



PROGRAMA
TRANSVERSAL

DE IGUALDAD DE GÉNERO



PRESENTACIÓN

El Gobierno de Sonora, presenta 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.

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 consecuencia, la inclusión de un Objetivo Transversal en el Plan Estatal de Desarrollo permite institucionalizar la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones afirmativas dirigidas a la reducción de las desigualdades y de las brechas de género.

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, este Programa Transversal de Igualdad de Género, se enmarca en los retos del Eje Transversal II del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021.

Los objetivos transversales de este Programa, 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.

Este instrumento de planeación es pionero en el estado de Sonora, el cual fue elaborado por el Instituto Sonorense de la Mujer y consultado en el Subcomité Especial de Igualdad de Género del Comité de Planeación para el Estado de Sonora y aprobado por la titular del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, Licda. Claudia Pavlovich Arellano.

Licda. Blanca Luz Saldaña López
Directora General del Instituto Sonorense de la Mujer

INDICE

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN:.....	7
CAPÍTULO I.- MARCO NORMATIVO	9
I.1 La Adhesión de México al Concierto de las Naciones	9
I.2 Reformas en México en la materia.....	10
I.3 Marco Jurídico Estatal.....	10
I.4 Sonora y la armonización legislativa.....	11
I.5 Aspectos normativos e Institucionales a considerar.	12
I.6 Marco normativo.....	12
CAPÍTULO II.- ANÁLISIS SITUACIONAL	13
II.1 Diferencias, enfoque de género y estadísticas de mujeres.....	13
II.2 La nueva estructura poblacional y los problemas sociales	14
II.2.1 Reducción de la fecundidad y aumento del embarazo adolescente en Sonora	14
II.2.2 La fecundidad adolescente	14
II.2.3 La mitad de nacimientos en Sonora, de madres de entre 15 y 24 años	15
II.2.4 Sonora y el acceso pobre a programas de salud sexual reproductiva	16
II.2.5 El crecimiento incesante de la población femenina en edad reproductiva.....	16
II.3 Los desafíos de la nueva estructura poblacional.....	16
II.3.1 La población adulta mayor y la población en edad de trabajar, una nueva constante.....	17
II.3.2 Mayor esperanza de vida, nuevos retos	17
II.3.3 El crecimiento del índice de feminidad.....	17
II.4 Las inequidades distributivas en el territorio sonorense.....	19
II.4.1 Mujeres en sonora y dinámica de transmigraciones.....	19
II.4.2 Ruralidad en Sonora, escolaridad femenina y rezago.....	19
II.4.3 Concentración demográfica; mujeres desde municipios pequeños	19
II. Educación.....	22
II.5.1 Mujeres y rezagos educativos	22
II.5.2 Menos vulnerabilidad: abatimiento del analfabetismo	23
II.5.3 Promedio escolar en Sonora, por encima de la media nacional.....	24
II.5.4 Sonora, con más estudiantes mujeres en educación superior.....	25
II.5.5 Menos abandono escolar en Sonora.....	25

II.6 Población Indígena, el desafío ancestral	27
II.7 Salud.....	27
II.7.1 Mortalidad femenina: sistema circulatorio y cáncer.	27
II.8 Jefaturas femeninas	31
II.8.1 Jefaturas femeninas y carencia alimentaria	31
II.8.2 La jefatura femenina en el hogar.....	31
II.9 Actividad económica femenina: las inequidades estructurales.	32
II.9.1 La acelerada ocupación femenina	32
II.9.2 Oportunidad para las mujeres, oportunidad para el progreso	33
II.9.3 El diferencial en el trabajo doméstico.....	33
II.9.4 Infraestructura y resguardo de infantes	33
II.9.5 Mujeres sonorenses, también mujeres con menor pago	34
II.9.6 Prestaciones laborales de las mujeres, otro rasgo de inequidad.	35
II.9.7.Población subordinada y remunerada con y sin prestaciones, según sexo .IV trimestre de 2016.....	36
II.9.8.Población subordinada y remunerada con y sin acceso a instituciones de salud, según sexo. IV trimestre 2016.....	36
II.9.9 Adultas mayores en desventaja de ingreso	37
II.9.10 Población ocupada de 60 y más años según nivel de ingreso y sexo. IV trimestre de 2016.....	37
II.10.1 Violencia emocional y económica, las más recurrentes en Sonora	38
II.10.2 Violencia en el noviazgo, primer lugar a nivel nacional.....	39
II.10.3 Mujeres mayores de 60 sufren violencia en ámbitos cercanos	39
II.10.4 Sonora, sexto lugar nacional en feminicidios.....	39
II. 11 Sonora y el maltrato laboral	40
II.12 La participación de la mujer en cargos públicos.....	41
II.12.1 Presidencias municipales.....	42
II.12.2 Regidurías y Sindicaturas	43
II.12.3 Diputaciones locales y federales.....	43
II.12.4 Puestos de alto nivel en dependencias y organismos estatales.....	43
CAPÍTULO III.- ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	45
CAPÍTULO IV.- OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	47
IV.1 OBJETIVO 1: Incrementar las capacidades institucionales para fortalecer la igualdad de género al interior de la administración pública estatal	47

IV.2 OBJETIVO 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.	51
IV. 3 OBJETIVO 3: Promover una gobernanza sensible al género para fortalecer la democracia y el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.....	56
IV.4 OBJETIVO 4: Fortalecer el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. ..	59
IV.5 OBJETIVO 5: Implementar mecanismos para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.....	61
CAPÍTULO V.- INDICADORES ESTRATÉGICOS.....	67
CAPÍTULO VI.- INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERGUBERNAMENTAL.	74
GLOSARIO	79
Acción afirmativa.	79
Análisis de género	80
Alineación de la estrategia	80
Datos desagregados por sexo; estadísticas desagregadas por sexo.....	80
División sexual del trabajo.....	81
Empoderamiento	82
Equidad de género	83
Esteretipos.....	83
Evaluación	83
Gobernanza sensible al género.	84
Igualdad de género.	85
Necesidades prácticas de género.....	85
Sistemas de género.	86
Transversalidad.	86



INTRODUCCIÓN:

Este programa se divide, además de sus partes expositivas iniciales, en seis capítulos: en el primero se describe el marco normativo nacional y el marco estatal en materia de igualdad de género para el sustento del presente instrumento.

El segundo capítulo desarrolla un análisis situacional que muestra el perfil sociodemográfico de las mujeres en Sonora, que nos permite visibilizar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres que merecen ser atendidas.

En el tercer capítulo se presenta 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, retos 4 y 5 del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, haciendo hincapié en los objetivos del Programa.

En el cuarto capítulo se muestra la operación de la estrategia mediante la 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 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”**. 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.

En el capítulo quinto se detallan los indicadores estratégicos que darán cuenta del cumplimiento de los objetivos, implicando la coordinación y participación transversal de la administración pública estatal.

El capítulo Sexto, contiene los instrumentos de coordinación y concertación; asimismo, detalla los mecanismos de colaboración a través de convenios y acuerdos con otras dependencias y entidades de orden municipal, estatal y federal.

Por último, se incluye el Glosario de conceptos que permiten ubicar a quienes consulten el presente programa.

CAPÍTULO I.- MARCO NORMATIVO

El Programa Transversal de Igualdad de Género en Sonora 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.

I.1 La Adhesión de México al Concierto de las Naciones

Al considerar la elaboración de un Programa Transversal que promueva acciones institucionales para fortalecer los mecanismos establecidos a nivel internacional para la promoción de la no violencia contra las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres, se debe de partir de una base de reconocimiento de los grandes avances que en materia internacional se han desarrollado a lo largo de la historia. A nivel nacional el PROIGUALDAD 2013–2018, establece que además de la CEDAW, nuestro país ha 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.

Entre los convenios más significativos se encuentran:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969);
- Declaración y el Programa de Acción de Viena (1993);
- 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 y La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

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 emanan de las diversas Leyes, así como de sus respectivos programas para lograr alcanzar las metas establecidas sin afectar, y considerando la alineación programática prevista en cada 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).

Este documento nacional, contiene entre sus objetivos transversales las estrategias nacionales de las cuales se desprenden las políticas públicas en las entidades federativas y sus municipios; a partir de allí se deriva este Programa Transversal para la Igualdad de Género en Sonora.

I.3 Marco Jurídico Estatal

Al igual que el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), el presente documento surge como una de las medidas establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, al incluir una estrategia estatal en su eje transversal II: *Gobierno promotor de los derechos humanos y la Igualdad de Género*.

La Ley de Planeación del Estado de Sonora, establece en su artículo 16, la elaboración de los programas especiales de mediano plazo, así como se contempla en su artículo 16 que se deberán elaborar programas especiales cuando más de una dependencia coadyuve en el cumplimiento de las estrategias estatales establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo, como es el caso de las acciones rumbo a la igualdad de género del eje transversal II.



La promoción de la igualdad de género en la administración pública estatal y considerando el documento rector nacional PROIGUALDAD, es que se elabora el **Programa Transversal de Igualdad de Género**, como un documento que se considera como un programa especial para la Planeación del Estado de Sonora.

I.4 Sonora y la armonización legislativa

El **Programa Transversal de Igualdad de Género** viene a incorporar las directrices de las leyes estatales en la materia de igualdad de género y prevención de la violencia hacia las mujeres. En Sonora, se cuenta con la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Sonora, la cual fue aprobada en 11 de octubre del año 2007, para armonizar las acciones establecidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia.

En lo referente a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora, se establecen sistemas y programas como instrumentos para garantizarla en la entidad y menciona, entre otros, el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, los Sistemas Municipales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y los Programas Municipales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, entre otros. Fue aprobada el 23 de septiembre del año 2008 y publicada el 25 de septiembre del mismo año.

El artículo 19 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sonora, establece que será el Instituto Sonorense de la Mujer, a través de la Junta Directiva, quien tendrá a su cargo la coordinación del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como los lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad, será además responsable del seguimiento, evaluación y monitoreo de las políticas estatales y municipales en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Como parte de dichos lineamientos, la Ley establece en su artículo 26, que será necesario la elaboración de un Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el cual deberá ser propuesto por el Instituto Sonorense de la Mujer y tomará en cuenta las necesidades del Estado y de los Municipios, así como las particularidades de la desigualdad en cada región.

La Ley establece que la elaboración de este programa deberá ser congruente con el Plan Estatal de Desarrollo, así como los programas sectoriales, institucionales y especiales a que se refiere la Ley de Planeación del Estado de Sonora.

I.5 Aspectos normativos e Institucionales a considerar.

En seguimiento a los criterios que emanan de la Ley de Planeación para el Estado de Sonora, para la elaboración de programas especiales (transversales) y a los elementos citados en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres mencionados en el apartado anterior de este capítulo y señalados en el artículo 26 de la misma Ley, el Instituto Sonorense de la Mujer ha elaborado este documento alineado a los objetivos, estrategias y líneas de acción establecidas en el Plan Estatal de Desarrollo 2016 – 2021, el cual cumple además con las especificaciones necesarias para que sea considerado el Programa Estatal del Sistema que se señala la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sonora, el cual registrará las actividades del Sistema, pues los objetivos transversales señalados en este documento están encaminados al fortalecimiento institucional de la administración pública estatal, en materia de la promoción de los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género, así como la prevención de todos los tipos de violencia en contra de las mujeres.

I.6 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 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.

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.
- 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.
- Decreto que crea al Instituto Sonorense de la Mujer.



CAPÍTULO II.- ANÁLISIS SITUACIONAL

II.1 Diferencias, enfoque de género y estadísticas de mujeres

Los grupos poblacionales de Sonora observan antiguos y nuevos problemas que se concentran de manera más acusada en las niñas, las adolescentes y las mujeres adultas.

Cada vez más, la transición social y demográfica presentan desafíos por los rezagos históricos en la equidad social y de género, multiplicados por el crecimiento de la población en edad productiva y de las personas adultas mayores.

A través de la estadística del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e informática (INEGI) y las consideraciones sociodemográficas del Consejo Estatal de Población de Sonora (COESPO) puede advertirse que las diferentes inequidades en la sociedad tienen un origen diverso y complejo.

Desde la investigación científica se ha concluido que variables como la marginación, la pobreza y la mala distribución de la riqueza, aunadas a estructuras patriarcales y abusos de poder en diferentes contextos como el hogar, la escuela, el trabajo o la comunidad, conforman el agudizado panorama.

Para el análisis y propuesta de políticas públicas con enfoque de género es indispensable un contexto sociodemográfico que dimensione cuantitativa y relativamente cada uno de los problemas que enfrentan las mujeres, las adolescentes y las niñas sonorenses.

Como resultado de este ejercicio se perfilan cuatro problemáticas específicas que requieren atención: primero, la violencia de género; segundo, el embarazo adolescente; tercero, la mejora en las condiciones de empleo y educación de las mujeres jefas de familia; cuarto, el rezago que experimentan las mujeres indígenas.

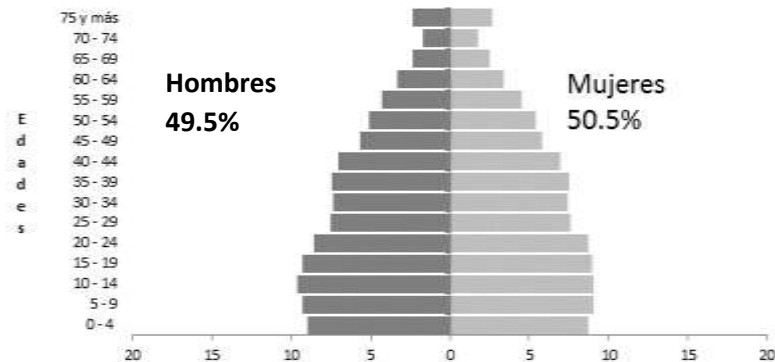
La identificación de estas problemáticas confirma que las características sociodemográficas de la población femenina se han transformado de manera notable en las últimas décadas; en estas se observan avances, pero también rezagos acumulados que expresan las limitantes en los logros alcanzados en la equidad de género.

El avance, principalmente en la escolaridad de este grupo poblacional contrasta con los rezagos observados en materia de discriminación laboral, acoso y violencia de género en todas sus manifestaciones, violencia y desventajas que impiden la equidad entre los géneros.

II.2 La nueva estructura poblacional y los problemas sociales

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 2015.¹

Gráfica 1. Sonora 2015. Estructura de la población sonorense por sexo y edad



Fuente: Inegi, Encuesta Intercensal 2015

II.2.1 Reducción de la fecundidad y aumento del embarazo adolescente en Sonora

En los últimos 25 años, por la rápida transformación de los patrones reproductivos que redujo la fecundidad, aun con el aumento de la tasa de embarazo adolescente, la estructura por edad de la población sufrió cambios notables, como el progresivo aumento en la cantidad de población adulta mayor.

II.2.2 La fecundidad adolescente

Parte de las condiciones adversas que afectan a la población femenina, con claros rasgos de violencia estructural de género, se advierten en los indicadores de fecundidad adolescente que han permanecido en niveles que superan los 70 nacimientos por cada mil adolescentes durante décadas, y según las previsiones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) permanecerá alrededor de 80 hacia el 2018.

¹ INEGI (2015), Encuesta Intercensal, visto en www.cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/son/poblacion/



Este problema es sumamente complejo, no basta con atender el problema de anticoncepción que destaca la Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica (ENADID), según la cual existe una insatisfacción en la necesidad de anticonceptivos en los grupos de mujeres más jóvenes, que en las adolescentes llega a ser de 17% y 12% en el grupo de jóvenes de 20 a 24 años. De hecho, investigaciones recientes demuestran que no es la falta de anticonceptivos, sino las expectativas de las y los jóvenes que marca el embarazo adolescente. De ahí que se requiera una comprensión precisa de lo que mujeres y hombres en edad adolescente depositan en el embarazo para poder propiciar el retraso en el primer embarazo que tanto afecta su proyecto de vida.

De acuerdo con el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) el embarazo adolescente es un problema público, ya que es causa y consecuencia de violaciones de derechos; entre estos derechos se encuentra el derecho a la educación, la salud y la autonomía de las personas (UNFPA 2013). Por ello, lejos de estigmatizar a las adolescentes embarazadas, las políticas públicas deberán brindar a estas jóvenes oportunidades para enfrentar las desigualdades de género y acceso a las condiciones y servicios que les permitan enfrentar desventajas que en lo cultural, social, económico e histórico enfrentan.

Claudio Stern llama la atención sobre la preocupación de diversos actores sociales en el problema social que gira en torno al embarazo adolescente para generar políticas y programas gubernamentales, así como iniciativas de la sociedad civil.

En el caso de Sonora, el compromiso con revertir las desventajas históricas que puedan enfrentar las jóvenes debido al embarazo y maternidad adolescente se ha traducido en un estrategias y líneas de acción que forman parte del Programa Transversal de Igualdad de Género, con el fin de garantizar la articulación de las dependencias.

II.2.3 La mitad de nacimientos en Sonora, de madres de entre 15 y 24 años

Casi la mitad de los nacimientos que ocurren en el estado de Sonora proceden de madres jóvenes de entre 15 y 24 años de edad. Pero más allá del problema demográfico que implica la reproducción temprana (entre los años 2010 y 2015 nacieron más de 9 mil niños de madres adolescentes en cada uno de esos años) la gravedad radica en las implicaciones en el proyecto de vida de grandes contingentes de población y por el impacto social evidente que esto produce. Adicionalmente, esto influye en la confirmación posterior de núcleos familiares que muchas veces tienen a las mujeres como jefas de familia; además de los retos específicos de educación e ingreso al mercado laboral que la población femenina ubicada como jefas de familia enfrenta, veremos a continuación que se presentan condiciones específicas de morbilidad, diferentes a las de otros núcleos familiares que deben atenderse.

II.2.4 Sonora y el acceso pobre a programas de salud sexual reproductiva

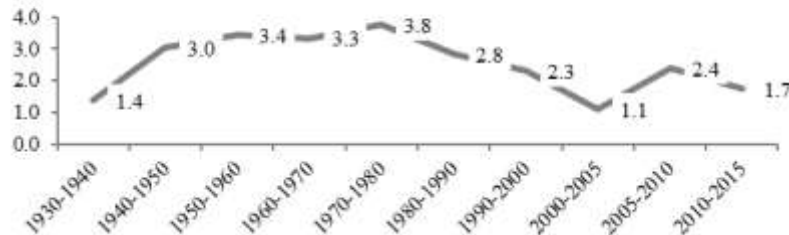
La principal característica de la fecundidad sonorenses es que tiene una estructura de edad joven, en parte por el limitado acceso de las y los adolescentes a programas de salud sexual y reproductiva, con consecuencias evidentes en el peso de la fecundidad adolescente en la natalidad total, que no ha cedido desde hace décadas.

Esto representa un problema importante en el cual se deben enfocar las instituciones y autoridades correspondientes de salud, educación y desarrollo, por las implicaciones que tiene este fenómeno en la vida futura de las generaciones, dadas las situaciones de riesgo que se le atribuyen a la procreación en la adolescencia y la juventud temprana.

II.2.5 El crecimiento incesante de la población femenina en edad reproductiva

Es necesario tener presente que la población femenina en edad reproductiva sigue creciendo a ritmo de 2% anual, por lo que los problemas alrededor de la reproducción y mortalidad femenina permanecerán vigentes de no acelerar el ritmo de atención y prevención de las vulnerabilidades sociales de este grupo de población.

Gráfica 2. Sonora 1930-2015. Tasa de crecimiento anual de la población femenina en edad reproductiva



Fuente: Coespo-Sonora con base en información de Inegi, Censos y conteos de población 1930-2010 y Encuesta intercensal 2015. Consultado en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/default.aspx?pagina> y <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/ei2015/default.aspx> (El dato atípico de 2005 corresponde a las diferencias entre un censo y un conteo de población)

II.3 Los desafíos de la nueva estructura poblacional

Los incrementos poblacionales se han convertido, ante todo, en un reto mayor para cubrir los rezagos en la atención de necesidades sociales de grupos vulnerables, particularmente de las niñas, adolescentes y mujeres en la entidad.

En este contexto, es menester señalar que, de acuerdo con estimaciones del 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.

Tabla 1. Población de Sonora por sexo, 1990-2030

Indicador	Población a mitad de año	Hombres	Mujeres
1990	1,858,664	950,460	908,204
2010	2,727,032	1,371,003	1,356,029
2015	2,932,821	1,469,183	1,463,639
2016	2,972,580	1,488,191	1,484,389
2017	3,011,810	1,506,925	1,504,885
2018	3,050,473	1,525,344	1,525,129
2019	3,088,524	1,543,405	1,545,119
2020	3,125,865	1,561,067	1,564,798
2025	3,307,365	1,646,802	1,660,563
2030	3,476,930	1,726,688	1,750,242

Fuente: CONAPO http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_Datos

II.3.1 La población adulta mayor y la población en edad de trabajar, una nueva constante

El volumen alto de la población en edad productiva y reproductiva y el crecimiento cada vez más acelerado de la cantidad de población adulta mayor son indicativos de los cambios sustanciales en la estructura por edad de la población.

Estos cambios poblacionales se han traducido, entre otras consecuencias, en fuertes presiones sobre la educación superior, el mercado laboral, el sistema de salud y las bases de financiamiento de la seguridad social.

II.3.2 Mayor esperanza de vida, nuevos retos

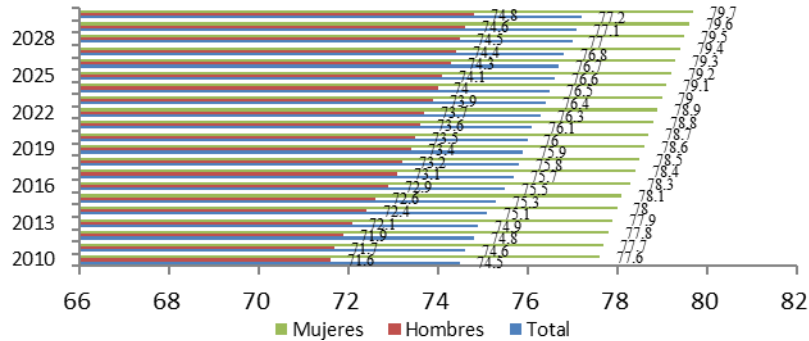
El crecimiento consecutivo de la esperanza de vida previsible hasta el año 2030 con una mayor sobrevivencia de mujeres, también plantea un reto para la igualdad y diversas expresiones de la equidad, ya que según puede observarse en la pirámide poblacional, la mayor sobrevivencia femenina hace que en la cúspide de la pirámide la relación de feminidad crezca de manera importante, por lo que los problemas de la población femenina en estas edades se magnificarán con el envejecimiento poblacional

II.3.3 El crecimiento del índice de feminidad

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 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.

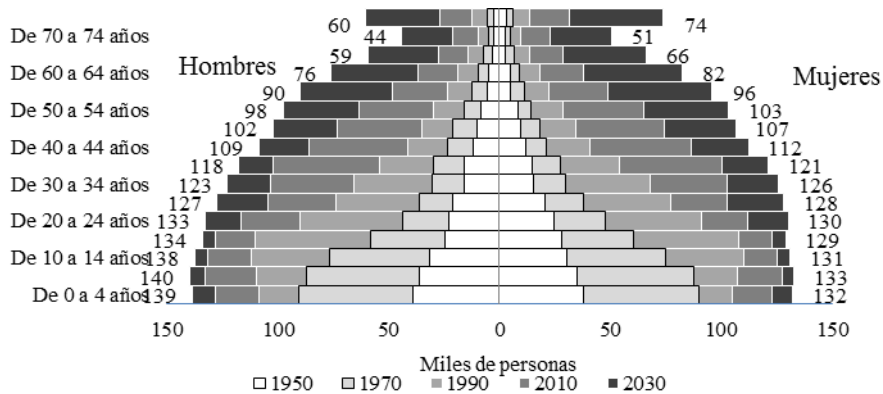
En la pirámide poblacional, puede observarse que hacia el año 2030 la proporción de mujeres en el grupo de 75 años y más será de 74%. Según las proyecciones del CONAPO, para 2020 habrá 8 mujeres de la tercera edad por cada 100 mujeres y en el 2030 esta relación será de 11 a 100.

Gráfica 3. Sonora 2010-2030. Proyección de la esperanza de vida



Fuente: CONAPO. Proyecciones de población de las entidades federativas 2010-2030. Consultado en la página http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_Datos

Gráfica 4. Sonora 1950-2030. Pirámides de Población



Fuente: Elaboración de Coespo-Sonora, con base en información de los Censos de Población y Vivienda de 1950 a 2010, INEGI y de CONAPO, Proyecciones de la población de México, 2010-2050. Consultado en las páginas <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/default.aspx> y http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_Datos



II.4 Las inequidades distributivas en el territorio sonorense

Algunos de los problemas que aquejan a los diferentes grupos poblacionales están relacionados con el rezago socioeconómico que se registra en pequeñas localidades con dificultades para lograr un nivel educativo alto.

II.4.1 Mujeres en sonora y dinámica de transmigraciones

Debido a que a las mujeres se les dificulta la inserción en el mercado de trabajo en los pequeños poblados, los flujos migratorios que salen de estos pueblos se componen en buena medida de mujeres.

La población que permanece en estos lugares tiene menos oportunidades educativas; para el caso de las mujeres, el porcentaje de población femenina mayor de 15 años sin escolaridad se incrementa en los municipios más pequeños.

II.4.2 Ruralidad en Sonora, escolaridad femenina y rezago

Según el Censo de 2010, el porcentaje de población femenina mayor de 15 años sin escolaridad se registró con mayor incidencia en los municipios de Quiriego (15.5%), San Miguel de Horcasitas (14.4%), Rosario (13.9%), Álamos (10.8%), Yécora (9.1%) y Soyopa (7.1%); según el Censo de 2015, el porcentaje de población femenina mayor de 15 años sin escolaridad se registró con mayor incidencia en los municipios de, San Miguel de Horcasitas (15.3%), Rosario (12.0%), Álamos (9.1%), Yécora (8.6%).

Para interpretar estos resultados se debe considerar que, los municipios con mayoría de población indígena, además de que la estructura demográfica de estos municipios esta envejecida por la intensa emigración de gente joven, se ha favorecido mayormente el avance en el nivel escolar de los últimos tiempos.

II.4.3 Concentración demográfica; mujeres desde municipios pequeños

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

En particular, en las cabeceras municipales que ofrecen mayores oportunidades de trabajo y educación se observa que desde los años setenta reciben flujos migratorios, principalmente de mujeres, desde los municipios pequeños.

Así, este reacomodo de la población obedece a modos de desarrollo desequilibrados que provocan que la población se distribuya de manera inequitativa sobre la geografía sonorense.



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.

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.

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.

Consecuencia de este fenómeno es que muchas mujeres optan por migrar a las localidades donde la actividad económica es propicia para la ocupación femenina, principalmente en los servicios sociales, el comercio, restaurantes y hoteles (Tabla 3). En la Tabla 2 es claro que, conforme es más grande la población, la proporción de mujeres crece.

Tabla 2. Población de Sonora por tamaño de localidad y sexo.

Sexo	Población en localidades de menos de 5000 hab.	%	Población en localidades de 5000 a menos de 15 mil hab.	%	Población en localidades de más de 15 mil hab.	%
Total	462,964	100	193,364	100	2,006,152	100
hombres	243,706	52.6	97,641	50.5	998,265	49.8
Mujeres	219,258	47.4	95,723	49.5	1,007,887	50.2

Fuente: Inegi, Censo de Población y Vivienda 2010.

Consecuencia de este fenómeno es que muchas mujeres optan por migrar a las localidades donde la actividad económica es propicia para la ocupación femenina, principalmente en los servicios sociales, el comercio, restaurantes y hoteles (Tabla 3). En la Tabla 2 es claro que, conforme es más grande la población, la proporción de mujeres crece, como lo plasma la encuesta intercensal 2015.

Tabla 2. Población de Sonora por tamaño de localidad y sexo.

Tamaño de localidad		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Tamaño de localidad	Menos de 2 500 habitantes	185549	172657	358206
	De 2 500 a 14 999 habitantes	151103	150569	301672
	De 15 000 a 49 999 habitantes	103571	106545	210116
	De 50 000 a 99 999 habitantes	103930	103478	207408
	100 000 y más habitantes	866266	906662	1772928
Total		1410419	1439911	2850330



Tabla 3. Población ocupada por sector y subsector de actividad económica y distribución por sexo

Sector de actividad económica	Subsector	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
		1,321,784	785,126	536,658	59.4	40.6
Primario		138,615	113,094	25,521	81.6	18.4
	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	138,615	113,094	25,521	81.6	18.4
Secundario		383,152	264,164	118,988	68.9	31.1
	Industria extractiva y de la electricidad	33,735	31,838	1,897	94.4	5.6
	Industria manufacturera	241,309	129,860	111,449	53.8	46.2
	Construcción	108,108	102,466	5,642	94.8	5.2
Terciario		789,659	399,740	389,919	50.6	49.4
	Comercio	254,788	116,065	138,723	45.6	54.4
	Restaurantes y servicios de alojamiento	80,433	35,068	45,365	43.6	56.4
	Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	41,050	34,675	6,375	84.5	15.5
	Servicios profesionales, financieros y corporativos	101,338	69,409	31,929	68.5	31.5
	Servicios sociales	106,490	39,434	67,056	37.0	63.0
	Servicios diversos	145,542	67,955	77,587	46.7	53.3
	Gobierno y organismos internacionales	60,018	37,134	22,884	61.9	38.1
No especificado		10,358	8,128	2,230	78.5	21.5

Fuente: Inegi. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2015. Indicadores Estratégicos.

	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
3.2 Sector de actividad económica	1 353 902	821 930	531 972	60.7	39.3
Primario	150 581	125 269	25 312	83.2	16.8
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	150 581	125 269	25 312	83.2	16.8
Secundario	369 110	256 570	112 540	69.5	30.5
Industria extractiva y de la electricidad	25 840	23 173	2 667	89.7	10.3
Industria manufacturera	234 314	126 815	107 499	54.1	45.9
Construcción	108 956	106 582	2 374	97.8	2.2
Terciario	810 948	422 343	388 605	52.1	47.9
Comercio	235 418	116 382	119 036	49.4	50.6
Restaurantes y servicios de alojamiento	95 588	35 816	59 772	37.5	62.5
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	50 367	43 907	6 460	87.2	12.8
Servicios profesionales, financieros y corporativos	106 306	64 896	41 410	61.0	39.0
Servicios sociales	114 795	42 117	72 678	36.7	63.3
Servicios diversos	155 616	84 810	70 806	54.5	45.5
Gobierno y organismos internacionales	52 858	34 415	18 443	65.1	34.9
No especificado	23 263	17 748	5 515	76.3	23.7

II. Educación

II.5.1 Mujeres y rezagos educativos

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% (Tabla 4).

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.

Tabla 4. Sonora 2010. Población de 15 años y más con y sin educación superior por sexo

2010	Absolutos					Porcentajes				
	Población de 15 y años y más	Población sin educación media superior	Población con educación media superior	Población con educación superior	NE	Población de 15 años y más	Población sin educación media superior	Población con educación media superior	Población con educación superior	NE
Total	1,874,387	1,082,789	429,059	351,814	10,725	100	100	100	100	100
Hombres	937,599	545,302	205,924	180,858	5,515	50.0	50.4	48.0	51.4	51.4
Mujeres	936,788	537,487	223,135	170,956	5,210	50.0	49.6	52.0	48.6	48.6
1990										
Total	1,111,986	775,421	218,784	100,154	17,627	100	100	100	100	100
Hombres	555,324	385,810	99,733	60,573	9,208	49.9	49.8	45.6	60.5	52.2
Mujeres	556,662	389,611	119,051	39,581	8,419	50.1	50.2	54.4	39.5	47.8

Fuente: Inegi, Censo de Población y Vivienda 2010.

Entidad federativa	Municipio	Sexo	Estimador	Población de 15 años y más	Nivel de escolaridad										Grado promedio de escolaridad	
					Sin escolaridad	Educación básica				Educación media superior ²	Educación superior ³	No especificado				
						Total	Preescolar	Primaria ¹	Secundaria							
									Total				Incompleta	Completa		No especificado
26 Sonora	Total	Total	Valor	2,070,267	56,280.00	1,031,413.00	2,929.00	400,972.00	627,512.00	104,461.00	522,484.00	567.00	512,624.00	454,139.00	15,811.00	10.00
26 Sonora	Total	Hombres	Valor	1,016,218	27,938.00	507,566.00	1,557.00	195,883.00	310,126.00	57,991.00	251,873.00	262.00	245,141.00	228,136.00	7,437.00	10.00
26 Sonora	Total	Mujeres	Valor	1,054,049	28,342.00	523,847.00	1,372.00	205,089.00	317,386.00	46,470.00	270,611.00	305.00	267,483.00	226,003.00	8,374.00	10.01

Tabla 5. Sonora y México, ciclo 2006/2007. Tasa neta de cobertura, nivel educativo y sexo

Estado/País	Nivel educativo								
	Preescolar			Primaria			Secundaria		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Sonora	66.4	65.1	67.7	100.5	99.8	101.2	88.2	85.1	91.4
México	73.0	72.0	73.9	101.52	100.7	101.8	80.0	77.9	82.1

Fuente: INEE, estimaciones a partir del Sistema de Estadísticas Continuas de la DGPP/SEP, inicio del ciclo escolar 2006/2007 y de las proyecciones de población de México 2005-2050, CONAPO

Tabla 6. Sonora y México ciclo 2013/2014. Tasa neta de cobertura, nivel educativo y sexo

Estado/País	Nivel educativo								
	Preescolar			Primaria			Secundaria		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Sonora	60.4	59.6	61.3	93.5	93.3	93.7	91.7	89.7	93.7
México	71.3	70.4	72.2	99.4	98.7	100.1	84.9	83.2	86.5

Fuente: INEE, Cálculos con base en Estadísticas Continuas del formato 911 (inicio del ciclo escolar 2013/2014), DGPP/SEP, y en las proyecciones de población de México 2010-2050, CONAPO.

II.5.2 Menos vulnerabilidad: abatimiento del analfabetismo

Como resultado de los esfuerzos por elevar el nivel de instrucción, los indicadores que han registrado avance son el de abatimiento del analfabetismo y el promedio escolar.

Contrario a lo que sucede en el promedio nacional, en Sonora el analfabetismo parece afectar tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, se advierten diferencias pequeñas entre 2000 y 2015, mejorando para la población masculina y empeorando para la femenina, pues en el año 2015 el 51% de la población en esta condición eran mujeres, mostrando un repunte, ya que había bajado de 51% a 49% entre 2000 y 2010.

Es decir que, aun cuando este indicador se ha equilibrado entre los géneros, todavía se observa un pequeño diferencial de 0.10% en el año 2010 y parece haber crecido respecto de diez años antes.

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.

Tabla 7. México y Sonora 2000, 2010 y 2015. Tasa de analfabetismo y distribución por sexo (porcentajes)

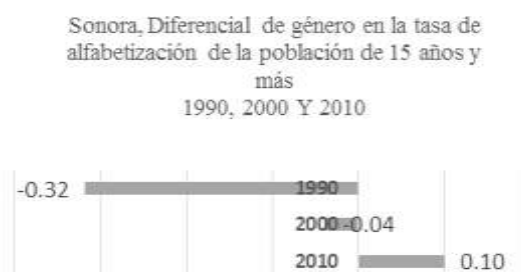
Años	Sonora			México		
	Total	Hombres	mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2000	4.3	49.4	50.6	9.5	37.6	62.4
2010	3.3	50.5	49.4	6.9	38.9	61.1
2015	2.2	48.8	51.2	5.8	38.5	61.5

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

Gráfica 5



Gráfica 6


 FUENTE: INEGI. Estadísticas de Mortalidad 2001 y 2012. Consulta de indicadores de Salud en el Sistema Estatal de Indicadores de Género, disponible en la página web del Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica en <http://www.ceieg.sonora.gob.mx/SEIG/SEIG.html>

II.5.3 Promedio escolar en Sonora, por encima de la media nacional

En cuanto al grado promedio de escolaridad, Sonora se encuentra un grado más por encima de la media nacional. Cabe señalar que este indicador ha mejorado por igual entre hombres y mujeres durante los últimos 15 años.

Según la Encuesta Intercensal del año 2015, tanto hombres como mujeres alcanzaron un nivel de escolaridad de 10 años, a diferencia del promedio nacional donde los hombres presentan un nivel de escolaridad superior al de las mujeres.

Tabla 8. Sonora y México 2000, 2010 y 2015. Grado promedio de escolaridad por sexo

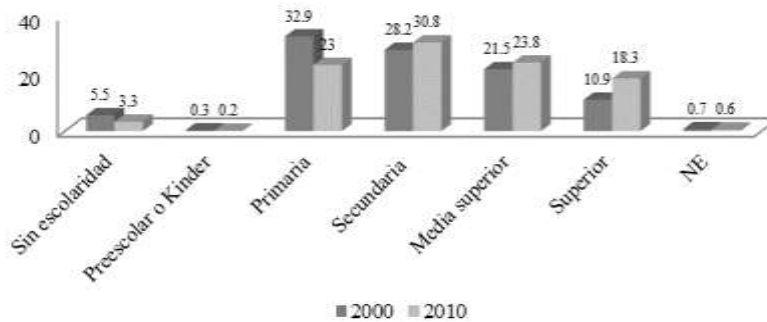
Años	Sonora			México		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2000	8.2	8.2	8.2	7.5	7.7	7.2
2010	9.4	9.4	9.4	8.6	8.8	8.5
2015	10.0	10.0	10.0	9.2	9.3	9.0

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

II.5.4 Sonora, con más estudiantes mujeres en educación superior

La mayor proporción de mujeres en las universidades es reflejo del incremento de la población femenina en el nivel secundaria, medio superior y superior en la entidad, al parecer por el mayor abandono escolar que ocurre en la población masculina. Entre los años 2000 y 2010 la proporción de mujeres en cada uno de los niveles educativos creció de la siguiente manera: pasó de 28.2% a 30.8%, de 21.5% a 23.8% y 10.9% a 18.3% en cada nivel educativo respectivamente, sobre todo destaca el incremento del número de mujeres en la educación superior.

Gráfica 7. Sonora 2000 y 2010. Distribución porcentual de la población femenina de 15 años y más según nivel de escolaridad



Fuente: Inegi, Las mujeres en Sonora 2011, Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010.

II.5.5 Menos abandono escolar en Sonora

En las cifras de las tablas 9 y 10 se observa que el abandono escolar mejoró entre 2004 y 2012. Por otro lado, en el ciclo 2012 - 2013 se aprecia que son los hombres quienes abandonan la escuela primaria y secundaria con más frecuencia, tanto en Sonora como en el país en general.

Por otro lado, en las estadísticas del sistema educativo para el ciclo 2013-2014 parece haber cierto equilibrio entre el total de alumnos hombres y mujeres en cada nivel educativo, sin embargo se advierten rezagos importantes al observar el indicador para la educación básica sobre todo en población indígena y en general en aquellas actividades educativas que se desarrollan en las comunidades.

Tabla 9. Sonora, ciclo 2004/2005. Tasa de deserción total en primaria y secundaria por sexo

Estado/País	Primaria			Secundaria		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Sonora	1.4	1.6	1.2	6.0	7.4	4.7
Nacional	1.7	1.9	1.3	7.6	9.4	5.6

Fuente: Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Estimaciones a partir del Sistema de Estadísticas Continuas de la DGP/SEP, inicio del ciclo escolar 2004/2005.

Tabla 10. Sonora, ciclo 2012/2013. Tasa de deserción total en educación primaria por sexo

Estado/País	Primaria			Secundaria		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Sonora	1.0	1.1	0.8	5.1	6.3	3.9
Nacional	0.8	0.9	0.6	5.1	6.0	4.2

Fuente: Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Estimaciones a partir del Sistema de Estadísticas Continuas de la DGP/SEP, inicio del ciclo escolar 2012/2013.

Tabla 11. Sonora. Estadísticas del sistema educativo. Ciclo escolar 2013-2014

Nivel / Modalidad	Alumnos			Porcentajes		
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total
Total sistema educativo	854,477	424,056	430,421	49.6	50.4	100
PÚBLICO	749,329	369,916	379,413	49.4	50.6	100
PRIVADO	105,148	54,140	51,008	51.5	48.5	100
Educación básica	593,607	291,659	301,948	49.1	50.9	100
PÚBLICO	528,674	259,600	269,074	49.1	50.9	100
PRIVADO	64,933	32,059	32,874	49.4	50.6	100
Educación preescolar	99,002	48,858	50,144	49.4	50.6	100
GENERAL ^{1/}	89,286	44,021	45,265	49.3	50.7	100
INDÍGENA	7,249	3,613	3,636	49.8	50.2	100
CURSOS COMUNITARIOS	2,467	1,224	1,243	49.6	50.4	100
PÚBLICO	84,308	41,734	42,574	49.5	50.5	100
PRIVADO	14,694	7,124	7,570	48.5	51.5	100
Educación primaria	326,464	159,240	167,224	48.8	51.2	100
GENERAL	320,172	156,219	163,953	48.8	51.2	100
INDÍGENA	5,706	2,761	2,945	48.4	51.6	100
Cursos comunitarios	586	260	326	44.4	55.6	100
PÚBLICO	292,604	142,547	150,057	48.7	51.3	100
PRIVADO	33,860	16,693	17,167	49.3	50.7	100
Educación secundaria	168,141	83,561	84,580	49.7	50.3	100
GENERAL ^{2/}	88,834	44,401	44,433	50.0	50.0	100
TELESECUNDARIA	17,878	8,632	9,246	48.3	51.7	100
TÉCNICA	61,429	30,528	30,901	49.7	50.3	100
PÚBLICO	151,762	75,319	76,443	49.6	50.4	100
PRIVADO	16,379	8,242	8,137	50.3	49.7	100
Educación media superior	111,237	56,376	54,861	50.7	49.3	100
BACHILLERATO GENERAL	47,430	24,941	22,489	52.6	47.4	100
BACHILLERATO TECNOLÓGICO	50,661	25,255	25,406	49.9	50.1	100
PROFESIONAL TÉCNICO BACHILLER ^{3/}	12,900	6,047	6,853	46.9	53.1	100
PROFESIONAL TÉCNICO	246	133	113	54.1	45.9	100
PÚBLICO	94,875	48,095	46,780	50.7	49.3	100
PRIVADO	16,362	8,281	8,081	50.6	49.4	100
Educación superior	101,647	49,669	51,978	48.9	51.1	100
NORMAL LICENCIATURA	3,671	2,502	1,169	68.2	31.8	100
LICENCIATURA	93,468	44,701	48,767	47.8	52.2	100
POSGRADO	4,508	2,466	2,042	54.7	45.3	100
PÚBLICO	83,699	39,112	44,587	46.7	53.3	100
PRIVADO	17,948	10,557	7,391	58.8	41.2	100
Capacitación para el trabajo	47,986	26,352	21,634	54.9	45.1	100
PÚBLICO	42,081	22,463	19,618	53.4	46.6	100
PRIVADO	5,905	3,889	2,016	65.9	34.1	100



Fuente: Secretaría de Educación Pública.

^{e/} Cifras estimadas.

^{1/} Incluye servicio CENDI.

^{2/} Incluye los servicios para trabajadores, comunitaria y migrante.

^{3/} El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) redefinió su Estatuto Orgánico y proclamó la calidad de Profesional Técnico Bachiller a los egresados del Colegio, por lo que a partir de ciclo escolar 2013-2014 la matrícula de esta institución se suma a la del bachillerato tecnológico y deja de formar parte del nivel profesional técnico.

II.6 Población Indígena, el desafío ancestral

Frecuentemente se minimiza el problema de educación, salud y trabajo para la población indígena de Sonora por no representar un alto porcentaje en el total de la población sonorenses.

Sin embargo, los números sobre la cobertura educativa, de salud y el acceso al trabajo deben ponderarse, ya que los problemas sociales de esta población son más agudos.

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 65 890 personas que se localizan en 51 localidades de 15 municipios, principalmente Guaymas, Etchojoa, Huatabampo, Hermosillo, Navjoa, 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 las 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.

II.7 Salud

II.7.1 Mortalidad femenina: sistema circulatorio y cáncer.

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.

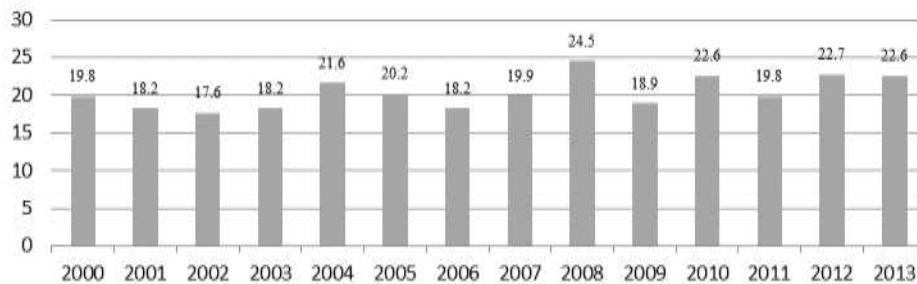
La tasa de mortalidad por cáncer de mama ha crecido entre 2000 y 2013: de 20 a 23 por cada cien mil mujeres mayores de 25 años; para el año 2014 se mantiene en 23 y se incrementa a 29 para el año 2015.

Destaca el hecho de que el nivel de mortalidad por cáncer de mama no logra reducirse durante todo este periodo y los tumores malignos siguen siendo la segunda causa de muerte entre la población femenina, después de las del sistema circulatorio que representa el problema de salud más acusado en este grupo de población, incluso un poco mayor que en el grupo de población masculina pues en el año 2012 de 3 mil 371 muertes por esta causa

53.5% correspondieron a mujeres y 46.5% hombres; para el año 2015, las muertes por problemas circulatorios suman 4734, de ellas 57.6% son hombres y 42.4 son mujeres.

La mortalidad materna por su parte, sin tener un nivel elevado, destaca por su persistencia, sin reducción aparente en la última década. Para el año 2014 se mantiene en 22.6 y en el año 2015, aumenta a 28.7.

Gráfica 8. Sonora. Tasa de mortalidad por cáncer de mama 2000-2013



Fuente: Secretaría de Salud/Dirección General de Información en Salud con base en las defunciones de INEGI/SS de 1990-2013. Tasa por cada cien mil mujeres mayores de 25 años.

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.

Gráfica 9. Sonora 2001 y 2012. Principales causas de muerte de la población femenina



Fuente: Inegi, Estadísticas de Mortalidad 2001 y 2012. Consulta de indicadores de Salud en el Sistema Estatal de Indicadores de Género, disponible en la página web del Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica en <http://www.ceieg.sonora.gob.mx/SEIG/SEIG.html>



Fuente: INEGI. Estadísticas de mortalidad.

Por distribución absoluta de causas específicas falta punto final o aparte o dos puntos



Fuente: INEGI. Estadísticas de mortalidad.

Por distribución porcentual de causas específicas



Fuente: INEGI. Estadísticas de mortalidad.

Tabla 12. Sonora 2001 y 2012. Principales causas de muerte en mujeres

Causas de muerte	Años		2015
	2001	2012	
Sistema circulatorio	26.4	29.8	29.3
Tumores (neoplasias)	15.5	17.5	17.9
Endócrinas, nutricionales y metabólicas	14.1	17.4	16.1
Sistema respiratorio	7.7	8.5	8.5
Sistema digestivo	6.3	6.0	7.1
Infeciosas 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.



Tabla 13. Sonora. Muertes maternas 2005 a 2015

Grupo de edad	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015*
10-14					1						
15-19	1	1	3	2	2	2	2	6	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	1		2	2
45 y mas			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

II.8 Jefaturas femeninas

II.8.1 Jefaturas femeninas y carencia alimentaria

En términos de la salud, la carencia alimentaria severa en los sectores más desprotegidos suele ser la causa última en la aparición de enfermedades; en 2014 casi la cuarta parte (24.9%) de la población sonorense estaba en condición de carencia alimentaria de moderada a severa. Al parecer los hogares con jefatura femenina son más vulnerables a este tipo de carencia.

II.8.2 La jefatura femenina en el hogar

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 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.

Según la Encuesta Intercensal 2015, a nivel nacional, la entidad con el porcentaje más elevado de jefes varones es Nuevo León, con 76.4 de cada cien; le siguen en orden descendente Zacatecas y Coahuila, con cerca del 76%.

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.

Tabla 14. Sonora 2000, 2010 y 2015. Jefatura de hogar por sexo

Años	Sexo del jefe del hogar	
	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.

II.9 Actividad económica femenina: las inequidades estructurales.

Es de destacar que los indicadores de actividad económica por sexo muestran una tendencia peculiar.

El crecimiento de la actividad económica de la población femenina es evidente, tanto en términos de la tasa de actividad económica como de la tasa de ocupación; en el año 2016 48% 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

Entre los años 2000 y 2010, el porcentaje de participación de las niñas de 12 a 14 años pasó de 3.4% a 1.3% y de 23% a 15.7% en el grupo de 15 a 19 años de edad, quizás por el incremento en la escolarización.

II.9.1 La acelerada ocupación femenina

De la Tabla 15 se desprende que la ocupación femenina crece más aceleradamente que la masculina; en la década 1990-2000 esta creció a un ritmo de 6.3% anual mientras que la masculina lo hizo a 2.6%; en la siguiente década la primera creció a 3.5% y la segunda 2.1%; en el último quinquenio sigue este comportamiento habiendo crecido la ocupación femenina a un ritmo de 3% mientras que la masculina no llegó al 1% (0.9%).

Tabla 15. Sonora 1990, 2000, 2010 y 2015. Actividad económica de la población de hombres y mujeres.

Concepto	1990	2000	2010	2015	TCMA 1990- 2000	TCMA 2000- 2010	TCMA 2010- 2015
Población de 12 años y más	1,292,959	1,617,117	2,025,823	2,232,594	2.2	2.3	1.9
PEA	577,205	819,969	1,104,922	1,178,848	3.5	3.0	1.3
Población Ocupada	562,386	810,424	1,043,459	1,133,092	3.7	2.5	1.6
Población desocupada	14,819	9,545	61,463	45,756	-4.4	18.6	-5.9
PEA masculina	439,143	563,885	731,681	750,848	2.5	2.6	0.5
Ocupación masculina	427,354	556,478	684,552	716,534	2.6	2.1	0.9
Desocupación masculina	11,789	7,407	47,129	34,314	-4.6	18.5	-6.3
PEA femenina	138,062	256,084	373,241	427,909	6.2	3.8	2.7
Ocupación femenina	135,032	253,946	358,907	416,484	6.3	3.5	3.0
Desocupación femenina	3,030	2,138	14,334	11,425	-3.5	19.0	-4.5
Tasa de actividad total	44.6	50.7	54.5	52.8	1.3	0.7	-0.6
%Ocupación total	97.4	98.8	94.4	96.1	0.1	-0.5	0.4
% PEA masculina	76.1	68.8	66.2	63.7	-1.0	-0.4	-0.8
% PEA femenina	23.9	31.2	33.8	36.3	2.7	0.8	1.4

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

II.9.2 Oportunidad para las mujeres, oportunidad para el progreso

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.

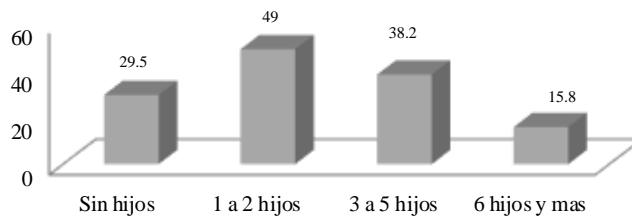
II.9.3 El diferencial en el trabajo doméstico

Aun 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.

II.9.4 Infraestructura y resguardo de infantes

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 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.

Gráfica 10. Sonora 2010. Tasa de participación económica de la población femenina de 13 años y más según número de hijos nacidos vivos



Fuente: Las mujeres en Sonora 2011. Inegi. Censos de Población 2000 y 2010

Población de 12 y más años

	Total	Sin hijos	1 a 2 hijos	3 a 5 hijos	6 y más hijos
Total	1199903	350520	369117	403378	76888
Población económicamente activa	560927	128355	213583	200607	18382
TPE	46.7	36.6	57.9	49.7	23.9

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

Población de 15 y más años

	Total	Sin hijos	1 a 2 hijos	3 a 5 hijos	6 y más hijos
Total	1115831	266701	368864	403378	76888
Población económicamente activa	558832	126260	213583	200607	18382
TPE	50.1	47.3	57.9	49.7	23.9

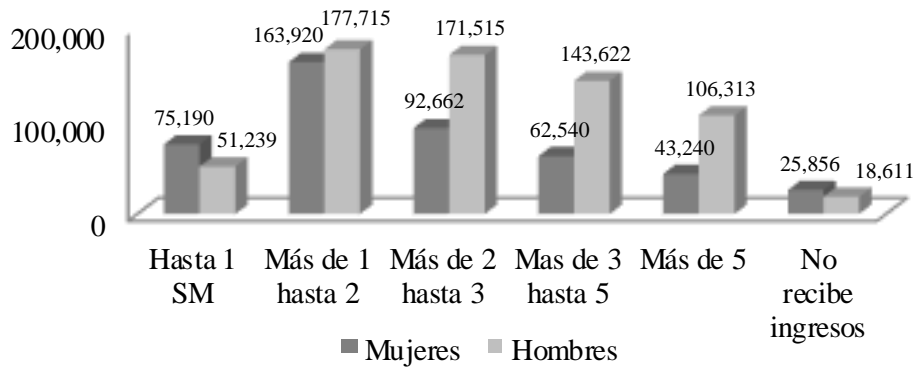
FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

II.9.5 Mujeres sonorenses, también mujeres con menor pago

Sin embargo, aun cuando hoy la mujer tiene más oportunidades de empleo u ocupación laboral, podemos observar en la gráfica donde se muestran los niveles de ingreso que en el estrato de menor pago la población femenina es superior a la masculina, así como en el rubro de “No recibe ingresos”.

Mientras más avanza la escala del ingreso hacia arriba, el diferencial es mayor en contra de las mujeres. Así, según el Índice de Discriminación Salarial de la ENOE, las mujeres reciben un salario menor que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo, con la misma calificación o escolaridad y mismas horas laboradas, aunque esto difiere según ocupación y la causa de dicha diferenciación es multifactorial.

Gráfica 11. Sonora población ocupada por nivel de ingreso en rangos de salario mínimo según sexo



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, II Trimestre de 2014. Consulta de indicadores de Trabajo en el Sistema Estatal de Indicadores de Género (SEIG), disponible en la página web del Comité Estatal de Información Estadística y

Geográfica en <http://www.ceieg.sonora.gob.mx/SEIG/SEIG.html>

**Población ocupada por nivel de ingreso y sexo
IV trimestre de 2016, Sonora**

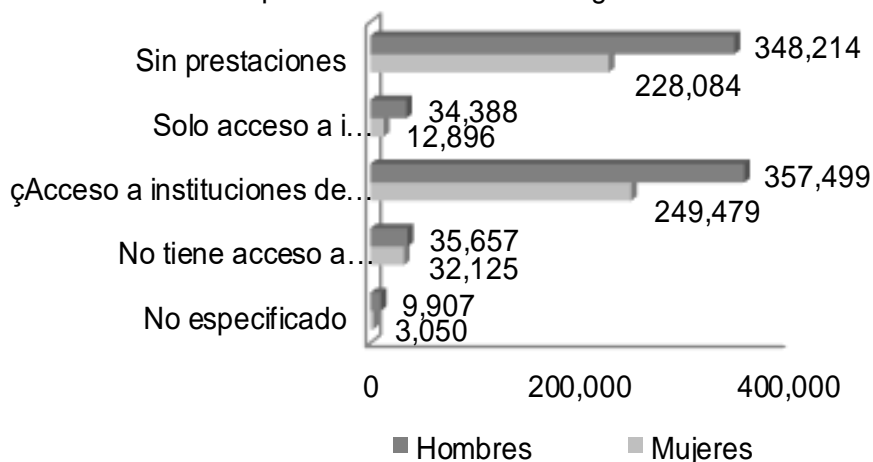
	Total	Hombre	Mujer
Total	1353902	821930	531972
Hasta un salario mínimo	122896	58651	64245
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	324886	167198	157688
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	306948	201850	105098
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	210812	149740	61072
Más de 5 salarios mínimos	114257	86543	27714
No recibe ingresos	42147	12686	29461
No especificado	231956	145262	86694

Fuente: INEGI. ENOE.

II.9.6 Prestaciones laborales de las mujeres, otro rasgo de inequidad.

Esta inequidad se observa también en 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 ENOE.

Gráfica 12. Sonora 2014. Población ocupada por prestaciones alborales según sexo



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, II Trimestre de 2014. Consulta de indicadores de Trabajo en el Sistema Estatal de Indicadores de Género (SEIG), disponible en la página web del Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica en <http://www.ceieg.sonora.gob.mx/SEIG/SEIG.html>

II.9.7. Población subordinada y remunerada con y sin prestaciones, según sexo. IV trimestre de 2016

	Total	Con prestaciones	Sin prestaciones	No especificado
Total	1017644	695737	292975	28932
Hombre	621573	411287	191216	19070
Mujer	396071	284450	101759	9862

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

II.9.8. 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 especificado
Total	1017644	657403	336469	23772
Hombre	621573	398970	208460	14143
Mujer	396071	258433	128009	9629

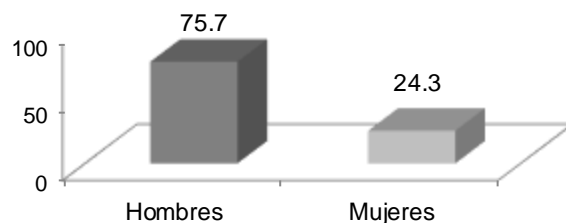
FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

II.9.9 Adultas mayores en desventaja de ingreso

Entre la población adulta mayor también se observa que a medida que sube el nivel de ingreso se reduce la proporción de mujeres.

En el nivel de hasta 50% de un salario mínimo las mujeres constituyen casi 70% en ese rango. En cambio, en el de más de 10 salarios mínimos es apenas de 16%. No obstante que también hay diferenciales en contra de los trabajadores hombres en niveles bajos de ingreso, los extremos dejan ver que las mujeres tienen desventaja en la percepción de ingresos. Más clara aún se observa la diferencia en la calidad del empleo entre hombre y mujeres al observar que entre ambos grupos hay profundas asimetrías en la percepción de jubilación o pensión: del total de pensionados o jubilados solo 24% de las mujeres tienen este beneficio contra el 76% de los hombres.

Gráfica 13. Sonora 2010. Población de 60 años y más que recibe ingresos por pensión o jubilación según sexo (distribución porcentual)



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Consulta de indicadores de Grupos Específicos sobre la Población adulta mayor en el Sistema Estatal de Indicadores de Género (SEIG), disponible en la página web del Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica en <http://www.ceieg.sonora.gob.mx/SEIG/SEIG.html>

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Consulta de indicadores de Grupos Específicos sobre la Población adulta mayor en el Sistema Estatal de Indicadores de Género (SEIG), disponible en la página web del Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica en <http://www.ceieg.sonora.gob.mx/SEIG/SEIG.html>

II.9.10 Población ocupada de 60 y más años según nivel de ingreso y sexo. IV trimestre de 2016

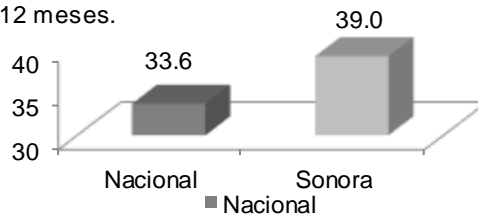
	Total	Hombre	Mujer
Total	108840	76151	32689
Hasta un salario mínimo	20989	10258	10731
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	29962	21347	8615
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	12696	10416	2280
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	10623	9925	698
Más de 5 salarios mínimos	6133	4364	1769
No recibe ingresos	4656	1710	2946
No especificado	23781	18131	5650

FUENTE: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

II.10 Sonora arriba del promedio nacional en violencia de género

En materia de violencia de género, Sonora ocupa un lugar destacado a nivel nacional: la violencia contra la mujer de parte de su pareja es mayor en Sonora. El porcentaje de mujeres con 15 años y más con al menos un incidente de violencia de género en el año 2011 es del 39% en Sonora, mientras a nivel nacional es de 34%.

Gráfica 15. México y Sonora 2011. Mujeres de 15 años y más con al menos un incidente de violencia por parte de su pareja en los últimos 12 meses.

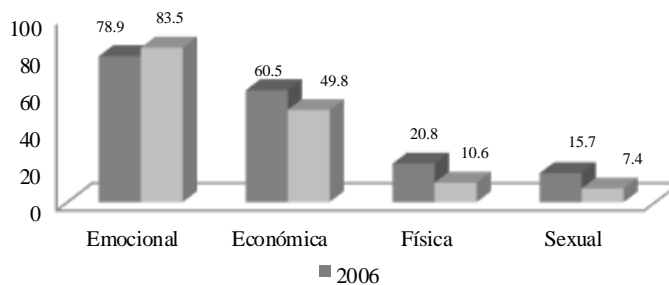


Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2006 y 2011. Consulta de indicadores de Violencia en el Sistema Estatal de Indicadores de Género (SEIG), disponible en la página web del Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica en <http://www.ceieg.sonora.gob.mx/SEIG/SEIG.html>

II.10.1 Violencia emocional y económica, las más recurrentes en Sonora

Los tipos de violencia más frecuentes en Sonora son la emocional y la económica, esta última parece ir en descenso entre 2006 y 2011, así como la física y la sexual. Mientras que dentro de los ámbitos de ocurrencia de las agresiones parece destacar el comunitario y el laboral, y dentro de este, la discriminación laboral y el acoso; este último parece tener mayor incidencia en Sonora que a nivel nacional.

Gráfica 16. Sonora 2006 y 2011. Mujeres de 15 años y más casadas o unidas por tipo de violencia (porcentaje)

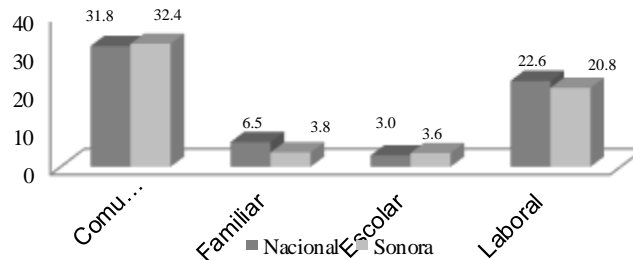


Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2006 y 2011. Consulta de indicadores de Violencia en el Sistema Estatal de Indicadores de Género (SEIG), disponible en la página web del Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica en <http://www.ceieg.sonora.gob.mx/SEIG/SEIG.html>

De acuerdo a la ENDIREH 2006 y 2011 se muestra que en Sonora la violencia experimentada por las mujeres mayores de 15 años viene en aumento.

En el año 2006, 5 de cada 10 mujeres la vivió, mientras que para 2011 fueron 7 de cada 10. El 52% de las mujeres reportan violencia de pareja, 7.2% por encima del promedio nacional (44.9%), ocupando el cuarto lugar a nivel nacional.

Gráfica 17. México y Sonora 2011. Mujeres de 15 años y más agredidas según ámbito público donde sucede la agresión, (porcentaje)



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2006 y 2011. Consulta de indicadores de Violencia en el Sistema Estatal de Indicadores de Género (SEIG), disponible en la página web del Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica en <http://www.ceieg.sonora.gob.mx/SEIG/SEIG.html>

II.10.2 Violencia en el noviazgo, primer lugar a nivel nacional

La encuesta también aborda el problema de violencia en el noviazgo resultando que 47.2% de las mujeres sonorenses han sido violentadas por un novio o exnovio, en este sentido, Sonora tiene el primer lugar a nivel nacional.

II.10.3 Mujeres mayores de 60 sufren violencia en ámbitos cercanos

Se ha encontrado que mujeres mayores de 60 años reciben trato violento por las personas con quienes viven, 16% de las personas de ese grupo de edad según la encuesta de 2011. Sin embargo, la denuncia prácticamente no existe pues del total de mujeres víctimas de violencia por su pareja en Sonora, solo 6.3% (18 mil 520) solicitaron ayuda a alguna autoridad o instancia, acudiendo en su mayoría al Ministerio Público, presidencia municipal o policía.

II.10.4 Sonora, sexto lugar nacional en feminicidios

En el ámbito de la violencia de género, el feminicidio ha presentado una incidencia acusada en Sonora los últimos años; sexto lugar a nivel nacional según el Observatorio Ciudadano Nacional del Feminicidio (OCNF); entre 2011 y 2014 se presentaron 47 muertes

en promedio por año en estas condiciones. Los municipios que presentaron mayor incidencia son Hermosillo, Cajeme, Nogales y San Luis Rio Colorado.

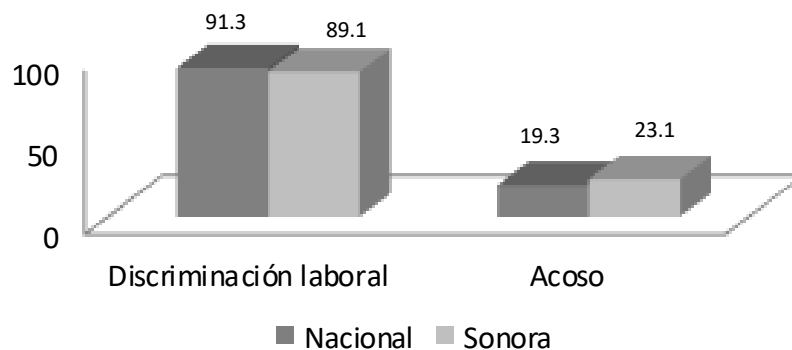
De acuerdo con cifras de los registros de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Sonora, de enero a octubre del año 2015 se registraron 20 feminicidios; de los cuales en Cajeme se cometieron 5, y de los meses de enero a octubre de 2016 se han registrado 18, y de ellos, uno en Cajeme.

II. 11 Sonora y el maltrato laboral

Según la ENDIREH 2011, el maltrato laboral hacia las mujeres se puede clasificar en discriminación y acoso, el primero fue de 89.1% de las mujeres trabajadoras sonorenses las que vivieron algún tipo de discriminación laboral mientras que 23.1% de ellas dijo haber padecido acoso.

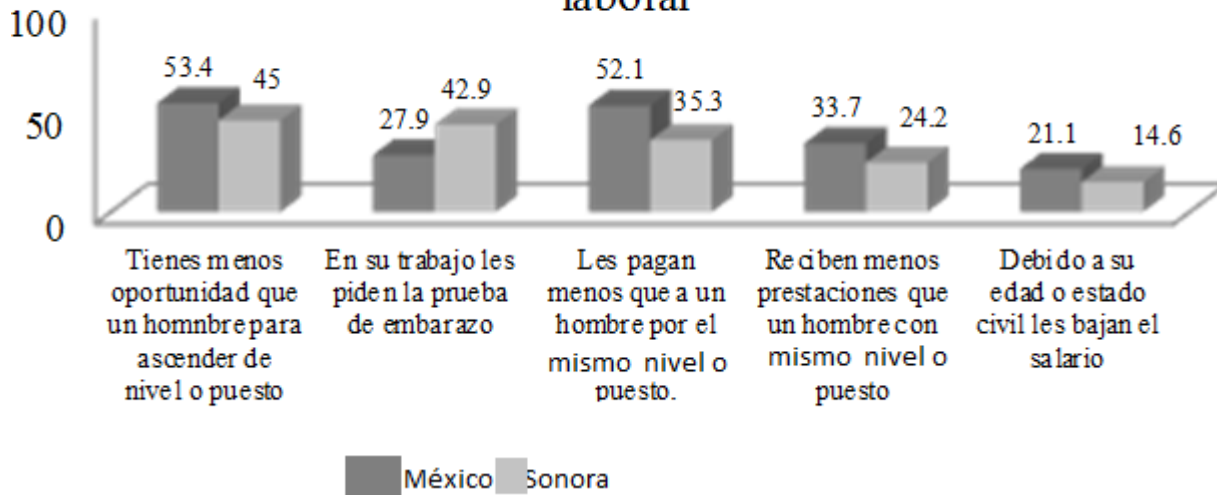
En comparación con el ámbito nacional, el acoso es más frecuente en el estado de Sonora ya que el promedio nacional resultó de 19.3% mientras que en Sonora fue de 23.1%. La discriminación fue de 91.3% para el país en su conjunto y 89.1% en el estado. Se observan diferencias de opinión de las mujeres sonorenses con respecto al promedio nacional en cuanto a la discriminación laboral: en el estado la estadística relativamente más alta en comparación con el promedio nacional es para el rubro solicitud de prueba de embarazo, 42.9% y 27.9 respectivamente; mientras que las que destacan por su volumen en ambos ámbitos son la menor oportunidad de ascenso laboral y la menor paga por igual trabajo o puesto.

Gráfica 18. México y Sonora 2011. Mujeres de 15 años y más que han sufrido violencia laboral por tipo de incidentes, (porcentaje)



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2006 y 2011. Consulta de indicadores de Violencia en el Sistema Estatal de Indicadores de Género (SEIG), disponible en la página web del Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica en <http://www.ceieg.sonora.gob.mx/SEIG/SEIG.html>

Gráfica 19. México y Sonora 2011. Porcentaje de mujeres ocupadas violentadas, por clase de discriminación en su ámbito laboral



Fuente: Panorama de la violencia contra las mujeres en Sonora, ENDIREH 2011

II.12 La participación de la mujer en cargos públicos

Vislumbrar un Estado con verdadera perspectiva de derechos humanos 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 deberá ser instrumentado a nivel estatal, buscando fortalecer las instancias para las mujeres, el diálogo transversal de la administración pública estatal con el fin de generar una política integral con perspectiva de género, que fortalezca las relaciones personales y la convivencia familiar.

En el ámbito político, también es notoria la desigualdad entre hombres y mujeres. En las últimas décadas, se han ido implementando medidas legislativas para favorecer el acceso de las mujeres en la vida política del país, al establecerse porcentajes de participación en las candidaturas a los distintos puestos de elección popular, tanto federales como en las entidades federativas.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece como objetivo proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promover el empoderamiento de las mujeres, así como la participación y representación política equilibrada de mujeres y hombres.

La participación de las mujeres en el ámbito político a nivel federal presenta avances. El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación emitió la sentencia 12624/2011 que estipula la obligatoriedad de las cuotas de género, así como la integración de fórmulas con



suplencias del mismo sexo, establecidas en las modificaciones al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE).

Gracias a ello, en 2012, la representación de mujeres en la Cámara de Senadores alcanzó 33.6% y en la Cámara de Diputados 36.8%; con ello se cumple a nivel federal uno de los Objetivos del Milenio, de alcanzar un mínimo de 30% de mujeres en el Congreso.

Sin embargo, en los poderes locales, representados por las presidencias municipales, la participación de las mujeres en 2013 es de apenas un 6.9 por ciento; las regidoras y síndicas representaban en 2011 un 38.5% y un 26.8%. En este ámbito se debe considerar la necesidad de incrementar la participación de las mujeres indígenas y generar estrategias que las lleven a conocer sus derechos.

La presencia de mujeres en los poderes ejecutivos de los tres órdenes de gobierno se encuentra lejos de la paridad, del total de personas en puestos directivos superiores, las mujeres no alcanzan ni un 24%. En cuanto al Ejecutivo Federal, la participación femenina en los mandos medios y superiores representa apenas el 35.5% y se concentra en la más baja jerarquía (subdirectoras, jefas de departamento, enlaces).

A continuación, se presenta la participación en el ámbito público de las mujeres sonorenses.

II.12.1 Presidencias municipales

En las elecciones locales de 2015, las mujeres ganaron solo 9 de las 72 alcaldías, es decir, un 11% del total. Los municipios son Trincheras, Caborca, Ónavas, Oquitoa, Bacanora, San Javier, La Colorada, San Felipe de Jesús, San Miguel de Horcasitas.

La participación de las mujeres en el proceso pasado fue la siguiente:

- 1.-En Hermosillo, se presentaron 4 mujeres y 3 hombres.
- 2.-En Cajeme, solo se presentaron 2 mujeres contra 6 hombres
- 3.-En Nogales, solo se presentaron 2 mujeres contra 6 hombres
- 4.- En San Luis Río Colorado, solo se presentaron 2 mujeres contra 7 hombres
- 5.-En Guaymas no se presentó ninguna mujer los 8 candidatos eran hombres
- 6.-En Navojoa no se presentó ninguna mujer, los 9 candidatos eran hombres
- 7.-En Cananea no se presentó ninguna mujer, los 6 candidatos eran hombres



II.12.2 Regidurías y Sindicaturas

En la integración de las planillas de regidores, las mujeres ganaron el 42% (272) de las 646 regidurías que se compitieron en los 72 municipios del Estado.

En algunos municipios las mujeres fueron más exitosas que en otros, por ejemplo, en Bacanora ganaron el 71% de las regidurías, en Cajeme el 52%, en Etchojoa, el 61%, en La Colorada, el 71%, en Nogales el 50%, en SLRC el 52%, y en Hermosillo, también el 52%.

En 26 municipios, la mayoría pequeños, ganaron solo 3 de las 7 regidurías, y en 23 ganaron 2 regidurías, esto suma 49 de los 72 municipios. En materia de regidurías y sindicaturas las mujeres están ya muy cerca de lograr el anhelado 50 y 50

II.12.3 Diputaciones locales y federales

En el ámbito político, es notoria la desigualdad entre hombres y mujeres. En las últimas décadas, se han ido implementando medidas para favorecer el acceso de las mujeres en la vida política del país.

Estas medidas han permitido que en el H. Congreso de la Unión en el 2015, las mujeres representen el 42.4% de los escaños en la H. Cámara de Diputados. Por otra parte, en el Senado de la República está conformado por 44 senadoras y 84 senadores, casi dos a uno la composición, a favor de los hombres.

A nivel de diputaciones locales, con la reforma constitucional, la situación ha mejorado, ya que, en el año 2000 de los representantes en la legislatura local, el 12% eran mujeres, mientras que en el año 2015 esta cifra se incrementó al 42.4%;

En las elecciones locales de 2015 hubo una intensa participación de mujeres, pues compitieron 76 de ellas por los 21 distritos electorales estatales, es decir, un promedio de 3.6 candidatas por distrito. Por los hombres compitieron 85 candidatos, lo que representó un promedio de 4.1 hombres por distrito; Sin embargo, las mujeres ganaron 9 distritos (42.9%) y los hombres ganaron los restantes 12 distritos (57.1%).

Es necesario considerar que falta promover estudios que demuestren bajo qué condiciones compiten las mujeres en el terreno electoral: recursos, apoyos de diversos tipos otorgados por sus partidos, distritos por los que son nominadas, entre otras variables.

II.12.4 Puestos de alto nivel en dependencias y organismos estatales

En la administración estatal, de los 307 cargos ejecutivos de las dependencias del Gobierno del Estado de Sonora, las mujeres ocupan 49 lo que representa un 16%. Su aspiración a ocupar el 50% de dichos cargos significaría tener a 153 mujeres en esos niveles



En lo que respecta a los Organismos Descentralizados de la Administración Pública Estatal, o también denominado sector paraestatal, se tiene que de 64 organismos que existen solo 14 de ellos están coordinados por mujeres, lo que representa el 21.8% del total.

En conjunto la administración pública estatal, dispone de 371 puestos ejecutivos de alto nivel de los cuales 308, el 83%, están coordinados por hombres y el restante 17%, por mujeres.

La titular del Ejecutivo Estatal, conjuntamente con las instancias federales que promueven y buscan la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y la no violencia en contra de las mujeres, el Instituto Sonorense de la Mujer y las asociaciones civiles del estado, trabajarán en garantizar que todos los programas y proyectos que garanticen la seguridad y el respeto hacia las sonorenses se cumpla. Para ello, el Instituto Sonorense de la Mujer, responsable de la política pública con perspectiva de género en el estado, implementará y supervisará las acciones plasmadas en este programa transversal, garantizando así el cumplimiento y alcance de las metas e indicadores plasmados para cada uno de los objetivos transversales.



CAPÍTULO III.- ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018	PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2016-2021	PROGRAMA TRANSVERSAL GOBIERNO PROMOTOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO 2016-2021
METAS/OBJETIVOS	EJES/RETOS	OBJETIVOS
<p>Estrategia Transversal:</p> <p>Perspectiva de género</p>	<p>Eje Transversal II:</p> <p>Gobierno Promotor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género</p> <p>Reto 4: Incorporar la perspectiva e igualdad de género a la gestión de gobierno.</p> <p>Reto 5: Coordinar acciones de actuación normativa y procuración de justicia para garantizar la seguridad e integridad de las mujeres.</p>	<p>Objetivo Transversal 1: Incrementar las capacidades institucionales para fortalecer la igualdad de género al interior de la administración pública estatal.</p> <p>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.</p> <p>Objetivo Transversal 3: promover la gobernanza sensible al género para fortalecer la democracia y el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.</p> <p>Objetivo Transversal 4: Fortalecer el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia</p> <p>Objetivo Transversal 5: Implementar mecanismos para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.</p>

Se ha considerado incluir en la Alineación el Eje 1 y el Eje 4 ya que en algunas de sus líneas de acción refieren elementos transversales de igualdad, por ejemplo:

- Realizar acciones para disminuir los factores de riesgo de violencia y delincuencia contra las mujeres.
- Realizar acciones de prevención situacional que contribuyan a la reducción de oportunidades para la violencia y la delincuencia.
- Promoción del desarrollo y de procesos de autonomía económica a mujeres en entornos de violencia familiar y/o de género.
- Establecer de manera coordinada programas integrales de promoción del desarrollo familiar en sectores y colonias de intervención focalizada.
- Incorporar la perspectiva de género en el Programa de Protección Civil.
- Fomentar la capacitación de las mujeres en la atención de emergencias, así como crear una cultura de prevención de riesgos.
- Realizar actividades dirigidas a las amas de casa y a la mujer económicamente activa, impartidas en sus centros de trabajo, así como en parques, canchas o en áreas adecuadas en las colonias.
- Actualizar las estrategias de promoción y difusión de oferta educativa considerando la perspectiva de género.



- Realizar un programa anual de actividades académicas, culturales y deportivas que fomenten la igualdad de género en los centros escolares.
- Promover la cultura de la igualdad y la inclusión para el otorgamiento de apoyos de las y los estudiantes en situaciones de vulnerabilidad por características asociadas al contexto familiar, social y económico.
- Fomentar la generación de fuentes de ingreso para las familias poniendo énfasis en la participación de la mujer en comunidades con alto grado de marginación.

CAPÍTULO IV.- OPERACIÓN DE LA ESTRATEGIA

IV.1 OBJETIVO 1: Incrementar las capacidades institucionales para fortalecer la igualdad de género al interior de la administración pública estatal

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
1.1. Dotar de insumos para implementar políticas públicas con la más alta voluntad política a las dependencias y entidades de la administración pública estatal.	1.1.1. Realizar actualizaciones reglamentarias y normativas para fomentar la igualdad de género.	Coordinación Estratégica.	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer • Secretaría de la Consejería Jurídica del Ejecutivo • Secretaría de la Contraloría General.
	1.1.2. Elaborar un diagnóstico de igualdad de género de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, bajo las directrices establecidas por el Instituto Sonorense de la Mujer y la Secretaría de Hacienda.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Secretaría de la Contraloría General • Instituto Sonorense de la Mujer
	1.1.3. Revisar, simplificar y homologar la normatividad institucional de igualdad de género, en los manuales de procedimientos y de organización para erradicar las prácticas discriminatorias.	General	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de la Contraloría General • Instituto Sonorense de la Mujer • Secretaría de la Consejería Jurídica del Ejecutivo
	1.1.4. Establecer disposiciones y mecanismos efectivos para la atención de quejas, sugerencias y peticiones de usuarias(os) y ciudadanía en general por actos discriminatorios, vigilados por la Secretaría de la Contraloría General y las contralorías internas y ciudadanas.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de la Contraloría General • Instituto Sonorense de la Mujer
	1.1.5. Simplificar trámites para la prestación de servicios o bienes que requiere la ciudadanía, y que no contengan discriminación indirecta de género.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de la Contraloría General • Instituto Sonorense de la Mujer



	1.1.6.	Establecer y consolidar en cada dependencia y entidad de la administración pública estatal las unidades de género.	General	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer • Dependencias y entidades de la administración pública estatal
	1.1.7.	Proponer y consolidar la estructura organizacional para la igualdad de género.	General	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Secretaría de la Contraloría General
	1.1.8.	Mejorar la infraestructura y presupuestos para el desempeño y operación de las unidades de género.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda
1.2 Promover Iniciativas para lograr el avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	1.2.1.	Integrar los derechos humanos de mujeres, adolescentes y niñas en las legislaciones y reglamentos de acuerdo al artículo 1ro Constitucional.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer • Sistema para la Protección de niñas, niños y adolescentes.
	1.2.2.	Promover los acuerdos legislativos necesarios para las reformas en favor de la armonización de los marcos normativos.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer • Secretaría de la Consejería Jurídica
	1.2.3.	Aplicar las convenciones y tratados internacionales de derechos humanos de las mujeres que garanticen la igualdad.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres • Instituto Sonorense de la Mujer
	1.2.4.	Verificar el cumplimiento de las sentencias de organismos nacionales e internacionales en las violaciones de los derechos de las mujeres.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres • Instituto Sonorense de la Mujer
	1.2.5.	Promover la armonización de los derechos humanos de las mujeres, en la legislación y reglamentos de acuerdo al artículo 1ro Constitucional.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer. • Sistema Estatal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes



<p>1.3 Fortalecer las competencias directivas, éticas, gerenciales y técnicas de las servidoras y los servidores públicos en materia de igualdad de género.</p>	1.3.1.	Realizar acciones de información y sensibilización.	Coordinación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencias y entidades de la administración pública estatal. • Instituto Sonorense de la Mujer
	1.3.2.	Capacitar a integrantes de las unidades de género para desarrollar políticas de igualdad de género y competencias para la gestión transversal y el diseño de acciones afirmativas.	Coordinación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencias y entidades de la administración pública estatal. • Instituto Sonorense de la Mujer
	1.3.3.	Generar un modelo de formación y actualización continua en materia de igualdad de género.	Coordinación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer
	1.3.4.	Establecer acciones estratégicas para la incorporación de la perspectiva de género al interior de las dependencias y entidades de la administración pública estatal.	General	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencias y entidades de la administración pública estatal. • Instituto Sonorense de la Mujer
	1.3.5.	Proponer a las unidades de género, acciones encaminadas para disminuir las brechas de desigualdad laboral.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer
	1.3.6.	Capacitar a las unidades de género, para asesorar en la materia, dentro de las dependencias y entidades.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer
	1.3.7.	Fomentar la participación de las unidades de género en la programación y presupuestación de sus dependencias y entidades.	Coordinación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencias y entidades de la administración pública • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer •
<p>1.4 Promover la comunicación incluyente y no sexista al interior y exterior del Gobierno del Estado de Sonora, que promueva la igualdad de género y la no discriminación</p>	1.4.1.	Promover valores organizacionales que favorezcan la igualdad, la justicia y la no discriminación al interior de las dependencias y entidades de la administración pública estatal.	General	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencias y entidades de la administración pública estatal • Instituto Sonorense de la Mujer • Coordinación Ejecutiva de Comunicación Gubernamental
	1.4.2.	Diseñar manuales institucionales para el uso y aplicación del lenguaje no sexista en la comunicación institucional.	Coordinación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer • Coordinación Ejecutiva de Comunicación Gubernamental



	1.4.3. Capacitar y sensibilizar sobre lenguaje no sexista y comunicación organizacional incluyente.	General	<ul style="list-style-type: none">• Dependencias y entidades de la administración pública estatal• Secretaría de Hacienda• Instituto Sonorense de la Mujer• Coordinación Ejecutiva de Comunicación Gubernamental
	1.4.4. Propiciar el uso de nuevas tecnologías para ofrecer servicios en línea con perspectiva de género.	Coordinación estratégica	<ul style="list-style-type: none">• Dependencias y entidades de la administración pública estatal• Instituto Sonorense de la Mujer• Coordinación Ejecutiva de Comunicación Gubernamental
	1.4.5. Promover el uso de lenguaje incluyente en los informes de gobierno y documentos oficiales.	Específica	<ul style="list-style-type: none">• Secretaría de Hacienda• Instituto Sonorense de la Mujer
	1.4.6. Elaborar códigos de ética que fomenten valores y principios de igualdad y no discriminación en las instituciones.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none">• Secretaría de la Contraloría General• Instituto Sonorense de la Mujer
	1.4.7. Realizar campañas sobre derechos laborales de las mujeres, prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none">• Secretaría del trabajo• Instituto Sonorense de la Mujer



IV.2 OBJETIVO 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.

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
2.1 Adoptar la transversalidad de género en el proceso de programación, presupuestación, control y evaluación del gasto público de la administración pública estatal.	2.1.1. Adoptar la transversalidad de género en programas sectoriales, especiales e institucionales.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencias y entidades de la administración pública estatal
	2.1.2. Formular el proceso presupuestario orientado a resultados: planeación, programación, presupuestación, ejercicio, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas, bajo el enfoque de género.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer
	2.1.3. Dar seguimiento al Anexo de erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres, que se deriva del Presupuesto de Egreso del Estado para el ejercicio fiscal correspondiente, en el que se desglose de manera transversal el gasto por ramo administrativo y programa presupuestario.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer
	2.1.4. Elaborar manuales, guías, lineamientos y recomendaciones para que las dependencias y entidades de la administración pública estatal adopten el enfoque de género en sus presupuestos.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer
	2.1.5. Integrar el enfoque de igualdad de género en la gestión de los programas.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer
	2.1.6. Identificar programas presupuestarios relacionados con la eliminación de desigualdades de género para la implementación de acciones afirmativas.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
	2.1.7. Implementar acciones afirmativas, considerando las necesidades diferentes de cada grupo de mujeres en estado de vulnerabilidad.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer
	2.1.8. Incorporar la perspectiva de género en los procesos presupuestarios de los programas estatales de Desarrollo Social.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Secretaría de Desarrollo Social • Instituto Sonorense de la Mujer.
2.2 Identificar desigualdades de género como fundamento del proceso presupuestario orientado a resultados.	2.2.1. Generar estadísticas desagregadas por sexo para identificación y análisis de desigualdades de género.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer • Consejo Estatal de Población
	2.2.2. Elaborar indicadores para medir la reducción de brechas de desigualdad.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer • Consejo Estatal de Población
	2.2.3. Elaborar indicadores para medir el cumplimiento del presupuesto con perspectiva de género basado en resultados	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer • Consejo Estatal de Población
	2.2.4. Desarrollar metodologías, diagnósticos e investigaciones para identificar diferencias de género, desigualdades y apoyar la formulación de propuestas de acción pública.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer
2.3 Disponer de información oportuna, completa y confiable para monitoreo y evaluación de políticas y programas para la eliminación de desigualdades de género.	2.3.1. Implementar un modelo de monitoreo y evaluación de las desigualdades de género.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer
	2.3.2. Elaborar un modelo conceptual para el seguimiento, monitoreo y evaluación en la implementación de políticas y programas para la reducción de las brechas de género.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer • Consejo Estatal de Población
	2.3.3. Seleccionar indicadores comprensibles para la población en general, con prioridad a los relacionados con el cierre de brechas entre mujeres y hombres.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Hacienda • Instituto Sonorense de la Mujer • Consejo Estatal de Población



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
	2.3.4. Elaborar diagnósticos económico, social y territorial de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, con proyección de tendencias y escenarios previsibles.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Hacienda Instituto Sonorense de la Mujer Consejo Estatal de Población
2.4 Formular políticas y programas para eliminar desigualdades de género con el enfoque de presupuesto basado en resultados.	2.4.1 Implementación de normatividad para incorporar el enfoque de presupuesto con perspectiva de género basado en resultados, en la formulación de los programas presupuestarios del gobierno de sonora.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Hacienda
	2.4.2 Promover la adopción de presupuestos etiquetados para la igualdad de género en los gobiernos municipales.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Hacienda Secretaría de Gobierno (CEDEMUN).
	2.4.3 Formar capital humano para consolidar el enfoque de presupuesto con perspectiva de género basado en resultados.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Hacienda
	2.4.4 Capacitación a servidoras(es) públicas(os) de programas presupuestarios para la eliminación de brechas de género, en la comprensión y formulación de presupuesto con perspectiva de género basado en resultados	Coordinación Estratégica	3 Instituto Sonorense de la Mujer 4 Secretaría de Hacienda
	2.4.5 Difusión de material informativo para la comprensión y formulación de presupuesto con perspectiva de género basado en resultados.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Hacienda



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
2.5 Consolidar el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	2.5.1 Elaborar una propuesta de trabajo para el Subcomité Especial de Igualdad de Género del COPLADES para articular la estrategia transversal para la perspectiva de género establecida en el Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Hacienda
	2.5.2 Coordinar la elaboración de diagnósticos georreferenciados en materia de desigualdad de género que efectúen todas las dependencias y entidades de la administración pública estatal, relativas a los agrupamientos por funciones y programas afines según las brechas de género determinadas en la agenda.	Coordinación Estratégica General	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer. Las dependencias y entidades que conforman el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
	2.5.3 Definir las unidades responsables de coordinarse para atender cada una de las brechas de desigualdad de género.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer. Las dependencias y entidades que conforman el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
	2.5.4 Elaborar y actualizar el Programa Transversal de Igualdad de Género	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer. Las dependencias y entidades que conforman el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
	2.5.5 Revisar la alineación de la programación-presupuestación destinada a los programas presupuestarios vinculados al Programa Transversal de Igualdad de Género.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer. Las dependencias y entidades que conforman el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
	2.5.6 implementar un sistema de monitoreo y evaluación de resultados para cada una de las brechas de género definidas en el Programa Transversal de Igualdad de Género.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Las dependencias y entidades que conforman el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Instituto Sonorense de la Mujer



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
	2.5.7 Elaborar una evaluación externa de mediano plazo acerca del funcionamiento del Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer • Las dependencias y entidades que conforman el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
2.6 Establecer y consolidar el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.	2.6.1 Coordinar la elaboración de diagnósticos georreferenciados en materia de violencia de género, conforme a las modalidades y tipos de violencia establecidos en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Las dependencias y entidades que conforman el Sistema para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. • El Instituto Sonorense de la Mujer
	2.6.2 Elaborar y actualizar el Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Las dependencias y entidades que conforman el Sistema para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
	2.6.3 Implementar mesas de trabajo para cada uno de los cuatro modelos del Sistema.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Las dependencias y entidades que conforman el Sistema para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
	2.6.4 Seguimiento a las solicitudes de alerta de género.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Las dependencias y entidades que conforman el Sistema para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. • El Instituto Sonorense de la Mujer.
	2.6.5 Elaborar una evaluación externa de mediano plazo acerca del funcionamiento del Sistema para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Las dependencias y entidades que conforman el Sistema para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.



IV. 3 OBJETIVO 3: Promover una gobernanza sensible al género para fortalecer la democracia y el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
3.1 Fortalecer la ciudadanía plena de las mujeres, promocionando la igualdad de género y el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres.	3.1.1. Desarrollar campañas de sensibilización a favor de la igualdad de género y de los derechos humanos de las mujeres.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer
	3.1.2. Realizar acciones de capacitación para promoción de derechos ciudadanos y políticos de mujeres.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer
	3.1.3. Realizar acciones a favor de la paridad en los cargos directivos de las empresas privadas y organismos autónomos.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría del Trabajo
	3.1.4. Diseñar programas que promuevan la participación política de las mujeres y establecer presupuestos para garantizar su puesta en marcha.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Gobierno.
3.2 Promover los mecanismos para la paridad de Género al interior del Gobierno del Estado de Sonora.	3.2.1. Desarrollar estrategias que impulsen la paridad de género en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer
	3.2.2. Proponer acciones afirmativas a favor de la paridad en los cargos directivos en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Hacienda
	3.2.3. Promover que las mujeres que laboran en el sector público se capaciten para su promoción como mandos medios y superiores.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Hacienda Secretaría del Trabajo
	3.2.4. Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en la administración pública Municipal y en los organismos autónomos.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
	3.2.5. Promover la igualdad de género en estatutos, normas, procedimientos y plataformas de los partidos políticos.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer
3.3 Consolidar la transparencia y rendición de cuentas en la igualdad de género.	3.3.1. Elaborar un modelo conceptual para la transparencia y rendición de cuentas de programas presupuestarios y acciones en igualdad de género.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Hacienda
	3.3.2. Generar indicadores sobre transparencia y rendición de cuentas que sean comprensibles por la población en general.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Hacienda Instituto Sonorense de la Mujer
	3.3.3. Difundir información sobre transparencia y rendición de cuentas en la igualdad de género a través de medios de comunicación accesibles.	General	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Hacienda Instituto Sonorense de la Mujer
3.4 Incorporar la perspectiva de género en las políticas ambientales y de sustentabilidad, incluyendo el marco jurídico en materia ambiental.	3.4.1. Incorporar a organizaciones civiles en el ordenamiento ecológico, desarrollo y aprovechamiento sustentable de los recursos naturales con perspectiva de género.	General	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Ecología y Desarrollo Sustentable
	3.4.2. Impulsar programas tendientes a reducir las brechas de género en el acceso, uso y aprovechamiento de los recursos naturales.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Hidráulicos, Pesca y Acuicultura. Comisión de Ecología y Desarrollo Sustentable
	3.4.3. Impulsar la igualdad de género en el aprovechamiento y sustentabilidad de los recursos naturales: agua, pesca, agricultura, ganadería, energías renovables	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Hidráulicos, Pesca y Acuicultura.
	3.4.4. Promover actividades de pesca y acuicultura sustentable para mujeres en zonas costeras y fluviales	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Hidráulicos, Pesca y Acuicultura. Instituto sonorense de la mujer



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
	3.4.5. Impulsar el saneamiento y abasto de agua para consumo humano y uso doméstico, en zonas rurales donde las mujeres abastecen	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Estatal del Agua
3.5 Promover el liderazgo y participación de las mujeres en cargos y puestos de toma de decisiones	3.5.1 Impulsar el cumplimiento del Art 150-A de la Constitución Política del Estado de Sonora.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer
	3.5.2. Promover reformas incluyentes con Perspectiva de Género	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer
	3.5.3. Realizar foros regionales en los cuales se requiere la incorporación de la perspectiva de género.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer
	3.5.4. Impulsar en el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana (IEE Sonora) la paridad en la asignación de puestos directivos de los partidos y asociaciones políticas.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Gobierno
	3.5.5. Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en el Poder Judicial	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Gobierno
	3.5.6. Impulsar la paridad en presidencias de las comisiones y órganos de gobierno del Poder Legislativo del Estado.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaria de Gobierno
	3.5.7. Impulsar la paridad en la asignación de puestos directivos en las comunidades regidas por usos y costumbres.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaria de Gobierno Comisión Estatal para el Desarrollo de los Pueblos y comunidades indígenas Instituto Sonorense de la Mujer
3.6 Fomentar la construcción de ciudadanía de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos políticos.	3.6.1. Impulsar ante el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana un programa para incorporar a las mujeres de los grupos vulnerables del medio urbano y rural al padrón electoral.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Gobierno

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
	3.6.2. Ampliar el conocimiento de las mujeres indígenas para utilizar en su beneficio los instrumentos de defensa de sus derechos humanos.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Estatal para el Desarrollo de los Pueblos y Comunidades Indígenas
	3.6.3. Fortalecer acciones y optimizar recursos para la educación cívica y la difusión de los derechos humanos de las mujeres en condiciones vulnerables en el Estado.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Comisión estatal para el desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas Instituto Sonorense de las Mujeres
	3.6.4. Impulsar la colaboración de organizaciones sociales de mujeres e incentivar su participación en los procesos de consulta ciudadana.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Gobierno
3.7 Promover la igualdad de género en las oportunidades y resultados de la democracia y el desarrollo político.	3.7.1. Desarrollar medidas para impulsar la igualdad de género en la participación política en los tres niveles de gobierno	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer
	3.7.2. Desarrollar y promover medidas a favor de la paridad en cargos directivos de las empresas privadas y sociales.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría del Trabajo Secretaría de la Contraloría General

IV.4 OBJETIVO 4: Fortalecer el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
4.1 Establecer y verificar los mecanismos para la Prevención y Atención de la Violencia en Contra de las Mujeres y Niñas.	4.1.1. Elaborar protocolos de actuación que salvaguarden la integridad de las mujeres y las niñas.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Seguridad Pública Secretaría de Educación y Cultura Procuraduría General de Justicia del Estado Sistema para la protección de las niñas, niños y adolescentes.



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
	4.1.2. Proporcionar asesoría jurídica y psicológica especializada y gratuita a mujeres que hayan sufrido cualquier tipo de violencia.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer • Secretaría de Gobierno.
	4.1.3. Capacitar a profesionales en psicología y derecho para la atención con perspectiva de género a mujeres víctimas de violencia.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer • Procuraduría General de Justicia
	4.1.4. Capacitar 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.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Sonorense de la Mujer • Secretaría de Seguridad Pública • Procuraduría General de Justicia • Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Protección Integral de Niñas, Niños y Adolescentes
	4.1.5. Atender a mujeres y niñas de las colonias focalizadas con cualquier tipo de Violencia, reportadas al 911.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Seguridad Pública • Procuraduría General de Justicia • Instituto Sonorense de la Mujer
	4.1.6. Capacitar con perspectiva de género a madres y padres de familia sobre prevención y atención de cualquier tipo de violencia.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Educación Pública • Sistema DIF Sonora. • Instituto Sonorense de la Mujer.
	4.1.7. Fortalecer y estandarizar la calidad de los servicios de atención telefónica en la línea 911	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria de Seguridad Publica
4.2 Procuración de justicia con perspectiva de género.	4.2.1 Fomentar la capacitación en perspectiva de género al personal adscrito a la Procuraduría General de Justicia y cuerpos policiales estatales y municipales.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Seguridad Pública • Procuraduría General de Justicia • Instituto Sonorense de la Mujer
	4.2.2 Capacitar al personal de los centros de atención telefónica C4, para la atención oportuna de mujeres víctimas de violencia	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Seguridad Pública • Procuraduría General de Justicia • Instituto Sonorense de la Mujer



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
	4.2.3 Elaborar convenios para capacitar al personal adscrito al Supremo Tribunal de Justicia del Estado, en el seguimiento y atención al protocolo para juzgar con perspectiva de género.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Seguridad Pública Instituto Sonorense de la Mujer
	4.2.4 Capacitar a personal adscrito a la Procuraduría General de Justicia en el Protocolo de actuación en la Investigación del delito de Femicidio con perspectiva de género en el Estado de Sonora	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Procuraduría General de Justicia Instituto Sonorense de la Mujer
	4.2.5 Promover la elaboración de los protocolos de atención desde una perspectiva de género en las defensorías de oficio y agencias de los ministerios públicos en el estado.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Defensoría de Oficio Procuraduría General de Justicia

IV.5 OBJETIVO 5: Implementar mecanismos para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
5.1 Fortalecer el desarrollo de las capacidades en hogares con madres jefas de familia para mejorar sus condiciones de salud, vivienda e ingresos.	5.1.1. Incorporar alternativas de economía de trabajo en hogares con madres jefas de familia, principalmente indígenas y pobres.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Desarrollo Social
	5.1.2 Incorporar a las jefas de hogares con carencia alimentaria a un sistema de protección social y capacitarlas para el autocuidado	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Desarrollo Social
	5.1.3 Fortalecer el desarrollo de capacidades de las adultas mayores, jóvenes, adolescentes y niñas en hogares carentes con jefaturas femeninas	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Desarrollo Social Instituto Sonorense de la Mujer Instituto Sonorense de la Juventud

ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA	
	5.1.4	Garantizar a mujeres indígenas jefas de familia, el acceso a servicios básicos en materia de salud y educación.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Estatal para el Desarrollo de los Pueblos y Comunidades Indígenas Secretaría de Desarrollo Social Secretaría de Salud Pública Secretaría de Educación y Cultura
	5.1.5	Fortalecer el desarrollo de capacidades de las niñas y mujeres indígenas en hogares con jefaturas femeninas	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Estatal para el Desarrollo de los Pueblos y Comunidades Indígenas Instituto Sonorense de las Mujeres
	5.1.6	Garantizar servicios básicos de prevención y atención a las mujeres reclusas y a sus hijas e hijos.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Salud Pública Secretaría de Seguridad pública
	5.1.7	Ampliar el programa "Cuarto Rosa" para mejorar la vivienda para las jefas de hogar	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Desarrollo Social Comisión de Vivienda del estado de Sonora.
5.2 Garantizar entornos seguros hacia mujeres y niñas.	5.2.1.	Atender la focalización del Sistema Escudo Ciudadano para identificar la violencia comunitaria por género y edad por cualquier forma de recepción de la denuncia.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Seguridad Pública
	5.2.2.	Difundir entre las mujeres información sobre riesgos y modus operandi de la delincuencia y generar una cultura de seguridad personal.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Seguridad Pública
	5.2.3.	Promover programas de vecinas y vecinos vigilantes para la protección de mujeres y niñas.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Seguridad Pública
	5.2.4.	Incorporar acciones especiales para reducir conductas y prácticas violentas, así como las de riesgo entre varones adolescentes y jóvenes en los espacios comunitarios.	Específica	Secretaría de Seguridad Pública



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
5.3. Impulsar una cultura de la Protección Civil con perspectiva de género.	5.2.5. Mejorar la coordinación entre gobiernos y promover la eficacia en la atención de denuncias de mujeres y niñas.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Seguridad Pública
	5.2.6. Integrar comités ciudadanos, observatorios sociales y redes ciudadanas incluyendo las virtuales de mujeres, para la seguridad comunitaria.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Seguridad Pública
	5.2.7. Promover condiciones de movilidad segura, seguridad vial y peatonal, para niñas, mujeres y ancianas en los entornos comunitarios	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Seguridad Pública
	5.2.8. Promover medios de resolución de conflictos comunitarios, escolares y otros que afecten la seguridad de mujeres y niñas.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Seguridad Pública
	5.3.1. Promover la cultura de la prevención, especialmente en las zonas propensas a riesgos mediante pláticas, cursos, capacitación, y simulacros.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Unidad Estatal de Protección Civil
	5.3.2. Asegurar la integridad de mujeres y niñas en albergues y refugios establecidos por afectación en desastres naturales.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Unidad Estatal de Protección Civil
	5.3.3. Establecer en los protocolos de actuación de protección civil, acciones que garanticen atención a mujeres embarazadas, niñas, embarazadas y de la tercera edad.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Unidad Estatal de Protección Civil
	5.3.4. Identificar factores sociales de vulnerabilidad de género en prevención y atención a riesgos de desastres naturales.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Unidad Estatal de Protección Civil
5.3.5. Incorporar aspectos culturales y de género ligados al uso y aprovechamiento de los recursos territoriales en	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Unidad Estatal de Protección Civil 	



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
	comunidades afectadas por desastres.		
	5.3.6. Promover la integración de comités de protección civil en zonas de riesgo de desastres con participación de mujeres.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Unidad Estatal de Protección Civil
5.4 Contribuir a asegurar la igualdad de género en el Sistema Educativo de Sonora.	5.4.1. Proveer y otorgar becas para garantizar la educación básica, media superior y superior de las niñas, adolescentes y jóvenes sonorenses.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Educación y Cultura • Instituto de Becas y Estímulos Educativos del Estado de Sonora • Instituto de Crédito Educativo del Estado de Sonora.
	5.4.2. Impulsar acciones afirmativas en becas de licenciatura y posgrados para la integración de mujeres	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Educación y Cultura • Instituto de Becas y Estímulos Educativos del Estado de Sonora
	5.4.3. Promover la incorporación de las niñas y jóvenes en el manejo y conocimiento de las TIC.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Educación y Cultura
	5.4.4. Incentivar el acceso de las mujeres indígenas en todos los niveles de educación mediante el otorgamiento de becas.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Educación y Cultura
	5.4.5. Impulsar acciones para abatir el analfabetismo y rezago escolar con especial atención en niñas, adolescentes jornaleras agrícolas y migrantes.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Educación y Cultura
	5.4.6. Desarrollar acciones afirmativas para incrementar la inclusión de las mujeres en investigaciones científicas, sociales, humanas y tecnológicas.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Educación y Cultura



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
5.5. Fortalecer las actividades artísticas, culturales y deportivas con acciones afirmativas hacia las mujeres y niñas.	5.5.1. Procurar la construcción y adecuación de espacios escolares deportivos con infraestructura y servicios que contemplen las necesidades de las mujeres.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Educación y Cultura
	5.5.2. Fortalecer acciones con perspectiva de género para la formación deportiva de niñas, adolescentes y jóvenes sonorenses.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Comisión del Deporte del Estado de Sonora Secretaría de Educación y Cultura
	5.5.3. Promover expresiones artísticas que contribuyan a la eliminación de los estereotipos de género.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Educación y Cultura Instituto Sonorense de Cultura
5.6 Generar acciones afirmativas con perspectiva de género dirigidas a mujeres y hombres para impulsar un cambio cultural y social en la construcción de nuevas masculinidades.	5.6.1. Sensibilizar a mujeres y hombres en la discriminación y la violencia que se ejerce hacia las mujeres y las niñas, las cuales generan la desigualdad de género.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Educación y Cultura Secretaría de Gobierno.
	5.6.2. Formar facilitadores de la construcción de nuevas masculinidades, para replicar a mujeres, hombres y adolescentes en espacios públicos, escuelas, universidades, asociaciones civiles y dentro de la administración pública estatal.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Educación y Cultura Secretaría de Gobierno Instituto Sonorense de la Mujer.
	5.6.3. Sensibilizar a mujeres y hombres en la inclusión de un lenguaje no sexista e incluyente.	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Educación y Cultura. Instituto Sonorense de la Mujer.
5.7 Contribuir a asegurar la igualdad de género y la no discriminación en los Servicios de Salud	5.7.1. Fortalecer y mejorar la infraestructura de los servicios de salud para las mujeres en todos los ciclos de vida	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Salud Pública
	5.7.2. Difundir los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, el derecho al consentimiento previo e informado	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Salud Pública



ESTRATEGIA	LÍNEAS DE ACCIÓN	TIPO DE LÍNEA	DEPENDENCIA COORDINADORA
	5.7.3. Impulsar esquemas integrales de servicios de salud sexual y reproductiva, prevención del VIH para adolescentes, jóvenes y mujeres adultas	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Salud Pública
	5.7.4. Fortalecer programas de detección oportuna de diabetes cáncer de mama cérvico-uterino, hiper-tensión femenina adolescente y joven.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Salud Pública
	5.7.5. Reducir la mortalidad materna y fortalecer la atención perinatal con enfoque de interculturalidad.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Salud Pública
	5.7.6. Enfatizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva como un asunto de derechos humanos	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Sonorense de la Mujer Secretaría de Salud Pública
	5.7.7. Impulsar el cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana NOM-005-SSA-1993, de los servicios de planificación familiar en todo el sector de salud de sonora.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Salud Pública
	5.7.8. Fortalecer la prevención y atención de adicciones con perspectiva de género.	Coordinación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Salud Pública Sistema DIF Sonora
	5.7.9. Consolidar la infraestructura y asegurar los insumos mínimos disponibles para la atención del embarazo, parto y puerperio	Específica	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría de Salud Pública



CAPÍTULO V.- INDICADORES ESTRATÉGICOS

CEDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de la Mujer	UNIDAD EJECUTORA:	Dependencias y entidades de la administración pública estatal
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL	OBJETIVO 1: INCREMENTAR LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA FORTALECER LA IGUALDAD DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	ÍNDICE DE DESARROLLO DE DESARROLLO HUMANO, MUJERES		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir los logros en el desarrollo humano de las mujeres en la entidad.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Es un indicador sintético de los logros medios obtenidos en las dimensiones fundamentales del desarrollo humano en las mujeres, a saber, tener una vida larga y saludable, adquirir conocimientos y disfrutar de un nivel de vida digno. El IDH es la media geométrica de los índices normalizados de cada una de las tres dimensiones.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$IDHM = is^{1/2} * ie^{1/2} * il^{1/2}$ <p>Dónde: salud (is), educación (ie) e ingreso (ii)</p>		
SENTIDO DEL INDICADOR:	ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	anual		
FUENTE:	UNDP	FUENTE:	UNDP
REFERENCIA ADICIONAL:			
LÍNEA BASE 2015		META 2021	
0.833		0.954	



CEDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de la Mujer	UNIDAD EJECUTORA:	Dependencias y entidades de la administración pública estatal.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL	OBJETIVO 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		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Variación porcentual anual de becas para hijas e hijos de madres jefas de familia		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Medir el incremento anual del presupuesto autorizado para apoyar a hijas e hijos de madres jefas de familia		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Número de becas autorizadas para hijas e hijos de madres jefas de familia en educación primaria y secundaria en el estado.		
MÉTODO DE CALCULO	$(\text{Número de becas otorgadas en el año} / \text{Número de becas otorgadas en el año anterior}) - 1 \times 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje	UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
FUENTE:	Instituto Sonorense de la Mujer		
REFERENCIA ADICIONAL			
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
En el ciclo escolar 2015-2016 se otorgaron 592 becas que representan -1.3% respecto al ciclo próximo anterior.		5% anual de crecimiento Nota: aproximadamente 177 becas en 6 años dependiendo de cómo se calcule. Recomendable establecer un número y no porcentaje.	



CEDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de la Mujer	UNIDAD EJECUTORA:	Dependencias y entidades de la administración pública estatal.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL	OBJETIVO 3: PROMOVER UNA GOBERNANZA SENSIBLE AL GÉNERO PARA FORTALECER LA DEMOCRACIA Y EL EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA DE LAS MUJERES.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de presidentas municipales electas en el estado.		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Dar seguimiento a la participación de las mujeres en los procesos de elección popular en los diferentes municipios.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Refiere a la cantidad de mujeres presidentas, respecto al total de las 72 presidencias en el Estado.		
MÉTODO DE CALCULO:	$(\text{Número de mujeres con el cargo de presidentas municipales en el estado} / \text{Total de municipios en el estado}) \times 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Triannual		
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje	UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
FUENTE:	Instituto Nacional Electoral, Instituto Estatal Electoral		
REFERENCIA ADICIONAL:			
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
11%		30%	



CEDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de la Mujer	UNIDAD EJECUTORA:	Dependencias y entidades de la administración pública estatal.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL	OBJETIVO 3: PROMOVER LA GOBERNANZA SENSIBLE AL GÉNERO PARA FORTALECER LA DEMOCRACIA Y EL EJERCICIO DE LA CIUDADANÍA DE LAS MUJERES.		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de puestos ejecutivos de alto nivel en el gobierno del estado coordinados por mujeres		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Dar seguimiento a los puestos de alto nivel ocupados por mujeres en el estado.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Refiere a la cantidad de mujeres con puestos ejecutivos de alto nivel ocupado por mujeres, respecto al total de puestos de alto nivel del Gobierno del Estado.		
MÉTODO DE CALCULO:	$(\text{Número de mujeres con puestos ejecutivos de alto nivel en el estado} / \text{Total de puestos ejecutivos de alto nivel en el estado}) \times 100$		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual		
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje	UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
FUENTE:	Secretaría de Hacienda		
REFERENCIA ADICIONAL			
LÍNEA BASE 2016		META 2021	
17%		35%	



CEDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	<i>Instituto Sonorense de la Mujer</i>	UNIDAD EJECUTORA:	Dependencias y entidades de la administración pública estatal.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL	OBJETIVO 4: FORTALECER EL ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.		
CARACTERISTICAS			
INDICADOR:	Porcentaje de mujeres violentadas mayores de 15 años en el estado		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	<i>Refiere a la valoración del seguimiento de los resultados de la estrategia para prevenir la violencia contra las mujeres.</i>		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	<i>Muestra el resultado de las acciones de prevención de la violencia que realiza el Gobierno del Estado.</i>		
MÉTODO DE CÁLCULO:	<i>(Número de mujeres que han sufrido cualquier tipo de violencia/ total de mujeres en el estado) x 100</i>		
Observaciones:	<i>Este indicador se podrá medir cada 5 años</i>		
SENTIDO DEL INDICADOR:	<i>Descendente</i>		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	<i>Quinquenal</i>	FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	<i>Quinquenal</i>
FUENTE:	<i>ENDIREH 2011</i>		
REFERENCIA ADICIONAL:			
LÍNEA BASE 2011		META 2021	
53.6%		20%	



CEDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de la Mujer	UNIDAD EJECUTORA:	Dependencias y entidades de la administración pública estatal.
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL	OBJETIVO 5: IMPLEMENTAR MECANISMOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Tasa de participación femenina en el mercado del trabajo		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Conocer la proporción de mujeres que representa la población femenina económicamente activa.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Proporción de mujeres que representa la población femenina económicamente activa, respecto a la población femenina total de 14 años y más.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	$T = (PEAf / POBfT14+) \times 100$ T= Trabajo PEAf = Población femenina económicamente activa POBfT= Población femenina total de 14 años o más.		
Observaciones:			
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente.		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual.		
FUENTE:	INEGI, ENOE.	UNIDAD DE MEDIDA:	trabajo
REFERENCIA ADICIONAL:	La línea base y la meta son proporcionales al porcentaje de mujeres y hombres a nivel nacional.		
	LÍNEA BASE 2015	META 2021	
	42.59	43.54	



CEDULA DE INDICADORES			
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de la Mujer	UNIDAD EJECUTORA:	Secretaría de Educación y Cultura
OBJETIVO SECTORIAL, INSTITUCIONAL O TRANSVERSAL	OBJETIVO 5: IMPLEMENTAR MECANISMOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
CARACTERÍSTICAS			
INDICADOR:	Índice de absorción de mujeres a la educación media superior y superior		
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Conocer el ingreso escolar de las mujeres en la educación media superior y superior.		
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Alumnas de nuevo ingreso a educación media superior y superior con respecto de las que egresan del nivel inmediato anterior.		
MÉTODO DE CÁLCULO:	<p>Formula: $A = N1\ n\ (t) / Eg\ (na)(t-1) \times 100$ </p> <p>Dónde:</p> <p>A= Absorción N1 n (t)= Total de alumnas de primer ingreso al primer grafo del nivel n en el año escolar (t) Eg (na)(t-1)= Total de alumnas egresadas del nivel anterior (na) del año escolar (t-1)</p> <p>n: bachillerato, profesional técnico, licenciatura. na: Secundaria, bachillerato, profesional técnico.</p>		
Observaciones:	La absorción es la relación porcentual entre el nuevo ingreso al primer grado del nivel educativo y el egreso del último grado del nivel educativo inmediato inferior del ciclo escolar pasado.		
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente.		
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual	FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual
FUENTE:	SEC, ESTADÍSTICA DEL SISTEMA EDUCATIVO SONORA		
REFERENCIA ADICIONAL:			
	LÍNEA BASE 2015		META 2021
	88%		93%

CAPÍTULO VI.- INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN Y CONCERTACIÓN INTERINSTITUCIONAL E INTERGUBERNAMENTAL.

TIPO	PARTES	OBJETIVO	FECHA DE CELEBRACIÓN	VIGENCIA	ESTATUS
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y COESPO	BASES Y ACCIONES DE COLABORACIÓN ADMINISTRATIVA PARA OTORGAR APOYO RECIPROCO EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES	30/06/2000	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y CESUES	BASES DE COLABORACION PARA EL APOYO MUTUO EN ACTIVIDADES CUYOS INTERESES Y BENEFICIOS LES SEAN A FINES	12/04/2005	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER E ICATSON	UNA EFECTIVA COORDINACIÓN PARA IMPLEMENTAR UN PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL SECTOR DE LAS MUJERES DEL ESTADO DE SONORA	06/12/2007	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y CEDH	BASES DE COLABORACION PARA EL APOYO MUTUO EN ACTIVIDADES CUYOS INTERESES Y BENEFICIOS LES SEAN A FINES	31/03/2008	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y DIF ESTATAL	ESTABLECER LAS BASES Y FORMAS DE PARTICIPACIÓN, ASÍ COMO DE COORDINAR ESFUERZOS PARA BRINDAR APOYO EN MATERIA DE ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL A LAS MUJERES QUE SON VÍCTIMAS DE VIOLENCIA EN TODO EL ESTADO DE SONORA	25/04/2008	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y REGISTRO CIVIL DEL ESTADO	ESTABLECEN TERMINOS Y CONDICIONES BAJO LAS CUALES LAS PARTES COORDINARAN ESFUERZOS Y CAPACIDADES PARA DESARROLLAR PROYECTOS Y ACCIONES DE INTERES MUTUO, RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO DE SUS FINES INSTITUCIONALES.	15/12/2008	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y CEDH	ESTABLECER LAS BASES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS PARA LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LAS INSTANCIAS GUBERNAMENTALES Y SE DESARROLLEN PROGRAMAS DE MUJERES MIGRANTES.	25/11/2009	INDEFINIDO	VIGENTE



CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y ITH	BASES DE COLABORACION PARA EL APOYO MUTUO EN ACTIVIDADES CUYOS INTERESES Y BENEFICIOS LES SEAN A FINES	06/05/2009	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y SECRETARIA DE ECONOMIA	ESTABLECER LAS BASES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS PARA LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LAS INSTANCIAS GUBERNAMENTALES.	04/12/2009	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y SSP "066"	ESTE CONVENIO TIENE APLICACIÓN EN LAS LLAMADAS AL 066 POR VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, AMENAZA, SIEMPRE Y CUANDO UNA MUJER ESTE EN RIESGO, SE CANALIZARÁ LA LLAMADA A CASA DE APOYO DEL ISM	10/02/2009	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y SSP	BASES DE COLABORACION PARA EL APOYO MUTUO EN ACTIVIDADES CUYOS INTERESES Y BENEFICIOS LES SEAN A FINES	10/02/2009	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y SSP	ESTABLECEN LLEVAR A CABO ACCIONES CONJUNTAS, UNIENDO ESFUERZOS EN LA LUCHA CONTRA LA DELINCUENCIA, A FIN DE BRINDAR MAYOR SEGURIDAD Y COMBATIR CUALQUIER FORMA DE VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES IMPULSANDO PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DEL DELITO (RECURSO FEDERAL PREVENSIÓN)	10/02/2009	31/12/2009	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y PGJE	ESTABLECES BASES Y ACCIONES DE COLABORACIÓN CONFORME A SUS ATRIBUCIONES JURÍDICAS CON EL FIN DE OTORGAR ORIENTACIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS MUJERES QUE ACUDAN AL CENTRO DE JUSTICIA PARA LAS MUJERES	18/05/2012	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y INM	ESTABLECEN FORMAR UNA RED DE ATENCIÓN A MUJERES MIGRANTES EN EL ESTADO DE SONORA	30/11/2012	AL TERMINO DE SUS ACTIVIDADES	



CONVENIO COLABORACION	DE INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER E INAPAM	ESTABLECER LOS MECANISMOS DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN PARA CONJUNTAR ESFUERZOS MEDIANTE ACCIONES Y ESTRATEGIAS DE LA POLÍTICA SOCIAL ORIENTADA A LA PROTECCIÓN, OBSERVANCIA, PROMOCIÓN, ESTUDIO Y DIFUSIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES, DENTRO DE SUS RESPECTIVAS COMPETENCIAS.	04/09/2014	04/09/2015	VIGENTE
CONVENIO COORDINACION	DE INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y REGISTRO CIVIL DEL ESTADO	ESTABLECEN TERMINOS Y CONDICIONES BAJO LAS CUALES LAS PARTES COORDINARAN ESFUERZOS Y CAPACIDADES PARA DESARROLLAR PROYECTOS Y ACCIONES DE INTERES MUTUO, RELACIONADAS CON EL CUMPLIMIENTO DE SUS FINES INSTITUCIONALES	13/02/2015	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO COORDINACION	DE INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER E INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES	CONVIENEN ESTABLECER ACCIONES ENCAMINADAS A FORTALECER EL SISTEMA ESTATAL DE IGUALDAD, PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	14/01/2015	30/11/2018	VIGENTE
CONVENIO COORDINACION	DE INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES PARA LA EDUCACIÓN SECCIÓN 28	ESTABLECER LAS BASES DE COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PARTES A FIN DE LLEVAR A CABO PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ACCIONES CONJUNTAS PARA EL DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE LA PERPSECTIVA DE GÉNERO CON EL PERSONAL DOCENTE Y ALUMNADO, DENTRO DEL AMBITO EDUCATIVO.	09/03/2015	31/12/2018	VIGENTE
CONVENIO COORDINACION	DE INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y ACEG AC	CONTRIBUIR EN SUS OBJETIVOS EN COMUN Y BUSCAR EL FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE LAS MUJERES EN SONORA A TRAVES DE CAPACITACIONES Y DEMAS ACCIONES QUE LES SEAN NECESARIAS DIRIGIDA A SERVIDORAS Y SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO, INSTANCIAS MUNICIPALES E INTEGRANTES DEL CONSEJO CONSULTIVO	24/06/2016	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO COORDINACION	DE INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y CLEU	ESTABLECER LAS BASES DE COORDINACION Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PARTES A FIN DE LLEVAR A CABO PROGRAMAS DE CAPACITACION, SERVICIO SOCIAL, PRACTICAS PROFESIONALES, ASESORIA Y APOYO PROFESIONAL PARA TESIS.	00/10/2016	00/10/2021	VIGENTE



CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y INTERSTITUCIONAL (STJ, DIF ESTATAL, PGJE, SSP, SS, SEDESOL, SÉC, DIF HERMOSILLO)	ESTABLECE BASES Y CRITERIOS SOBRE LAS ACCIONES A REALIZAR COORDINADAMENTE PARA LA OPERACIÓN DEL SISTEMA ESTATAL PASEV BANCO DE DATOS	17/06/2016	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y GRUPO RETO HERMOSILLO AC	ESTABLECER LAS BASES DE COORDINACION Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PARTES A FIN DE LLEVAR A CABO ACCIONES EN CONJUNTO PARA LA CAPACITACION CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PROMOVER LA SALUD Y AL FORTALECIMIENTO DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.	14/10/2016	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y "IBEEES" INSTITUTO DE BECAS ESTIMULOS EDUCATIVOS DEL ESTADO DE SONORA	ESTABLECER BASES DE COORDINACION PARA APOYAR A LOS ESTUDIANTES QUE SE ENCUENTREN INSCRITOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES Y QUE CUMPLAN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA CONVOCATORIA	30/09/2016	00/07/2017	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y TRANSPORTES DEL ESTADO	CONTRIBUIS CON SUS OBJETIVOS COMUNES Y BUSCAR EL FORTALECIMIENTO DE LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LOGRAR CON ELLO UN ESTALO LIBRE DE VIOLENCIA POR MEDIO DE CAPACITACIONES, INSTALACIÓN DE MATERIAL DE DIFUSIÓN DE LÍNEA DE EMERGENCIA 911 Y DEMÁS ACCIONES QUE SEAN NECESARIAL PARA EL TRANSPORTE PÚBLICO DEL ESTADO	30/11/2016	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y SECRETARIA TECNICA Y SECRETARIO DE HACIENDA	ESTABLECER BASES PARA LA COLABORACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y PUBLICIDAD GUBERNAMENTAL	14/07/2016	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y CEDIS	ESTABLECE TRABAJAR EN COORDINACIÓN PARA FORTALECER LAS ACCIONES DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES A LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y LAS NIÑAS QUE PERTENECEN A LOS DIVERSOS PUEBLOS Y COMUNIDADES INDIGENAS ASENTADOS EN NUESTRO ESTADO	24/02/2017	24/02/2021	VIGENTE



CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y CONGRESO DEL ESTADO DE SONORA	ESTABLECER LAS BASES PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES CONJUNTAS DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN PARA LA OPERACIÓN DE LOS PROGRAMAS EN ESPECÍFICO QUE SE PROMUEVEN A TRAVES DE " HOMBRES POR LA IGUALDAD Y LA CONSTRUCCIÓN DE NUEVAS MASCULINIDADES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO" Y SENSIBILIZACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"	31/01/2017	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER Y UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE HERMOSILLO	ESTABLECER LAS BASES DE COORDINACION Y COOPERACIÓN ENTRE LAS PARTES A FIN DE LLEVAR A CABO PROGRAMAS DE CAPACITACION, SERVICIO SOCIAL, PRACTICAS PROFESIONALES.	09/02/2017	INDEFINIDO	VIGENTE
CONVENIO DE COORDINACION	INSTITUTO SONORENSE DE LA MUJER E INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES	CONVIENEN ESTABLECER ACCIONES ENCAMINADAS A FORTALECER EL SISTEMA ESTATAL DE IGUALDAD, PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	17/01/2017	30/11/2018	VIGENTE



GLOSARIO

Los conceptos de género que corresponden al presente Glosario, fueron seleccionados del Glosario de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).²

Acción afirmativa.

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres. El objetivo principal de estas medidas es lograr la igualdad efectiva y corregir la distribución desigual de oportunidades y beneficios en una sociedad determinada.

Estas se originaron y desarrollaron en Estados Unidos, como un mecanismo tendiente a combatir la marginación social y económica de personas afrodescendientes en los ámbitos laborales y educativos. Posteriormente, estas medidas se extendieron a las mujeres, minoría étnicas y personas con discapacidad, entre otros grupo afectados visiblemente por prácticas discriminatorias.

Las características principales de las acciones afirmativas son:

Temporalidad. Una vez que se supere la situación de inferioridad social en que se encuentra la población beneficiaria, las medidas deben cesar o suspenderse.

Legitimidad. Debe existir una discriminación verificada en la realidad y su adopción deberá ser compatible con el principio constitucional de igualdad vigente en cada país.

Proporcionalidad. La finalidad de las medidas debe ser proporcional con los medios a utilizar y con las consecuencias jurídicas de la diferenciación. La aplicación de estas medidas no debe perjudicar gravemente a terceros excluidos del trato preferente.

Respecto a la desigualdad de género, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés), dispone su aplicación como una estrategia de política pública en las distintas dimensiones en que la inequidad de género se hace presente. Siguiendo estas directrices, las acciones afirmativas se han implementado principalmente en el campo de la representación política de las mujeres para compensar los desequilibrios existentes en los procesos de toma de decisiones. En áreas como la educación y el financiamiento crediticio, se han instrumentado también acciones afirmativas para la equidad de género

² Glosario de Género. (s.f.). Recuperado en noviembre del 2007, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Análisis de género

Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Este consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres.

La metodología del análisis de género debe incluir variables como: clase, etnia, edad, procedencia rural/urbana, credo religioso y preferencia sexual, para evitar hacer generalizaciones que obvian las especificidades del contexto en que se producen las relaciones de género.

Alineación de la estrategia

Se entiende como el encuadre entre la estrategia nacional que realiza el Gobierno de la República en sus instrumentos de planeación estratégica como lo es el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y, las estrategia establecidas e implementadas por el Gobierno del Estado en su Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021³.

Datos desagregados por sexo; estadísticas desagregadas por sexo

Comprenden aquellas fuentes de información que desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos cuantitativos, persiguen captar la especificidad de la situación de las mujeres con relación a los hombres, es decir, los aspectos que las distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales.

Por medio de estas estadísticas se pretende identificar los factores que se relacionan con la desigualdad de género. Si bien el ideal sería captar las asociaciones estadísticas significativas entre los diversos procesos sociales —de importancia estratégica en la reproducción de la inequidad de género—, ello requeriría un prerrequisito: que las personas que originen la información tomen en cuenta el enfoque de género.

³ Concepto tomado de la Guía Técnica para la elaboración de Programas de mediano plazo de la Secretaría de Hacienda.



Las estadísticas desagregadas por sexo son un componente básico del diagnóstico y del proceso de planeación, ya que permiten evidenciar con “datos duros” las desigualdades en el acceso a oportunidades, recursos y toma de decisiones. En muchos campos, la ausencia de estadísticas desagregadas impide visibilizar las inequidades y dimensionar las problemáticas y obstruye la labor de quienes toman las decisiones para elaborar programas focalizados con equidad.

División sexual del trabajo

Categoría analítica que permite captar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros. En la teoría de género, se hace referencia a la división sexual del trabajo para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres.

En este sentido, es importante distinguir el carácter histórico del reparto de funciones entre mujeres y hombres, dado por un conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto a los hombres. La división sexual del trabajo ha generado y reforzado roles de género que se expresan en la segregación del mercado laboral. Usualmente se reconocen tres tipos de roles de género:

Rol productivo. Son aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito público y que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus.

Rol reproductivo. Está relacionado con la reproducción social y las actividades para garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos y el aseo de la vivienda, entre otras.

Rol de gestión comunitaria. Concentra las actividades que se realizan en una comunidad para asegurar la reproducción familiar. Toma la forma de participación voluntaria en la promoción y el manejo de actividades comunales, tales como la gestión de desechos, acceso a agua potable, atención primaria, gestión de espacios recreativos para niños y jóvenes, entre otras muchas funciones.

La asignación de roles está cambiando a partir del ingreso de las mujeres en el mercado de trabajo y el aumento de varones desempleados, por lo que es necesario tomar en cuenta el uso de la categoría “división sexual” del trabajo desde una perspectiva flexible que considere los cambios vigentes en nuestra sociedad.



Empoderamiento

El uso de este término en castellano ha sido objeto de severas críticas por su origen anglófono (empowerment) por lo que a menudo se han buscado conceptos alternativos para su denominación. Entre los más usados como sus equivalentes están “potenciación” y “poderío”. No obstante, cualquiera de los términos que se elijan, la idea implícita es la acción de “ganar poder”. Las propuestas de empoderamiento fueron formuladas por un colectivo de mujeres del Tercer Mundo que, desde una crítica a las visiones de un feminismo occidental homogeneizante, buscó formular planteamientos que incluyeran las diferencias de clase y etnia.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, “es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades”.

El objetivo estratégico del empoderamiento es dar poder a las mujeres, pero entendiendo éste no como un ejercicio de dominación sobre otros, sino como la capacidad efectiva de controlar las fuentes del poder social. Para ello, es fundamental aumentar la “capacidad de las mujeres de confiar en sí mismas e influir en la dirección de los cambios mediante la habilidad de ganar el control sobre recursos materiales y no materiales fundamentales”. Al lado del enfoque de empoderamiento se desarrolla el concepto de autonomía para enfatizar los procesos que diferentes grupos sociales utilizan desde posiciones subalternas para abrirse espacios de participación y modificar su situación de subordinación.

Se reconoce que el empoderamiento no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual, abarca también el ámbito de las relaciones interpersonales y las transforma, Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de Género”. No obstante, en cualquier nivel en que éste suceda, los cambios en la conciencia individual o colectiva son esenciales. Para ello, las políticas de promoción del empoderamiento contemplan procesos de diferentes tipos, entre otros:

- a) Procesos educativos que permitan comprender la situación de subordinación de las mujeres.
- b) Procesos psicológicos que desarrollen la autoestima y la confianza en las relaciones grupales.
- c) Procesos de acceso y control de los recursos para aminorar la dependencia económica y ampliar el margen de negociación de las mujeres en la familia, la comunidad y el Estado.
- d) Procesos de organización política que refuercen las habilidades de las mujeres para organizar y movilizar cambios sociales.

Equidad de género

La equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Para el feminismo, la equidad de género y la igualdad están unidas, pero es incorrecto reemplazar una con la otra, ya que la igualdad es un valor superior que apela al estatuto jurídico de las mujeres y el principio de no discriminación basada en la diferencia sexual. En tanto que la equidad es una medida más bien dirigida a cubrir los déficit históricos y sociales de las desigualdades por razón de género.

Estereotipos

Los estereotipos son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de un grupo o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc.). Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica.

También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos, por ejemplo, que los hombres visten de azul y las mujeres de rosa, o que estas son sentimentales y los hombres no tienen derecho a llorar. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre sexos.

Evaluación

Proceso que tiene por finalidad medir el logro de los objetivos y las metas planteadas en una acción, proyecto o política. La evaluación permite determinar el grado de eficacia y eficiencia con que se emplean los recursos, y así evidenciar posibles desviaciones, además de adoptar medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas programadas.



La evaluación comprende las valoraciones y análisis de la cadena de hechos de los que consta un programa (diseño, población objetivo, metodología, operación, instrumentos de aplicación, etc.), para con ello detectar los factores relevantes que dieron origen a determinados resultados.

Desde la perspectiva de género, esta evaluación conlleva el examen de los planes, programas y proyectos, teniendo en cuenta las necesidades, intereses, actividades y situaciones de partida diferenciales de mujeres y hombres. La realización de este análisis requiere de datos desagregados por sexo y conocer la dinámica de las relaciones de género en el contexto en que se hayan aplicado las políticas y programas. El objetivo de la evaluación con perspectiva de género consiste en examinar si las acciones o políticas refuerzan las desigualdades existentes o, por el contrario, si han contribuido a superarlas.

La evaluación desde la perspectiva de género se considera un proceso difícil por varias razones. La primera de ellas es porque las políticas públicas, desde su origen, no han sido planeadas tomando en cuenta esta perspectiva, por lo que las evaluaciones tienen siempre que fundamentar cómo se definió. Esta dificultad epistemológica sobre la equidad de género, ha originado que los distintos tipos de evaluación incluyan o expliquen aspectos del contexto cultural de las instituciones o de la población a la que afectará cada política.

Para resolver esta dificultad, Bustelo desarrolló una metodología que ha denominado “meta evaluación”. Esta consiste en proponer que las evaluaciones se hagan con base en los informes y fuentes secundarias elaboradas por las dependencias públicas. Esta metodología corresponde a la dinámica de la inclusión del género en el Estado (transversalidad) y de ejecución de los planes de igualdad, en los que participan diversas entidades públicas que evalúan sus resultados de manera individual y de acuerdo con su propia dinámica.

Gobernanza sensible al género.

La gobernanza sensible al género significa establecer que las mujeres y los hombres participen en pie de igualdad en la planeación e implementación de estrategias que favorezcan la igualdad de oportunidades en las instituciones de gobierno, y fomenten la participación de mejores espacios de mujeres en sus centros de trabajo, alcanzando paridades⁴.

⁴ Concepto propio de este documento.



Igualdad de género.

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 esto implique razones para discriminar.

De esta forma la equidad de género, entendida como el conjunto de características o rasgos culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, lo mismo que las relaciones que se producen entre ellos, deben basarse sobre relaciones de equidad; es decir, que cada cual (hombre y mujer en el plano individual o colectivo) reciban en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal.

La equidad entonces como principio, es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. Por lo mismo, trabaja sobre la base de que tanto las mujeres y los hombres tienen derecho a “acceder a las oportunidades” que les permita en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida. De este modo, la equidad se traduce en eje transversal que trasciende la condición de género como tal, para proyectarse al desarrollo humano y social como máxima aspiración.

Necesidades prácticas de género.

Son las que derivan de las actividades o roles que desempeñan hombres y mujeres, y que se orientan a facilitar el cumplimiento de ese rol. Por eso, suelen percibirse a la mujer como madres, amas de casa y proveedoras de las necesidades básicas de la familia, donde surgen necesidades que se perciben de forma inmediata y que tienen que ver con la sobrevivencia y deficiencias en las condiciones de trabajo que se traducen en necesidades como: falta de alimentos, de agua potable, de vivienda, de energía eléctrica, de instalaciones sanitarias, de empleo, de ingresos. Estas necesidades de hombres y mujeres ubicados en los niveles sociales bajos, usualmente están ligadas a “estrategias de supervivencia”, lo que no permite que las mujeres superen esta posición desventajosa y no promueve la igualdad. Entonces es importante distinguir que las mujeres y los hombres asumen unos roles sociales que son diferentes entre sí, y que el acceso y control sobre los recursos y los beneficios dependen del tipo de relaciones establecidas entre ellos.



Sistemas de género.

Se entiende como el “conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales de lo masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres”. Este término también se puede homologar con el de “contrato social de género”, el cual alude a un conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, y se les atribuyen a unas y otras distintos trabajos y distinto valor, responsabilidades y obligaciones. Esto sustenta en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, la educación y el empleo, etc.), y los procesos de socialización (aquí destaca la familia).

Transversalidad.

La transversalidad de la perspectiva de género ha sido el término que, en español, se le ha dado a la noción que en inglés se conoce como gender mainstreaming. Este concepto fue definido por primera vez en la II Conferencia Internacional de la Mujer celebrada en Nairobi, y adoptado como una estrategia generalizada de acción en la IV Conferencia Internacional celebrada en Beijing en 1995.

El sentido principal otorgado a esta noción, ha sido incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

El objetivo de la transversalidad es transformar la forma en que operan las dependencias públicas y sobre todo los procesos técnicos de formulación y ejecución de las políticas públicas. Por ello, las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las y los funcionarios. Ambas dimensiones son necesarias para dar coherencia y sostenibilidad de la institucionalización de la perspectiva de género en el quehacer del Estado.

Toda estrategia de transversalidad supone la articulación pro-activa de actores institucionales, quienes ubicados en diversos planos de la estructura institucional, participan de diferente manera en la gestión de las estrategias de transversalidad. Los institutos de la mujer y las unidades especializadas de la mujer existentes en las Secretarías, tienen la atribución normativa y operativa de vincular a estos actores y lograr, mediante su articulación, una sinergia positiva que haga posible los cambios requeridos y deseados.

El INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres) ha definido un conjunto de acciones prioritarias como elementos básicos e indispensables de cualquier estrategia de



transversalidad cuya gestión variará conforme a la complejidad de las instituciones y la voluntad política de las autoridades. Estos son:

- a) Los diagnósticos con perspectiva de género.
- b) La desagregación de estadísticas por sexo.
- c) La construcción de indicadores de equidad de género.
- d) La planeación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género.
- e) Los presupuestos sensibles al género.
- f) La transparencia y rendición de cuentas de las políticas de equidad.
- g) Las acciones afirmativas.
- h) La armonización legislativa.
- i) La capacitación y profesionalización de las y los servidores públicos.
- j) La inclusión de acciones afirmativas en la cultura organizacional.
- k) El monitoreo y la evaluación con perspectiva de género.



Gobierno del Estado de Sonora
Instituto Sonorense de la Mujer
Programa Transversal de Igualdad de Género 2016 -2021

