de derechos humanos y violencia de género. Edición 2010. UNAM. 2010.

DACTYL ARE: Derechos Humanos y Violencia de Género. Edición 2010. UNAM. 2010.

SOFIA MARIA PEÑA DE LA LLAVE: Compendio de Derechos Humanos Básicos. Edición 2009. CNDH. México. 2009.

SONORA

SONORA



**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



**Formatos de Evaluación**

**Participante**

1. Pre test
2. Post test

FORMATO EVALUACIÓN

Nombre del participante: \_\_\_\_\_

Título: \_\_\_\_\_

Introducción: Por favor responde las siguientes preguntas:

1. ¿Qué significa la perspectiva de género?

2. ¿Por qué es importante la perspectiva de género?

3. ¿Qué significa la igualdad entre hombres y mujeres?

4. ¿Qué significa la discriminación?

5. ¿Qué significa la violencia de género?

6. ¿Qué significa la igualdad entre hombres y mujeres?

7. ¿Qué significa la discriminación?

8. ¿Qué significa la violencia de género?

9. ¿Qué significa la igualdad entre hombres y mujeres?

10. ¿Qué significa la discriminación?

11. ¿Qué significa la violencia de género?

12. ¿Qué significa la igualdad entre hombres y mujeres?

13. ¿Qué significa la discriminación?

14. ¿Qué significa la violencia de género?

15. ¿Qué significa la igualdad entre hombres y mujeres?

16. ¿Qué significa la discriminación?

17. ¿Qué significa la violencia de género?

18. ¿Qué significa la igualdad entre hombres y mujeres?

19. ¿Qué significa la discriminación?

20. ¿Qué significa la violencia de género?

1. ¿Cuáles son los derechos humanos? Se particularice en el campo de las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

2. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

3. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

4. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

5. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

6. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

7. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

8. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

9. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

10. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

11. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

12. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

13. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

14. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

15. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

16. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

17. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

18. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

19. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales

20. ¿Cuáles son los derechos humanos que tienen prioridad para las personas:

a) Derechos civiles y políticos

b) Derechos económicos

c) Derechos culturales

d) Derechos sociales

e) Derechos políticos

f) Derechos culturales



SONORA

Av. 10 de Noviembre  
C.P. 83000 Hermosillo, Son.  
Tel. 01 744 22 00 00  
E-mail: [revisoradocencia@son.gob.mx](mailto:revisoradocencia@son.gob.mx)



COPIA  
Secretaría  
de Gobierno

Boletín Oficial y  
Archivo del Estado

**PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN  
PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**



**Instructor/a**

Tema: Normatividad en los ámbitos Federal, Estatal y Municipal a favor de las Mujeres

Instructor: Lic. Margarita Alejandra Olguín Negrete

Fechas y Horario: 11 y 18 de Agosto de 08:00 a 11:00hrs.

Con el propósito de valorar el tema en el cual participó, y así poder optimizar las acciones de capacitación de este diplomado, le agradecemos que responda en forma completa y sincera el presente cuestionario.

Instrucción: Marque con un "X" la opción más adecuada que usted considere.

Estructura y contenido del Tema	Excelente (10)	Muy bien (9)	Bien (8)	Regular (7)
1 Considera que adquirió los conocimientos, habilidades o destrezas señaladas en el objetivo general.				
2 Los subtemas abordados en esta temática fueron los adecuados para lograr el objetivo general.				
3 Considera que el tema está relacionado con sus expectativas e intereses de este diplomado				
4 Los contenidos abordados durante el tema son aplicables en tu trabajo				
Instructora	Excelente (10)	Muy bien (9)	Bien (8)	Regular (7)
5 El dominio que tuvo la instructora sobre el tema fue				
6 La forma en que enseña la instructora es				
7 La retroalimentación y/o solución de dudas por las y los participantes fueron solucionadas de manera clara y precisa por la instructora				
8 La instructora fomentó el interés y la participación de las y los participantes				
9 El ambiente y las relaciones humanas que promovió la instructora en el grupo durante el desarrollo de su tema fue				
Orientación y Recursos	Excelente (10)	Muy bien (9)	Bien (8)	Regular (7)
10 Las condiciones del equipo e instalaciones utilizadas en este diplomado son				
11 Para cubrir los temas y actividades, el tiempo de duración programado fue				
12 En términos de oportunidad, preparación, orden y atención recibida por la institución, la organización general de este tema fue				
13 Las formas en la que se muestran las actividades, lecturas complementarias y básicas, exámenes y entre otras herramientas académicas en la plataforma son				
14 El coffee break de este temática fue				
15 Otras sugerencias, comentarios, críticas, quejas, etc. que permitan mejorar el Diplomado				



LCDA. BLANCA LÚZ SALDAÑA LÓPEZ

Coordinadora Ejecutiva del Instituto Sonorense de las Mujeres

**Reglamento de los Consejos  
Social y Consultivo del  
Instituto Sonorense de las Mujeres**

Hermosillo, Sonora; Noviembre 2020

**SONORA**

**SONORA**



**DIRECTORIO**

Lcda. Claudia Artemiza Pavlovich Arellano  
Gobernadora Constitucional del Estado de Sonora

Mtro. Miguel Ernesto Pompa Corella  
Secretario de Gobierno

Lcda. Blanca Luz Saldaña López  
Coordinadora ejecutiva

Lcda. Lucía Margarita Lomelín López  
Directora de Programas Sociales  
(Responsable del programa)

Mtra. Alejandra Margarita Oguín Negrete  
Directora de Atención Ciudadana

Lcda. Bertha Zoraya Alegria Cordova  
Directora de Derechos

Lcda. Bricia Zulema León Atrip  
Directora de Comunicación e Imagen

Lcda. Melina Villanueva Zambrano  
Coordinadora del Área de Alerta de Género ISM

Ing. Fernando Sandoval Sandoval  
Director de Evaluación y Seguimiento Técnico

Lcda. Sara María Laguna Rivera  
Directora de Administración y Finanzas



#### **Exposición de Motivos**

El Consejo Consultivo es un órgano asesor y promotor de las acciones que se emprendan en beneficio de las mujeres en los términos dispuestos por esta ley; estará integrado por no menos de diez ni más de veinte mujeres designadas y propuestas a la Junta de Gobierno del Instituto Sonorense de las Mujeres, por las organizaciones representativas de los diferentes sectores de la sociedad, de organizaciones públicas y privadas y de asociaciones civiles dedicadas a la defensa de los derechos de las mujeres, así como por instituciones académicas constituidas en el Estado.

La Junta de Gobierno determinará en el Reglamento Interior del Instituto Sonorense de las Mujeres la estructura, organización y funciones del Consejo Social y del Consejo Consultivo, que serán dirigidos por una Consejera Presidenta. Funcionará en comisiones, debiendo contar por lo menos con la comisión de evaluación y seguimiento con perspectiva de género en los programas del Instituto Sonorense de las Mujeres.

Algunas de las atribuciones del Consejo Consultivo, contenida en los artículos 26 y 27 de la Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres:

Fungir como órgano de asesoría y consulta del Instituto Sonorense de las Mujeres, Dar seguimiento al cumplimiento de las políticas públicas, programas, proyectos y acciones que se emprendan sobre las mujeres, Elaborar y presentar a la titular de la Coordinación Ejecutiva los informes de evaluación de impacto de las políticas y programas en la materia objeto de esta ley, entre otras.

Por ese motivo y con la finalidad de atender a las facultades y responsabilidades atribuidas al Consejo Consultivo es que las reglas de operación, en concordancia con lo que establece la Ley y Reglamento de la Ley del Instituto de las Mujeres, se basan en las siguientes materias:

- Requisitos y condiciones para las sesiones de trabajo;
- derechos y deberes de sus integrantes, mecánica de deliberación interna;
- votaciones y adopción de resoluciones, supuestos de sustitución de consejeras;
- mecanismos para la composición de grupos de trabajo.

Los Consejos Consultivo y Social, conformados por mujeres sobresalientes en su actividad a favor de los derechos de las mujeres y el impulso a la igualdad de género, estarán integrados por representantes del sector público y por mujeres representantes de organizaciones públicas y privadas y de asociaciones civiles dedicadas a la defensa de los derechos de las mujeres.

Por lo anteriormente expuesto y en ejercicio de las facultades que nos confieren los artículos 3, 9, 10, 20, fracción XIII, 21, 22 al 27 de la Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres, así como los artículos 7, 8 y 9 del reglamento de la Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres es que tenemos a bien expedir el siguiente:

#### **REGLAMENTO DEL CONSEJO CONSULTIVO DEL INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES**

##### **Capítulo I Disposiciones generales**

**Artículo primero.** El presente Ordenamiento tiene por objeto establecer las reglas internas de operación, integración, estructura y funcionamiento del Consejo Consultivo, órgano auxiliar del Instituto Sonorense de las Mujeres.

**Artículo 2.** Para términos de este Reglamento se entenderá por:

- I. Instituto: Instituto Sonorense de las Mujeres;
- II. Ley: Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres;
- III. Reglamento de la Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres; y
- IV. Consejo Consultivo: Consejo Consultivo del Instituto Sonorense de las Mujeres.

**Artículo 3.** El Consejo Consultivo del Instituto es un órgano de asesoría, consulta y promoción de las acciones que se emprendan en materia de equidad de género y derechos de las mujeres; impulsor de la participación de los sectores interesados en las acciones y proyectos que emprendan dentro del Instituto; así como promotor de vínculos de coordinación y comunicación con organizaciones de la sociedad civil, de las instituciones académicas, e instancias de gobiernos representativas de defensa de los derechos de las mujeres y lo demás que disponga el artículo 26 y 27 de la Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres y su Reglamento.

##### **Capítulo II Integración y atribuciones del Consejo Consultivo**

###### **Integración del Consejo Consultivo**

**Artículo 4.** El Consejo Consultivo estará integrado por un número no menor de diez ni mayor de veinte mujeres.

Para su estructura y funcionamiento interno conformarán una Mesa Directiva, la cual estará conformada por una Consejera Presidenta y una Consejera Secretaria.

Para la representación ante la Junta de Gobierno del Instituto elegirá, conforme a lo establecido por la Ley y el Estatuto a ocho vocales propietarias y sus respectivas suplentes.

**Artículo 5.** Las integrantes del Consejo Consultivo durarán en su encargo tres años, pudiendo permanecer un período más. Las nuevas integrantes deberán representar a organizaciones distintas de las representadas en el período inmediato anterior.

**Artículo 6.** El Consejo Consultivo informará a la Junta de Gobierno cuando menos con anticipación de dos reuniones ordinarias de esta última, previas a la terminación del período de los Consejos, los nombres de aquellas consejeras que desearán permanecer en funciones durante un segundo período.



**Artículo 7.** Cuando una Consejera renuncie o el pleno del Consejo determine la necesidad de proceder a su sustitución según lo previsto en este Reglamento, el Consejo podrá presentar a la Junta de Gobierno la o las candidatas para suprir a la Consejera Titular, y la misma Junta determinará en definitiva la sustitución.

#### Facultades del Consejo Consultivo

**Artículo 8.** Son facultades del Consejo Consultivo:

- I. Solicitar al Instituto la información que requiera para el ejercicio de sus funciones, en los términos que establezca la Ley y el Reglamento de la Ley del Instituto;
- II. Emitir opiniones, comentarios y sugerencias acerca de los programas, proyectos y acciones que realice el Instituto;
- III. Proponer al Instituto la realización de acciones y proyectos que lleven al fortalecimiento de las organizaciones de las mujeres y de las que trabajan a favor de sus derechos en el marco de la Ley;
- IV. Someter a la consideración del pleno del Consejo proyectos de acuerdos y soluciones que contribuyan al cumplimiento de sus objetivos;
- V. Aprobar el calendario de sesiones ordinarias y extraordinarias convocadas por la Consejera Presidenta en coordinación con la Secretaría Técnica de la Junta de Gobierno;
- VI. Emitir opinión o solicitar la incorporación de asuntos del Orden del Día en las sesiones del Consejo;
- VII. Establecer mecanismos de comunicación y coordinación con los diferentes sectores de la sociedad civil y con las instancias de gobierno para llevar a cabo las acciones y proyectos del Instituto;
- VIII. Las demás que señale la tanto la Ley como el Reglamento de la Ley del Instituto.

**Artículo 9.** Las integrantes del Consejo Consultivo presentarán un informe anual a la Junta de Gobierno en los términos y condiciones que la propia Ley y su Estatuto establezcan.

#### Derechos y deberes de las Consejeras Consultivas

**Artículo 10.** Son derechos de las Consejeras:

- I. Asistir a las sesiones del Consejo;
- II. Estar presentes en todo acto del Consejo Consultivo, así como en todo evento del Instituto al que se invite al Consejo;
- III. Participar en las Comisiones de trabajo que sean de su interés;
- IV. Solicitar la introducción de un punto en el orden del día, siempre y cuando lo solicite con anterioridad a la aprobación del mismo por parte del pleno del Consejo;
- V. Emitir su opinión libre sobre los asuntos que se discuten;
- VI. Dejar constancia de su disenso en cualquier discusión;
- VII. Votar libremente y conforme a su propia opinión o representación de la institución a la que pertenece, respecto a los asuntos que se sometan a votación;
- VIII. Conocer, revisar y en su caso, solicitar modificaciones al acta, siempre y cuando sean en tiempo y forma;
- IX. Tener conocimiento del acta de la sesión del Consejo con quince días de anticipación a la siguiente sesión;

X. El Instituto resolverá eficaz y puntualmente la gestión de recursos necesarios para su participación, conforme a la normatividad aplicable; y

XI. Solicitar la participación en cualquier actividad del Instituto, opcional para el Consejo. Dicha participación estará sujeta a la consulta y autorización de la Presidencia del Instituto, así como a la disponibilidad presupuestal con la que cuente el Instituto, de acuerdo con la normatividad aplicable.

**Artículo 11.** Son deberes de las Consejeras los siguientes:

I. Asistir por lo menos a un ochenta por ciento de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo;

II. Dar acuse de recibida la convocatoria, así como confirmar su asistencia. En caso de estar imposibilitada, deberá informar por escrito a la Consejera Presidenta, antes de la sesión correspondiente;

III. Acatar las reglas de discusión propuestas y aprobadas por el pleno del Consejo;

IV. Expresar sus puntos de vista con respeto a las personas y opiniones de las demás Consejeras;

V. Las Consejeras, confirmarán a la Secretaría Técnica la asistencia a las actividades correspondientes, para facilitar los trámites administrativos en un plazo no menor de tres días hábiles previos a la fecha de su celebración;

VI. Comprobación de gastos que el Instituto disponga a su favor.

VII. Comprometerse en la obtención de los objetivos señalados en las distintas comisiones de trabajo en las que participe;

VIII. Presentar un informe por escrito cuando se trate de algún asunto específico o comisión en la que represente al Consejo;

IX. Respetar y respaldar los acuerdos tomados dentro del Consejo ante la junta de gobierno.

X. Contestar las comunicaciones que se le envíen, especialmente aquellas relativas a la revisión de documentos que serán aprobados vía Internet; y

XI. Procurar un ambiente de colaboración y respeto dentro del Consejo y hacia la Institución.

#### Capítulo III Del funcionamiento del Consejo Consultivo

##### Sobre la Mesa Directiva

**Artículo 12.** La Mesa Directiva estará integrada por:

- I. Una Consejera Presidenta Rotativa; y
- II. Una Consejera Secretaria de Actas.

Tanto la Presidenta como la Secretaria serán electas a través del procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley del Instituto; durarán en su cargo un año y podrán ser reelectas de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Ley del Instituto.

**Artículo 13.** La Mesa Directiva tiene la función principal de coordinar los trabajos del Consejo Consultivo, aplicar los acuerdos aprobados e instrumentar todas las comisiones que le sean conferidas por la plenaria de Consejeras.



#### **De la Consejera Presidenta Rotativa**

**Artículo 14.** La Consejera Presidenta se elegirá dentro de los 30 días naturales posteriores a la Instalación del Consejo Consultivo. En tanto no se haya elegido a la Consejera Presidenta, la Secretaría Técnica de la Junta de Gobierno facilitará el inicio de los trabajos del nuevo Consejo.

**Artículo 15.** La Consejera Presidenta durará en su cargo un año y podrá ser reelecta de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Ley del Instituto.

**Artículo 16.** Para ocupar el cargo de Consejera Presidenta se propondrá de entre sus integrantes a quien se considere pueda cumplir con las facultades señaladas en los artículos 22 y 23 del Reglamento.

**Artículo 17.** Se votará de forma directa y secreta, quedando electa mediante votación de mayoría simple, con un quórum en la sesión de al menos el ochenta por ciento de sus integrantes.

**Artículo 18.** De no haber quórum, se convocará a una sesión extraordinaria en un plazo no mayor a diez días naturales para la elección de la misma, en la que quedará instalada la sesión con al menos el cincuenta por ciento de las consejeras y elegirán a la presidenta por mayoría relativa del cincuenta y uno de los votos.

**Artículo 19.** De no haber quórum en la primera convocatoria de la sesión extraordinaria, se procederá a realizar la votación con las consejeras asistentes en segunda convocatoria.

**Artículo 20.** La encomienda que tiene conferida la Consejera Presidenta es esencialmente de coordinación. Le facultar para gestionar, cuando así se acuerde, a nombre del Consejo Consultivo, todas las acciones que contribuyan a funcionamiento y fortalecimiento del Consejo, ante la Coordinadora Ejecutiva Sonorense de las Mujeres. Las acciones que emprenda, serán públicas y del conocimiento de todas las Consejeras Consultivas.

Sus facultades y responsabilidades, indelegables, son las siguientes:

- I. Representar al Consejo ante la Presidencia del Instituto y fungir como su enlace con el Instituto;
- II. Acordar con la persona titular de la Presidencia del Instituto o con la persona que ésta designe, los asuntos inherentes a su competencia;
- III. Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo;
- IV. Presidir y conducir las sesiones;
- V. Conceder la palabra durante las sesiones;
- VI. Determinar cuándo un asunto está suficientemente discutido, previo acuerdo con el pleno del Consejo, acerca de las rondas de intervención que se abrirán y del tiempo disponible para la discusión del tema a tratar;
- VII. Coordinar los trabajos de las comisiones instaladas dentro del Consejo;
- VIII. Tomar las previsiones necesarias y dar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos adoptados por los Consejos dentro del ámbito de su competencia;

**IX.** Entregar a la Secretaría Técnica el Plan anual de actividades para conocimiento de la Junta de Gobierno, de conformidad con el artículo 25 del Reglamento interior del Instituto;

**X.** Entregar a la Secretaría Técnica, por escrito, cuando menos con 20 días de antelación a la sesión ordinaria del la Junta de Gobierno, aquellos acuerdos del Consejo que soliciten se sometan a dicha junta;

**XI.** Informar a la Secretaría Técnica de la Junta de Gobierno, por escrito y cuando menos con una semana de anticipación, acerca de los insumos que requiera el Consejo para el eficaz cumplimiento de los acuerdo tomados en las sesiones y del desahogo del orden de día de las mismas;

**XII.** Al finalizar cada sesión del Consejo, informar a la Secretaría Técnica de la Junta de Gobierno los acuerdos tomados que atañen al Instituto, con el fin de que se tomen las medidas pertinentes para poder cumplir dichos acuerdos;

**XIII.** Rendir a la Junta de Gobierno un informe anual de actividades o cualquier otro informe que se le solicite;

**XIV.** Representar al Consejo en los diferentes actos y eventos a los que haya sido convocado, previa solicitud del pleno del Consejo y en las condiciones que el mismo decida, de acuerdo con su mandato. Las acciones que como tal emprenda la Consejera Presidenta, serán públicas y del conocimiento previo de todas las Consejeras;

**XV.** En la siguiente sesión del Consejo, posterior a la sesión de la Junta de Gobierno, hacer del conocimiento de las integrantes del Consejo, los acuerdos que le hayan sido notificados por la Secretaría Técnica de la Junta de Gobierno; y

**XVI.** Las demás inherentes al cumplimiento de las funciones y responsabilidades señaladas por la Ley, el Estatuto y el Reglamento Interior del Instituto Sonorense de las Mujeres.

#### **De la Consejera Secretaria**

**Artículo 21.** El Consejo elegirá una Consejera Secretaria que labore en el desarrollo de los trabajos del Consejo y auxile a la Consejera Presidenta.

**Artículo 22.** La elección de la Consejera Secretaria se llevará a cabo en una sesión en donde se haya informado a las Consejeras, con una semana de antelación, sobre dicha elección y se regirá por la regla de mayoría simple en la votación de las Consejeras asistentes a dicha sesión.

**Artículo 23.** La Consejera Presidenta podrá delegar en la Consejera Secretaria las siguientes responsabilidades:

- I. Preparar el proyecto de Orden del Día de las sesiones en los términos de la Ley y el Estatuto;

- II. Notificar las convocatorias y remitir los documentos relativos al desahogo del orden del día de las sesiones ordinarias y/o extraordinarias de trabajo;

- III. Cuidar que se reproduzcan y circulen con toda oportunidad a las Consejeras Consultivas, los documentos necesarios para la discusión de los asuntos contenidos en el Orden del Día;

- IV. Pasar lista de asistencia a las sesiones del Consejo y llevar el registro correspondiente;



- V. Declarar, en su caso, la existencia de quórum legal;
- VI. Dar cuenta de la correspondencia y los escritos presentados al Consejo;
- VII. Tomar tiempo de las intervenciones de las integrantes del Consejo;
- VIII. Realizar el conteo de los votos emitidos y señalar los disensos;
- IX. Levantar las actas de las sesiones;
- X. Enviar las actas a cada consejera para su conocimiento;
- XI. Informar sobre el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones del Consejo;
- XII. Llevar el archivo del Consejo, así como un registro de las actas, acuerdos y resoluciones aprobados por éste;
- XIII. Solicitar a la Secretaría Técnica de la Junta de Gobierno todas aquellas acciones y/o elementos que se requieran para poder desahogar adecuadamente el trabajo del Consejo;
- XIV. En caso de ausencia temporal de la Consejera Presidenta, deberá suplirla en sus funciones;
- XV. Entregar formalmente al Consejo entrante, la documentación del periodo de su encargo; y
- XVI. Las demás que le sean delegadas, de conformidad con las normas aplicables.

**De las vocales propietarias y vocales suplentes**

**Artículo 24.** El Consejo Consultivo integrará de entre sus integrantes una propuesta de ocho Vocales Propietarias, quienes representarán al Consejo en la Junta de Gobierno del Instituto.

**Artículo 25.** En la primera sesión de trabajo de Consejo Consultivo se integrará la propuesta que será presentada a la Junta de Gobierno para la elección de las Vocales Propietarias que habrán de formar parte de la misma.

**Artículo 26.** Cada Consejera podrá proponerse a sí misma, o proponer otra integrante del Consejo para ser Vocal Propietaria.

**Artículo 27.** A partir de dichas propuestas se elaborará una lista con las candidatas a Vocales Propietarias; en caso de que la lista contenga un número menor de ocho, se deberá realizar una segunda ronda de propuestas.

**Artículo 28.** Mediante votación directa y abierta se elegirán las ocho consejeras que habrán de fungir como Vocales Propietarias de la Junta de Gobierno.

**Artículo 29.** En caso de la existencia de un empate entre las candidatas, se realizará una segunda vuelta en la cual se votará solamente por aquellas que se encuentren en la situación de empate.

**Artículo 30.** Posteriormente a la votación y determinación de las ocho candidatas con mayor número de votos, se elaborará un acta en la cual se asentarán los nombres de las vocales propietarias y sus respectivas vocales suplentes la cual deberá ser firmada y rubricada por todas y cada una de las integrantes del Consejo.



**Artículo 31.** El acta anterior deberá ser entregada a la Secretaría Técnica con la finalidad de que la propuesta sea presentada ante la Junta de Gobierno para que ésta en su caso realice la aprobación respectiva.

**Artículo 32.** Lo no previsto por este Reglamento, se resolverá por acuerdo del Consejo Consultivo tomado por la mitad más una de sus integrantes presentes en la reunión.

#### **Capítulo IV Sobre las sesiones de trabajo**

**Artículo 33.** El Consejo Consultivo celebrará sesiones ordinarias por lo menos cuatro veces por año y las sesiones extraordinarias cada vez que lo considere pertinente. Cada sesión llevará su propia secuencia numérica.

Las sesiones ordinarias se llevarán a cabo con estricto apego al Calendario Anual de reuniones probado por la mayoría de las integrantes del Consejo.

Las sesiones extraordinarias se llevarán a cabo cuando un asunto urgente así lo amerite y serán convocadas por la Consejera Presidenta con la solicitud de cuando menos un tercio de las Consejeras Consultivas.

**Artículo 34.** Las sesiones se realizarán en las instalaciones del Instituto. Para tal efecto, se informará con anticipación a la Secretaría Técnica de la Junta de Gobierno, por lo menos tres días hábiles previos a su celebración solicitándole el apoyo logístico que se requiera para su celebración. La Secretaría Técnica informará por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la Presidenta del Consejo en caso de que los recursos materiales y/o documentales no se encuentren disponibles.

**Artículo 35.** La Consejera Presidenta informará a la Secretaría Técnica la posergación o cancelación de alguna sesión por lo menos cuarenta y ocho horas previas a la celebración programada.

**Artículo 36.** Las sesiones ordinarias y extraordinarias se integrarán con la mitad más una, de las consejeras consultivas. Salvo las excepciones previstas en este reglamento.

Las justificaciones de ausencia sólo procederán cuando sea informada la Consejera Presidenta por escrito, vía fax o correo electrónico.

Tres ausencias no justificadas, ameritan una invitación personal a la Consejera, de parte de la presidenta para que se vincule efectivamente al Consejo.

**Artículo 37.** En caso de inasistencia injustificada a tres sesiones consecutivas, la Consejera Presidenta informará al Consejo en la siguiente sesión y comunicará a la Consejera faltante a asistir a las sesiones. Si persiste esta conducta, se someterá al pleno del Consejo la pertinencia de informar a la Junta de Gobierno.



**Artículo 38.** La plenaria del Consejo definirá si las sesiones son cerradas o abiertas. Las sesiones abiertas admiten la invitación a funcionarias o funcionarios del Instituto para estar presentes en el trabajo relativo a un determinado tema. La Consejera Presidenta convocará formalmente a la funcionaria o funcionario explicando suficientemente el motivo de la invitación, cuando menos una semana antes de la sesión.

#### **Del calendario anual de trabajo**

**Artículo 39.** El Consejo Consultivo presentará a la Secretaría Técnica con un mes de anticipación a la segunda sesión de la Junta de Gobierno, el plan de actividades y calendario anual de sesiones ordinarias de trabajo del siguiente año, para ser consideradas en el anteproyecto del Programa de Operación Anual.

#### **Capítulo V Sobre la Convocatoria y el Orden del día**

**Artículo 40.** La Consejera Presidenta será la responsable de emitir la convocatoria de la siguiente manera:

I. La convocatoria para sesiones ordinarias cursará una semana antes de la sesión. La convocatoria para las sesiones extraordinarias cursará con tres días de anticipación;

II. La forma de la convocatoria será a través del correo electrónico, fax o guía postal. Se confirmará la asistencia por cualquiera de estos medios o telefónicamente;

III. Las Consejeras que no reciban la convocatoria avisarán a la Presidenta;

IV. Toda convocatoria deberá contener el Orden del Día con todos los datos indispensables: secuencia numérica, fecha, lugar y hora, tanto de su instalación como de su conclusión;

V. Las Consejeras conjunta o individualmente podrán solicitar, por considerarlo pertinente, añadir algún punto a tratar dentro del Orden del Día o en asuntos generales, en cualquier momento, antes de la aprobación del mismo;

VI. Si algún punto del Orden del Día queda sin resolver se tratará en la sesión subsiguiente, con excepción de aquellas que por acuerdo expreso del Consejo deba desahogarse a través de otro procedimiento;

VII. De no integrarse el quórum de la mitad más una de las Consejeras en la primera convocatoria de la sesión ordinaria, se podrá citar en segunda convocatoria media hora después, llevándose a cabo con el quórum presente;

VIII. En caso de las sesiones extraordinarias, el orden del día deberá contener un sólo punto a tratar, y no podrá ser modificado;

IX. Las sesiones extraordinarias se programarán preferentemente en fechas cercanas a otros eventos o sesiones ordinarias.

**Artículo 41.** El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá como primer punto el señalamiento del quórum y lista de presentes, y como último punto asuntos generales.

Cuando se trate de asuntos que deberán ser votados por votación calificada, se atenderá a lo dispuesto por el presente Reglamento.



**Artículo 42.** Al inicio de la sesión ordinaria, se podrá inscribir algún asunto general siempre y cuando tenga éste carácter de urgente y sea apoyado por cuando menos otra Consejera.

**Artículo 43.** De no integrarse quórum, mitad más una, en la primera convocatoria de la sesión ordinaria, se podrá citar a segunda convocatoria una hora después con quórum de un tercio. Esta base estará sustentada específicamente en la convocatoria respectiva.

**Artículo 44.** En el caso de las sesiones extraordinarias, el orden del día no podrá ser modificado cuando la convocatoria esté cursando.

#### **Capítulo VI Sobre la conducción de las sesiones**

**Artículo 45.** Las sesiones serán conducidas por la Consejera Presidenta, quien otorgará la palabra. La Consejera Secretaria podrá sustituir en la conducción de las sesiones a la Consejera Presidenta cuando por alguna causa esté ausente, en cuyo efecto se nombrará de entre las asistentes a quien funja como secretaria sustituta, quien levantará el acta respectiva.

**Artículo 46.** La Consejera Secretaria se encargará de levantar el acta correspondiente de cada sesión, la cual deberá aprobarse terminada la sesión. Las Consejeras Consultivas podrán sugerirla o reformarla. Una vez ingresadas las sugerencias deberán firmar el acta. En caso de que el acta no sea aprobada terminada la sesión, ésta podrá enviada para su aprobación, en su caso, tres días después de realizada la sesión. Si pasados cinco días después de envío, no ha recibido comentarios de corrección o reformas, se enviará el documento como Acta de sesión a cada una de las Consejeras Consultivas.

Al finalizar cada sesión se le informará por escrito a la Secretaría Técnica los acuerdos tomados en la misma, únicamente sobre los asuntos que atañen al Instituto. Se enviará también el acta aprobada a la Secretaría Técnica de la Junta de Gobierno para su conocimiento.

**Artículo 47.** En ausencia de las Consejeras Presidenta y/o Secretaria, se nombrará entre las asistentes a quien la(s) sustituya.

**Artículo 48.** La Consejera Presidenta concederá el uso de la palabra a las Consejeras hasta por tres minutos. En caso de alusiones personales, la consejera aludida podrá solicitar una moción para réplica hasta por tres minutos. En caso de que algún tema amerite discutirse ampliamente, se establecerá el orden de intervenciones, así como el número de rondas para finalizar la discusión.

**Artículo 49.** Todas las sesiones serán grabadas magnetofónicamente y quedarán bajo resguardo de la Secretaría Técnica. Cualquier consejera podrá solicitarle a la Presidenta del Consejo la revisión de la misma.

**Artículo 50.** El acta deberá recoger las observaciones que solicite cualquier consejera.



### **Sobre la participación en las sesiones**

**Artículo 51.** La participación de las Consejeras se regirá por los siguientes criterios:

- I. Las integrantes del Consejo se conducirán con respeto y probidad durante las sesiones, respetando siempre a las y los asistentes, así como al tiempo establecido para cada participación, y el horario de la misma;
- II. Se procurará que las decisiones o acuerdos que se tomen, sean por consenso, o por unanimidad cuando implique a todo el Consejo;
- III. En cualquier decisión, cada consejera en lo particular, tiene el derecho de proponer u objeción algún tema, y que conste en el acta los términos de dicha propuesta, observación u objeción.

**Artículo 52.** La Consejera Presidenta otorgará la palabra a cada Consejera en el orden como fue solicitada. Cada Intervención durará máximo tres minutos.

Si alguna consejera presenta ponencia escrita, se le otorgará la palabra hasta por diez minutos.

**Artículo 53.** Cuando haya alusiones personales, lo que quiere decir que alguien sea referida por su nombre, se otorgará la palabra a la aludida si lo solicita inmediatamente. Su intervención deberá durar máximo dos minutos.

Si la Consejera aludida, menciona a la Consejera que la refirió por su nombre, ésta no podrá utilizar esta previsión, por lo que la Consejera Presidenta dará por terminado el asunto.

### **Capítulo VII Sobre la votación y los acuerdos**

**Artículo 54.** En caso de que no prevalezca el consenso se votará a mano alzada, o en voto secreto si lo solicita una Consejera.

En todo asunto, quedará asentado en el acta la votación en afirmativo, en negativo o abstenciones.

**Artículo 55.** Se señalará en la convocatoria los asuntos que deberán ser votados por votación calificada de dos tercios de las presentes. No habiendo dicho señalamiento, la mayoría será determinada por la mitad más una de las consejeras presentes.

Tratándose de la votación sobre acuerdos relativos a temas especialmente delicados, se requiere votación de la mitad más una de las Consejeras. Cualquier Consejera podrá argumentar el sentido de su voto y, si así lo desea, solicitar que quede asentada su argumentación en el acta.

**Artículo 56.** La Consejera Presidenta solicitará una votación a través de correo electrónico, cuando el asunto sea urgente o no sea posible votar en una sesión ordinaria o



extraordinaria. Acompañado de la información necesaria para tomar las decisiones, dando un plazo de 48 horas a partir de enviado el correo.

Cuando una Consejera no emita su opinión sobre la solicitud, se considerará como voto nulo.

En los supuestos en que se solicite votación y/o acuerdo vía electrónica, se deberá informar a las Consejeras Consultivas y por esta misma vía del resultado de la elección y/o acuerdo en cuestión.

**Artículo 57.** Los acuerdos cursarán inmediatamente concluida la sesión. Cuando éstos involucren a funcionarias y/o funcionarios del Instituto o al Consejo Consultivo se le solicitará firma de acuse de recibido, para que conste en actas

#### **Capítulo VIII Comisiones, subcomisiones y grupos de trabajo**

**Artículo 58.** El Consejo podrá integrar comisiones, subcomisiones y/o grupos de trabajo por temas, tanto permanentes o por tiempo determinado.

Si se requiriera del trabajo o asesoría de expertas o expertos en algún tema especial, y que no lo pueda otorgar el Instituto de su planilla de personal, se solicitará a la Coordinadora Ejecutiva, previo acuerdo de la asamblea, su gestión o contratación por tiempo/obra.

**Artículo 59.** Las comisiones podrán ser transitorias o permanentes. Serán permanentes las que para cumplir los objetivos del Instituto, requieran de un estudio continuo e ininterrumpido. Serán transitorias las designadas para un asunto específico y durarán el tiempo necesario para el cumplimiento de su objetivo.

**Artículo 60.** Las comisiones tanto transitorias como permanentes, elegirá a una Consejera para que funja como coordinadora de la Comisión y sea la responsable del funcionamiento de la misma.

**Artículo 61.** Los dictámenes de las comisiones pasarán al Pleno del Consejo para su análisis, debate y resolución. El Consejo podrá solicitar a las comisiones las explicaciones que estime pertinentes.

**Artículo 62.** Una vez cumplido el objetivo, las comisiones emitirán sus dictámenes debidamente fundados y motivadas. Quienes voten en contra, podrán expresar su voto particular en el propio dictamen.

**Artículo 63.** Cuando se trate de representar al Consejo en algún evento estatal o nacional se reciba la invitación por parte de la Coordinadora Ejecutiva, se procurará elegir a quienes sean expertas en el tema cuyo objeto es motivo del evento. Quienes asistan en representación del CC a alguna comisión, deberán informar por escrito sobre el resultado de su comisión.



Cuando haya más candidatas que lugares, se dará prioridad a las Consejeras que no hayan asistido con anterioridad a otros eventos, posteriormente se procederá a la elección en votación por mayoría de las Consejeras. Las aspirantes deben anexar una exposición de motivos para que sea enviada en el correo electrónico que solicita la elección de la o las consejeras que solicitan asistir a dicho evento.

#### **Capítulo IX Instrumentos preventivos y sustitución de las Consejeras**

**Artículo 64.** Serán instrumentos preventivos del Consejo Consultivo:

- I. Exhorto

**Artículo 65.** Una Consejera Consultiva podrá ser acreedora a un exhorto cuando no acate las reglas de asistencia, discusión y/o conducción establecidas en este Reglamento.

**Artículo 66.** Serán motivos de exhorto los siguientes:

- I. Cuando no acate las reglas de asistencia, discusión y/o conducción establecidas en este Reglamento y la Consejera ya haya sido apercibida en reiteradas ocasiones;
- II. Cuando no guarde reserva y discreción de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo de su trabajo como Consejera Consultiva;
- III. Cuando falte a los acuerdos que en la Plenaria del Consejo se establezcan.

**Artículo 67.** Los asuntos no contemplados en este Reglamento serán resueltos por la plenaria del Consejo.

#### **Transitorios**

**Artículo primero.** El presente Reglamento tiene una vigencia a partir de su aprobación en el Consejo Consultivo.

**Artículo 2.** Las Consejeras, individual o colectivamente, podrán presentar propuestas de reformas a este Reglamento en cualquier momento, las cuales serán aprobadas por votación calificada de dos tercios.

LCDR. BLANCA LUZ SALDÁÑA LÓPEZ

COORDINADORA EJECUTIVA DEL INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES

C O P I A

Secretaría  
de Gobierno | Boletín Oficial y  
ESTADO DE SONORA | Archivo del Estado



# Boletín Oficial



Gobierno del  
Estado de Sonora

## Tarifas en vigor

### Concepto

1. Por palabra, en cada publicación en menos de una página.
2. Por cada página completa.
3. Por suscripción anual, sin entrega a domicilio
4. Por copia:
  - a) Por cada hoja.
  - b) Por certificación.
5. Costo unitario por ejemplar.
6. Por Boletín Oficial que se adquiera en fecha posterior a su publicación, hasta una antigüedad de 30 años.

### Tarifas

\$ 8.00  
\$ 2,805.00  
\$ 4,079.00  
\$ 9.00  
\$ 57.00  
\$ 30.00  
\$ 104.00

Tratándose de publicaciones de convenios-autorización de fraccionamientos habitacionales se aplicará cuota correspondiente reducida en 75%.



Gobierno del  
Estado de Sonora

El Boletín Oficial se publicará los lunes y jueves de cada semana. En caso de que el día en que ha de efectuarse la publicación del Boletín Oficial sea inhábil, se publicará el día inmediato anterior o posterior. (Artículo 6º de la Ley del Boletín Oficial).

El Boletín Oficial solo publicará Documentos con firmas autógrafas, previo el pago de la cuota correspondiente, sin que sea obligatoria la publicación de las firmas del documento (Artículo 9º de la Ley del Boletín Oficial).