



## FICHA CONCEPTUAL DE LA INTERVENCIÓN PÚBLICA A NIVEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

### Gobierno del Estado de Sonora

Programa Presupuestario*	Clave Presupuestal (7 dígitos)	Nombre
	E306E05	Institucionalización de la perspectiva de género en la gestión pública.

\*Nota: Si no tiene suficiencia la intervención pública no lleva clave y se llena el campo con la leyenda "NUEVO"

<b>Ente Público responsable del Programa Presupuestario:</b>	Instituto Sonorense de las Mujeres.
<b>Unidad Responsable de Ejecución:</b>	Dirección de Administración y Finanzas.
<b>Titular de la Unidad que Ejecuta:</b>	C.P. Felipe Quintana Gallegos.
<b>Unidad Responsable del Seguimiento:</b>	Dirección de Evaluación y Seguimiento Técnico.
<b>Titular de la Unidad que da seguimiento:</b>	M.D.R. María Antonieta Margot Loustaunau Bautista.
<b>Unidad Responsable de la Evaluación:</b>	Dirección de Evaluación y Seguimiento Técnico.
<b>Titular de la Unidad que evalúa:</b>	M.D.R. María Antonieta Margot Loustaunau Bautista
<b>Otra(s) Unidad(es) que contribuyan.</b>	Dirección de Programas Sociales; Dirección de Atención Ciudadana; Dirección de Derechos; Unidad de Transparencia y Dirección de Comunicación e Imagen.

### Alineación con el Plan Estatal de Desarrollo (PED)

<b>Eje</b>	3.- La Igualdad Efectiva de los Derechos.
<b>Objetivo Estratégico</b>	6.- Igualdad de Derechos y Género.
<b>Estrategia(s)</b>	Promover el ejercicio pleno de los derechos humanos y empoderamiento de las mujeres mediante políticas públicas interinstitucionales para alcanzar una igualdad sustantiva de género.



<b>Línea(s) de Acción</b>	<p>2. Brindar capacitación integral sobre perspectiva de género al personal del servicio público estatal y municipal para erradicar la cultura del machismo y acoso laboral.</p> <p>4. Dotar de facultades, certeza jurídica y presupuesto suficiente a las instituciones y políticas públicas que faciliten la plena incorporación de la mujer en la vida económica, política, cultural y social.</p>
<b>Compromisos que se atienden</b>	Capacitación en Perspectiva de Género.

### Definición de la problemática e impacto en la población potencial

Ineficiencia en el impulso de la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Causas		Efectos	
1	Fallas en los mecanismos para la aplicación de políticas públicas encaminadas a la transversalización de la perspectiva de género para impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.	1	Retroceso en el desarrollo de procesos para la transversalización de la perspectiva de género que coadyuven en impulsar la igualdad y equidad en el ámbito social, económico, cultural y político de las mujeres.
2	Estancamiento en el Marco Normativo en materia de igualdad de género.	2	Ley y Reglamento de Igualdad entre Mujeres y Hombres desactualizada; inexistencia del Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
3	Nulo compromiso en la institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal y Municipal.	3	Funcionariado y Servidoras/es Públicas/os de las dependencias, organismos y entidades sin conocimiento para la aplicación de la perspectiva de género en sus acciones y en la toma de decisiones.
4	Discriminación y violación de los Derechos de las mujeres en educación, salud, laboral y políticos por desconocimiento de las mismas.	4	Mujeres sin oportunidades en los sectores laboral, educativo, económico, político y cultural; tanto público como privado.

<b>Identificación y caracterización de la población objetivo</b>	<b>Cuantificación</b>
Funcionariado y servidoras/es públicas/os.	
<b>Identificación y caracterización de la población potencial</b>	<b>Cuantificación</b>
Dependencias, organismos y entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal.	77 Dependencias, organismos y entidades
<b>Ubicación geográfica de la población (municipio específico o todo el estado):</b>	
Todo el estado.	



## Fuente de verificación del dato sobre la cuantificación de la población:

<https://www.sonora.gob.mx/gobierno/dependencias-entidades-y-organismos.html>

## Cuantificar el impacto de la problemática en la población:

Indicador:	Dato (año)	Fuente de verificación:
Porcentaje de puestos titulares en las instituciones de la administración pública estatal ocupados por mujeres	19.70 (2018)	Censo Nacional de Gobierno, Seguridad Pública y Sistema Penitenciario Estatales <a href="https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825104405">https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825104405</a> (INEGI)

## Explicar el contexto a nivel nacional y/o mundial de la problemática en Sonora:

### Desigualdad por Género en Sonora, México y el mundo.

La Convención de CEDAW, eje de todas las políticas y programas orientados a eliminar la discriminación, reconoce como “Discriminación contra la Mujer” “... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2004).

De lo anterior se derivan leyes, reglamentos, normatividades en los diversos países, incluido México, en un esfuerzo por alcanzar igualdad de oportunidades y ejercicio pleno de los derechos de todos y todas. No obstante, a pesar de los grandes intentos por reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, la distancia hacia la igualdad sustantiva luce aún amplia y cuesta arriba.

En el contexto de la Pandemia por COVID 19, ONU mujeres realizó una evaluación sobre el progreso en el logro de los objetivos del Desarrollo Sostenible para el 2030.

En materia de salud, la Pandemia interrumpió los servicios de esenciales para las mujeres y niñas, por lo cual se estima que durante el primer año de la crisis, 12 millones de mujeres de 115 países de ingresos bajos y medianos quedaron sin servicio de planificación familiar, lo que se calcula, provocó 1.4 millones de embarazos no deseados. (ONU, 2020).

En el mismo tenor, en un informe que recién se dio a conocer, la ONU (2022) señala que hoy, más de 1200 millones de mujeres y niñas en edad reproductiva (entre 15 y 49 años) viven en países y zonas con algún tipo de restricción en el acceso a abortos seguros.

En cuanto al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 sobre Igualdad de Género, la Organización de las Naciones Unidas señala que: de 95 países analizados, más del 50% no cuenta con cuotas de género en las cámaras de representantes, y el 63% no tiene leyes que sancionen la violación basadas en el principio de consentimiento. Las mujeres que viven con hijos en su hogar, declararon que destinan unas 31 horas al cuidado infantil, lo que son en promedio 5 horas más que antes de la pandemia.

En todo el mundo, solo el 25% de los escaños en los parlamentos nacionales y 36% en congresos locales son ocupados por diputadas. Sólo el 19% de los países y áreas con datos disponibles poseen un sistema integral para supervisar la respuesta presupuestaria a las prioridades de género.

En el año 2018, una de cada 3 investigadores era mujer. Sólo el 18% de los Comités gubernamentales de asuntos exteriores, defensa, finanzas y derechos humanos, eran presididos por mujeres. Lo que expresa

el bajo nivel de participación en la toma de decisiones estratégicas de los gobiernos. En el año 2019, 28% de los cargos directivos en el mundo del trabajo eran ocupados por mujeres. Menos de una tercera parte.

En el campo laboral, las mujeres perdieron más empleos que los hombres durante la primera parte de la pandemia. El número de ocupadas se redujo en 54 millones, de las cuáles 45 millones quedaron por completo fuera del campo de trabajo.

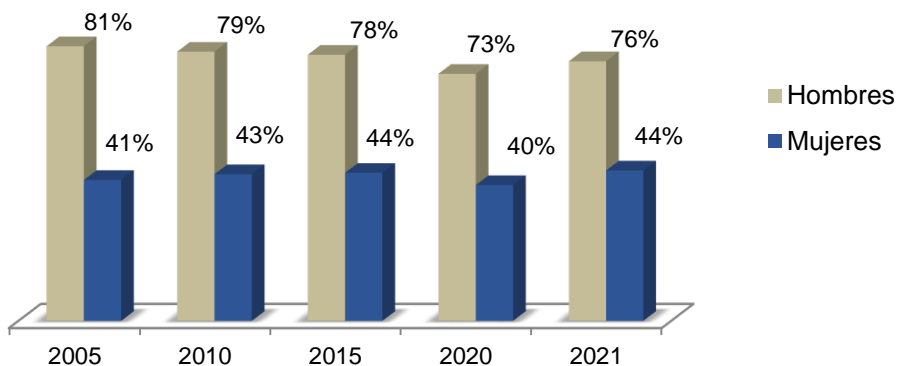
A nivel mundial, el 0.9% de los hombres perdieron su trabajo entre el 2019 y el 2020, frente al 13.4% de mujeres que pasó por lo mismo. En el continente americano, el 6.9% de los hombres quedaron en el desempleo, en contraste con el 10.2% de las mujeres.

En una publicación de la Organización de las Naciones Unidas para Promover la Igualdad de Género y el empoderamiento de las Mujeres (2013), se reflexiona acerca de los beneficios del empoderamiento económico, indicando que cuando aumenta el número de mujeres ocupadas, las economías crecen. Es decir, que una reducción de la disparidad entre la ocupación de hombres y mujeres se ve expresada en un crecimiento económico más rápido para los países. De acuerdo a lo anterior, la participación de las mujeres en la población ocupada puede tomarse como un indicio de empoderamiento económico.

Según el Banco Mundial (2022), el porcentaje de mujeres participando en el mercado laboral pasó del 50% en el año 2000, al 48% en el 2019 y se redujo aún al 46% durante el 2021. En contraste, la participación de los hombres fue de 78% en 2000, 73% en 2019 y 72% en 2021.

En México, el Instituto Mexicano para la Competitividad (2022), con base en diversas fuentes de datos, presenta la evolución de la participación laboral de hombres y mujeres a través de los años. Para efectos de facilitar el análisis, se incluyen gráficas segmentadas por periodos de cinco años. Tanto para hombres como para mujeres, el periodo con menor participación es el 2020, cuando se vivió de forma más aguda el confinamiento por la Pandemia de Covid 19.

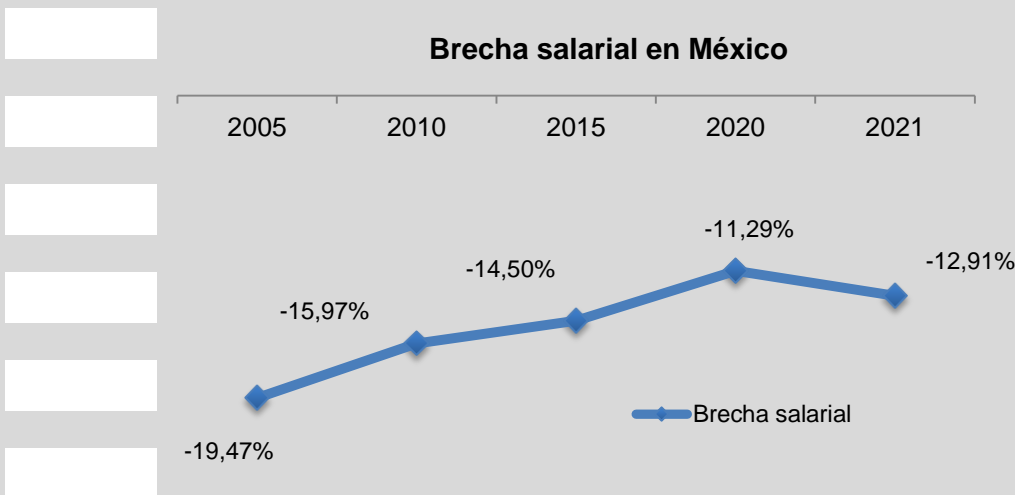
**Evolución de la Participación Laboral 2005-2021**



Fuente: Elaboración propia

con datos de IMCO

En el terreno local, el indicador sigue la misma tendencia, aun cuando el nivel de ocupación de la población es inferior. De acuerdo con datos del INEGI recabados en el Censo de Población del 2020, las mujeres de la Población Económicamente Activa en Sonora que declararon estar ocupadas fueron el 40%, en tanto que los hombres en la misma situación fueron el 58%, lo que refleja una brecha de 18 puntos porcentuales.



Fuente: Elaboración propia con datos de IMCO

La brecha salarial, expresa la diferencia de salario percibido por la mujer respecto al hombre, realizando las mismas actividades. Según el Monitor de Competitividad (2022), para el 2019 - antes del inicio de la pandemia por Covid 19 -, los hombres recibían un ingreso promedio de 7,870.77 pesos, frente a los 6,786.09 de las mujeres. Con base en esos datos, se puede destacar que la mujer ganaba 86 pesos por cada 100 de un hombre.

En materia de participación política, el Instituto Mexicano para la Competitividad (2021) presentó en su reporte "Mujer en la economía", que para el año 2021 en Sonora existían 42% de Diputadas Locales; 62.5% de los puestos clave en el congreso eran ocupados por mujeres, y del total de alcaldes a nivel estatal, el 22.5% eran mujeres. Si bien en el terreno de lo público, el acceso de las mujeres a puestos de poder y decisión se ha extendido gracias a la legislación en la materia, para México y Sonora hoy en día se vive en un contexto hostil para la participación de las mujeres y acceso al desarrollo pleno de sus derechos. Para muestra, las sentencias emitidas en el último año por discriminación y acoso de todo tipo a mujeres sonorenses que han sido candidatas o funcionarias.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018), mostró la distribución de mujeres ocupando puestos de nivel medio y superior en la Administración pública Federal durante el 2017. Ahí se observa que si bien el empleo en este sector se distribuyó aproximadamente 50-50 en hombres y mujeres, el panorama cambia en cuanto se observa por nivel jerárquico; pues en la cúspide del escalafón, ya sea en Secretarías de Estado u otro tipo de organismos, la proporción corresponde en una quinta parte o menos de mujeres en los niveles de secretarías y subsecretarías.

**Porcentaje de Mujeres en Mandos Medios y Superiores, por puesto en la APF**



Fuente: Elaboración propia con datos de CNDH, 2018

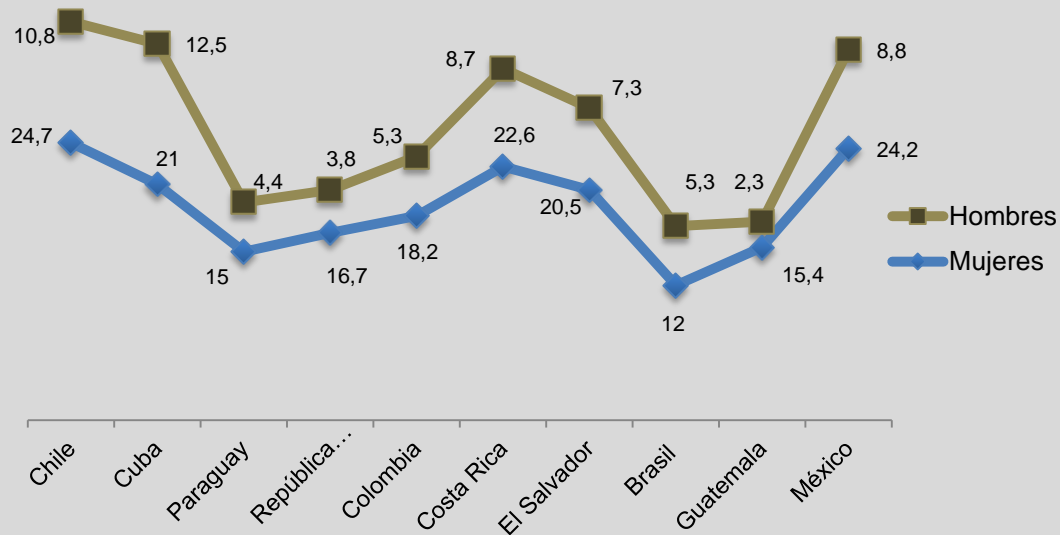
Para el año 2021, en un informe similar, el IMCO publicó que las Secretarías de Estado se encontraban repartidas ya en un 50% para hombres y el mismo porcentaje para mujeres. No obstante, las subsecretarías/ oficialías eran para hombres y mujeres en una proporción 67% y 33% respectivamente. Las jefaturas de unidad el 30% mujeres, etcétera. De forma tal que la paridad se vuelve a encontrar en los mandos medios en las direcciones y subdirecciones de área, jefaturas de departamento y enlace.

El nivel de ocupación y el acceso a mejores oportunidades laborales, también está relacionado con las actividades no remuneradas que tanto hombres como mujeres desarrollan en el plano personal. Si las mujeres cargan una mayor responsabilidad por el desempeño de actividades domésticas, y de cuidado de hijos e hijas o adultos mayores, dispondrán de menor tiempo para ejercer actividades profesionales y acceso a mejores oportunidades en ese ámbito.

El tiempo dedicado al trabajo no remunerado doméstico y de cuidado, se refiere al tiempo que las mujeres y los hombres dedican en promedio a la provisión de servicios domésticos para el consumo de los hogares. Incluye entre otros, la preparación de alimentos; lavado de vajilla; limpieza y mantenimiento de la vivienda; lavar y planchar ropa; jardinería; cuidado de mascotas; compras para el hogar; instalación, mantenimiento y reparación de bienes personales y de uso doméstico, y cuidado de niños, enfermos, ancianos o discapacitados.

En relación a la variable descrita arriba, de los datos que se encontraron disponibles para América Latina y El Caribe, se seleccionaron los que fueron recabados entre 2015 y 2019, que son los más recientes. En el caso de México, el año 2019 las mujeres invertían el 24% de su tiempo no remunerado en cuidados, mientras que los hombres, una tercera parte de ello. El país donde más se acercan los indicadores es Brasil. Sin embargo, la diferencia entre ambos sexos es aproximada al 6%, aun significativamente mayor en el caso de las mujeres dedicadas al cuidado y actividades domésticas. (Naciones Unidas/CEPAL, 2021).

### Proporción del tiempo dedicado al trabajo deoméstico y al cuidado no remunerado. 2015-2019



Fuente: Elaboración propia con datos de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe Naciones Unidas /CEPAL(2021)

En México, el valor del trabajo no remunerado representa el principal sector en términos económicos. Citando estudios del INEGI, el Instituto Mexicano para la Competitividad publicó que en 2020 el valor de las tareas del hogar realizadas por la población de 12 años y más ascendieron a 6.4 billones de pesos (27.6% del PIB).

Del tiempo disponible, un 28% se dedicó al trabajo de cuidados. Éste se distribuyó en 20% realizado por las mujeres, y el 8% por hombres (IMCO, 2021a). Si la tendencia continua, será muy complejo que las mujeres se puedan incorporar en igualdad de oportunidades al mercado laboral; pues la carga de responsabilidades en el ámbito doméstico les implica mucho más tiempo que a los hombres.

En el tema del empoderamiento económico, una de las opciones que tienen las mujeres para participar en el mercado de trabajo, es a través del autoempleo. En los años recientes, se han promovido programas centrados en el impulso al emprendimiento femenino. Sin embargo, en este caso también se han puesto en evidencia las dificultades, específicamente en lo que se refiere al acceso a recursos financieros.

De acuerdo con Heller (2010) las mujeres han tenido tradicionalmente mayores contratiempos para acceder a un crédito. El financiamiento en la mayoría de los casos, cuando está disponible, solo atiende a las necesidades de las personas físicas o morales ya consolidadas.

Las micro y pequeñas empresas enfrentan dificultades para obtener créditos, pero esto se maximiza cuando las solicitantes son mujeres (Heller, 2010 Op. Cit.). El sistema financiero las ha "ignorado" mostrando poca flexibilidad en cuanto a que carecen de aval, o historial crediticio. Incluso es alto el porcentaje de emprendedoras que no han tenido una tarjeta de débito o crédito.

Lo anterior se puso de manifiesto en el Foro Avances y Retos de la Igualdad de Género en Sonora, celebrado el 8 de marzo del 2022 y organizado por el Instituto Sonorense de las Mujeres. En esta ocasión,





las mujeres emprendedoras de la entidad, provenientes de grupos indígenas, jefas y madres de familia con pocos ingresos y enfrentando la crisis económica posterior a la pandemia por COVID 19, externaron la falta de credibilidad que les otorgan las instituciones financieras.

Las desigualdades de género que se han venido puntualizando, se agudizan entre la población que, además de ser mujeres, pertenecen a otros grupos vulnerables. Cuyo acceso a variables de bienestar y calidad de vida se observan aún más remotos. En los párrafos siguientes se hace una revisión de algunos grupos vulnerables en la entidad.

Desde la dimensión jurídica, la Corte Interamericana de Derechos Humanos señala que "...toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad es titular de una protección especial, en razón de los deberes especiales cuyo cumplimiento por parte del Estado es necesario para satisfacer las obligaciones generales de respeto y garantía de los derechos humanos..." (Estupiñan, 2014:196).

Los grupos vulnerables no son iguales incluso dentro del mismo territorio, en el estudio de González Et al (2001) sobre los grupos vulnerables proponen la siguiente clasificación:

1. La mujer pobre, jefa de hogar, con niños a su cargo, responsable del sostenimiento familiar;
2. Los menores y adolescentes en situación de riesgo social y que viven en la calle;
3. Los menores trabajadores;
4. Las personas de la tercera edad;
5. Las personas discapacitadas;
6. Las personas pertenecientes a etnias;
7. Los jóvenes y mujeres pobres afectadas/os por el desempleo; y
8. Quienes son excluidos de la seguridad social.
9. Los/las jóvenes.
10. Las mujeres a quienes se les limita su participación política.

Dentro de los trabajos que desarrolla el ISM, cobran especial relevancia entre los grupos vulnerables, las comunidades indígenas; la población que enfrenta alguna condición de limitación o discapacidad; y las mujeres migrantes, sobre todo aquellas en condiciones más precarias.

### *Comunidades Indígenas en Sonora.*

Con fecha cuatro de noviembre de 2010, el H. Congreso del Estado de Sonora, aprobó el Acuerdo número 137 denominado "Acuerdo mediante el cual se resuelve cuáles son las comunidades Indígenas en el Estado de Sonora", en el cual se designó como comunidades indígenas oficiales en el estado las siguientes: Guarijíos, Seris, Pápagos, Yaquis, Mayos, Cucapá, Pimas y Kikapú. Estos últimos, fueron prácticamente desplazados a otros estados y ya no se encontraban presentes para el año 2020.

Según el Censo más reciente del INEGI, en el año 2020 se registraron 112,012 personas hablantes de alguna lengua indígena residentes en Sonora.

La composición de habitantes es como se muestra a continuación





### Composición de Comunidades hablantes de lengua indígena Sonora 2020

Comunidad	Total	Proporción Hombres	Proporción Mujeres
Guarijío	1 971	50%	50%
Comca'ac (Seri)	1 253	46%	54%
Pápago	422	52%	48%
Yaqui	30 188	53%	47%
Mayo	77 412	52%	48%
Cucapá	66	50%	50%
Pima	700	50%	50%
<b>Total</b>	<b>112 012</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>

Fuente: Elaboración Propia con datos de INEGI

Los grupos indígenas con mayor población son los Mayos y los Yaquis. En tanto la etnia Cucapá es la que tiene menos presencia, con una comunidad muy concentrada al norte del estado. La tendencia en la composición por sexo es similar a la población en general, siendo los hombres ligeramente más que las mujeres, salvo entre los Seris, donde el 54% son mujeres.

Como se observó antes, uno de los indicadores de empoderamiento de las mujeres es el nivel de participación en la economía a través de una ocupación remunerada. Entre las mujeres pertenecientes a las comunidades indígenas en Sonora, la diferencia respecto al nivel de ocupación de los hombres puede llegar a ser hasta del 49%, mientras que el mismo dato, para la población general es de 18%.

### Grupos Indígenas en Sonora Participación en actividades económicas 2020

Comunidad	Población Económicamente Activa		
	Proporción de Ocupación		
	Hombres	Mujeres	Brecha
Guarijío	53.40%	12.10%	41%
Comca'ac (Seri)	74.50%	50.40%	24%
Pápago	63.90%	35.20%	29%
Yaqui	66.40%	30.10%	36%

Mayo	63.40%	28.70%	35%
Cucapá	79.50%	30.90%	49%
Pima	62.40%	20.80%	42%
<b>Población no indígena</b>	<b>58%</b>	<b>40%</b>	<b>18%</b>

Fuente: Elaboración Propia con datos de INEGI

Es interesante notar que, en el caso de los hombres, excepto los guarijíos, el resto de las comunidades hablantes de lengua indígena muestran mayores niveles de ocupación que la población no indígena.

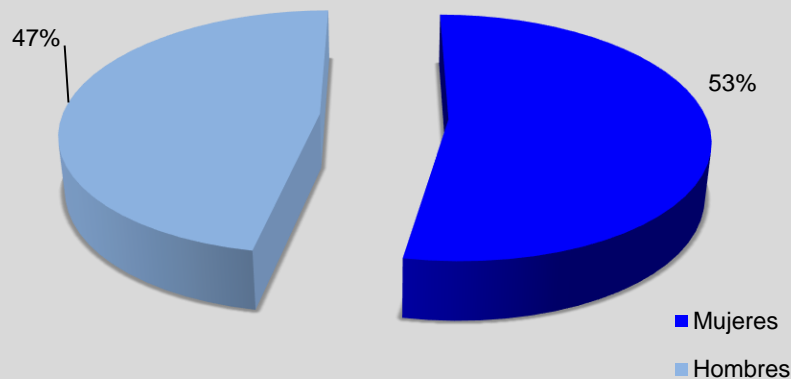
### *Personas que viven en situación de Discapacidad*

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, establece que el término discapacidad se refiere a "...la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás".

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México había 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representó 4.9% de la población total del país. De ellas 53 son mujeres y 47% son hombres.

Según el mismo Censo, en Sonora al menos 6% (95,934 personas) de los habitantes vive con alguna discapacidad.

### **Población con Dicapacidad, con limitación en la actividad cotidiana y con algún problema o condición mental, en Sonora según sexo, 2020**



Fuente: Elaboración Propia con Datos de INEGI



El análisis interseccional propone y examina la forma en que diferentes categorías de discriminación, construidas social y culturalmente, interactúan en múltiples niveles, o en términos más simples, cómo las personas pertenecientes a más de un grupo vulnerable padecen de un nivel de desigualdad social mucho más alto. En este caso, ser mujer, y vivir con discapacidad parecen ser dos condiciones que limitan aún más a las personas para el acceso a la igualdad y el desarrollo pleno de sus derechos.

### *Mujeres Migrantes en Sonora*

En un informe presentado por el ISM (2021), se documenta que la migración interna de las y los jornaleros agrícolas era, en un inicio, fundamentalmente masculina. En el noroeste de México constituyen una población que ha visto violentados sus derechos humanos básicos: 90% carece de contrato formal. 48.3% tiene ingresos de 3 salarios mínimos, 37% ganan dos salarios mínimos; 72.3% reciben sus pagos por jornal o día de trabajo, 23.8% a destajo. Al 76.5% de las y los jornaleros les pagan cada semana y el 18.4% recibe su pago de manera diaria. 60.9% trabaja 6 días a la semana y 13.9% todos los días.

En la vulnerabilidad, condiciones de vida y trabajo de este sector intervienen algunos factores, como su corta permanencia en las localidades de destino que no les hace acreedores de empleos estables con seguridad social y vivienda; desconocimiento de sus derechos humanos laborales e insuficiente inspección del trabajo; ausencia de los servicios básicos y alojamiento inadecuado, violación de derechos humanos y laborales.

En el caso de las mujeres indígenas provenientes de otras regiones del país, la situación es aún más crítica; han sorteado situaciones que van desde la violencia laboral, familiar, comunitaria e institucional, esta última como parte de las omisiones, descuidos y discriminación a las indígenas en los centros de salud y las escuelas donde asisten los hijos.

Las mujeres jornaleras agrícolas son objeto de diversos tipos de violencia; así como no respeto de sus derechos humanos laborales, no cuentan con servicios médicos, ni prestaciones sociales para ellas y sus hijos. El hostigamiento sexual, violaciones que no son denunciadas, ni sancionadas legalmente, son parte de la vida cotidiana de estas trabajadoras.

En el panorama descrito, se propone incidir el Instituto Sonorense de las Mujeres, generando acciones específicas focalizadas, en el marco de sus atribuciones legales, a fin de disminuir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres en Sonora.

---

#### REFERENCIA A FUENTES DE INFORMACIÓN:

Banco Mundial (2022). "The Labor Force Micro data"

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?end=2021&start=2000&view=chart>. Fecha de Consulta: 29 de abril 2022

CEPAL/ ONU (2021) Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. "Indicadores de autonomía física: Femicidio." Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. 2021. 03 de mayo 2022 <https://oig.cepal.org/es/indicadores/femicidio> Fecha de Consulta: 03 de mayo de 2022

Comisión Nacional de Derechos Humanos, México (2018) Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017. Disponible en: [ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN MATERIA DE PUESTOS Y SALARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL 2017 \(cndh.org.mx\)](https://www.cndh.org.mx/ESTUDIO-SOBRE-LA-IGUALDAD-ENTRE-MUJERES-Y-HOMBRES-EN-MATERIA-DE-PUESTOS-Y-SALARIOS-EN-LA-ADMINISTRACION-PUBLICA-FEDERAL-2017) Fecha de Consulta 05/ Septiembre/ 2022



- Estupiñan Silva, R. (2014). *La Vulnerabilidad en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Esbozo de Una Tipología*. 03 de mayo de 2022, de Corte Interamericana de Derechos Humanos Sitio web: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r39780.pdf>
- Heller Lidia. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: Realidades, obstáculos y desafíos*. 02 de mayo de 2022, de CEPAL Sitio web: [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5818/S0900676\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5818/S0900676_es.pdf)
- IMCO (2021) Mujeres en la Administración Pública Federal: Más allá de la foto. Disponible en: [https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/20210511-Mujeres-en-la-APF-ma%CC%81s-alla%CC%81-de-la-foto\\_Documento.pdf](https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/20210511-Mujeres-en-la-APF-ma%CC%81s-alla%CC%81-de-la-foto_Documento.pdf) Fecha de Consulta: 14 de septiembre de 2022
- IMCO (2021a) "La Pandemia Invisible: El trabajo no remunerado" Diciembre del 2021 Disponible en: <https://imco.org.mx/la-pandemia-invisible-el-trabajo-no-remunerado/>
- IMCO (2022) Monitor de Competitividad "Mujer en la Economía." IMCO Monitor de Competitividad. 2022. Instituto Mexicano para la Competitividad AC. <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/> Consultada el 04 de mayo 2022
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2004) Convención Cedaw y Protocolo Facultativo "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer" P 243 <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1838/convencion-cedaw-protocolof-2004.pdf>
- Naciones Unidas (2020), Policy Brief: The Impact of Covid 19 in Women. Disponible en: [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_on\\_covid\\_impact\\_on\\_women\\_9\\_apr\\_2020\\_updated.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_apr_2020_updated.pdf) Fecha de Consulta: 25 agosto de 2022
- ONU-Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. "Acerca de la ONU Mujeres". Un Women United Nations Entity for Gender Equality and empowerment of Women. 2013. ONU. 02 de mayo de 2022 <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>.
- Scarone, Adarga M. (2021) Sistematización e Informe de la Acción  
Taller: Mujeres jornaleras agrícolas y la violencia de género: Cómo generar una cultura de la prevención y atención de la violencia contra las mujeres. Instituto Sonorense de las Mujeres. Manuscrito No Publicado
- UN Women (2022) En Punto de Mira: Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. Lograr la Igualdad de Género y Empoderar a todas las Mujeres y Niñas. Dispñible en: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/08/in-focus-sustainable-development-goal-5>

**Por cada causa que afecta la problemática, explicar qué medidas se están implementando en otras localidades de México o en el extranjero para su solución y argumentar si es aplicable o no al contexto de Sonora:**

**Causa #1.-** El Estado de Chihuahua va a la par con el Estado de México en el impulso de políticas públicas para institucionalización de la perspectiva de género a través de los institutos de las mujeres estatal y municipal, ambos estados son ejemplos en la transversalización de la perspectiva de género.

**Causa #2.-** Tomando como ejemplo al Estado de Chihuahua el gobierno del estado ha presentado un paquete( 3 Reformas y 1 Ley nueva) legislativo de reformas sobre derechos humanos de las mujeres para alcanzar la igualdad sustantiva y una vida libre de violencia y discriminación (Con las iniciativas de reformas se busca fortalecer la autonomía del Instituto Chihuahuense de las Mujeres, que los Centros de Justicia para las Mujeres (CEJUM) cuenten con personalidad jurídica y patrimonio propio, y que se establezca la irreductibilidad y progresividad en el presupuesto a favor de las mujeres, dentro de la Secretaría de Hacienda del Gobierno del Estado).



**Causa #3.-** La mayoría de las Entidades Federativas a través de los Institutos de las Mujeres llevan a cabo programas de capacitación sobre perspectiva de género; de igual manera estas entidades son apoyadas por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) con el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG). Y el Estado de Sonora no es la excepción ya que los recursos federales que se otorgan, son administrados y ejecutados por el Instituto Sonorense de las Mujeres.

**Causa #4.-** Compromisos de los Gobiernos Estatales a través de los PED donde exponen sus retos, objetivos, estrategias y líneas de acción para la implementación de programas para el empoderamiento de las mujeres, así como mecanismos para la atención de la violencia que sufren las mujeres.

**Por cada causa que afecta la problemática, describa qué intentos ha realizado el Ente Público para su solución, adicionales a la solicitud de presupuesto a la Secretaría de Hacienda (búsqueda de financiamiento o apoyos, donaciones, alianzas, etc.):**

**Causa #1.-** Recursos estatales asignados en el presupuesto de egresos al Instituto Sonorense de las Mujeres cada ejercicio fiscal; así como apoyo con recursos federales a través del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) otorgados por INMUJERES.

**Causa #2.-** Recursos estatales asignados en el presupuesto de egresos al Instituto Sonorense de las Mujeres cada ejercicio fiscal; así como apoyo con recursos federales a través del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) otorgados por INMUJERES.

**Causa #3.-** Recursos estatales asignados en el presupuesto de egresos al Instituto Sonorense de las Mujeres cada ejercicio fiscal; así como apoyo con recursos federales a través del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) otorgados por INMUJERES.

**Causa #4.-** Recursos estatales asignados en el presupuesto de egresos al Instituto Sonorense de las Mujeres cada ejercicio fiscal; así como apoyo con recursos federales a través del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) otorgados por INMUJERES.

### **Objetivo de la intervención e impacto en la población objetivo**

Impulsar la Transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal y Municipal para alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

**Partiendo de que para cada causa que afecta el problema, debe de haber un medio para su solución, describa que bienes y/o servicios entregará a los diferentes subconjuntos de la población objetivo, y qué se pretende lograr con su entrega (Componentes de la MIR)**

<b>Causa #1</b>	<b>Causa #2</b>	<b>Causa #3</b>	<b>Causa #4</b>
<b>Bien o Servicio a Entregar No. 1:</b>	<b>Bien o Servicio a Entregar No. 2:</b>	<b>Bien o Servicio a Entregar No. 3:</b>	<b>Bien o Servicio a Entregar No. 4:</b>
Implementación de mecanismos para incorporar las políticas públicas encaminadas a impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.	Promover modificaciones y actualizaciones del Marco Normativo en materia de igualdad de género.	Transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal y Municipal con acciones sustantivas.	Reconocimiento de los derechos de las mujeres a educación, salud, laboral y políticos.



Objetivo:	Objetivo:	Objetivo:	Objetivo:
Dependencias, Organismos y Entidades de la APE que participan en el Apéndice M. Estatal y Municipal para el fortalecimiento de sus capacidades técnicas.	Realización de propuestas de Armonización Legislativa desde una perspectiva de género.	Capacitación dirigida a promover la Igualdad de Género.	Difusión y promoción de los Derechos Humanos de las mujeres.
<b>Cuantificación del subconjunto de la población objetivo:</b>	<b>Cuantificación del subconjunto de la población objetivo:</b>	<b>Cuantificación del subconjunto de la población objetivo:</b>	<b>Cuantificación del subconjunto de la población objetivo:</b>
14 Dependencias, organismos y entidades que integran el Apéndice M.		6400 funcionariado, servidoras/es públicas/os	

Relacionar cada bien o servicio descrito con la Actividad o Proyecto (AoP) que costea la generación de cada uno de ellos:				Tipo De Int. Pub. **
Bien o Servicio a entregar:	Clave Presupuestal (3 dígitos)	Nombre de la AoP		
1) Sesiones del Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	665	Sesiones del Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.		1
2) Propuestas de Armonización Legislativa desde una perspectiva de género.	666	Realización de propuestas de Armonización Legislativa desde una perspectiva de género.		1
3) Capacitación a las Enlaces para la Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades.	667	Capacitar a las Enlaces para la Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades.		1
4) Difusión y promoción de los Derechos Humanos de las mujeres.	668	Difusión y promoción de los Derechos Humanos de las mujeres.		1

\*Nota: Si no tiene suficiencia la actividad o proyecto no lleva clave y se llena el campo con la leyenda "NUEVO"

\*\*Tipo de Intervención Pública: 1) Programa Social, 2) Inversión Física, 3) Inversión Productiva, 4) Prestación de Servicios y 5) Otras Actividades sustantivas

## Análisis del marco jurídico y normativo

### Marco Normativo Internacional

#### Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

##### Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

##### Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:



- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; .....

## **Marco Normativo Nacional**

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4o.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

## **Marco Normativo Estatal**

### **Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres.**

ARTÍCULO 4.- El Instituto Sonorense de las Mujeres aplicará, en la formulación y conducción de las políticas públicas en materia de igualdad sustantiva, los siguientes principios y criterios:

I.- Transversalidad en las políticas públicas, con perspectiva de género en las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, a partir de la ejecución de los programas y acciones coordinadas en conjunto en el Estado y los municipios; y

II.- Fortalecimiento de vínculo con los poderes Legislativo y Judicial tanto federal como estatal, así como con los municipios del estado.

ARTÍCULO 6.- El Instituto tendrá por objeto establecer las políticas y acciones que propicien y faciliten la plena incorporación de las mujeres en la vida económica, política, cultural y social, alentando su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión competentes, y promoviendo ante las dependencias y entidades de las administraciones públicas estatal y municipales los mecanismos necesarios para la transversalización en la políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.

Así como todas las señaladas en el artículo 7.- en el que se establece que para el cumplimiento de su objeto el Instituto Sonorense de las Mujeres tendrá las atribuciones correspondientes a las fracciones I a la XXVII del citado artículo, así como del Reglamento de la Ley 181 "Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres"

## **Relación con otros programas presupuestarios**

Apéndice M Programas que contribuyen a la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el ejercicio fiscal vigente.





**Riesgos identificados (económicos, políticos, ambientales, institucionales, etc.) para la ejecución de la intervención y/o en la entrega de los bienes o servicios, así como explicar cómo se pretende mitigarlos:**

**Para la entrega del Bien o Servicio #1** Que las dependencias, organismos y entidades de la Administración Pública Estatal se comprometan con la institucionalización de la perspectiva de género.

**Para la entrega del Bien o Servicio #2** Que las armonizaciones sean terminadas en tiempo y forma por las dependencias que soliciten la asesoría, para que se esté en condiciones de enviarse a revisión de la Consejería Jurídica del Gobierno del Estado.

**Para la entrega del Bien o Servicio #3** Que las y los funcionarios/os de la Administración Pública Estatal se comprometan con la institucionalización de la perspectiva de género.

**Para la entrega del Bien o Servicio #4** Que la institucionalización de la perspectiva de género contribuya a que las mujeres ocupen puestos que anteriormente solo eran desempeñados por hombres.

**Considerando todo lo anterior, justificar la implementación de la intervención pública en Sonora y estimar en cuanto tiempo se podrían ver beneficios medibles que impacten los indicadores previstos.**

Coordinar y realizar acciones para la institucionalización e incorporación de la perspectiva de género en la gestión Pública, responde a la necesidad de dar cumplimiento a la normatividad vigente en la materia, así como, a las demandas de las mujeres y colectivas feministas para reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Por todo lo anterior, es un mandato tomar las medidas necesarias para reducir la distancia que prevalecen, a través de la transversalización de la perspectiva de género, en el marco de los derechos humanos, tanto en el ámbito estatal, como municipal.

Titular del Ente Público

Titular de la Unidad Responsable que ejecuta

---

**Dra. Mireya Scarone Adarga**  
Coordinadora Ejecutiva  
Instituto Sonorense de las Mujeres

---

**C.P. Felipe Quintana Gallego**  
Director de Administración y Finanzas  
Instituto Sonorense de las Mujeres

Titular de la Unidad de Evaluación y Seguimiento

---

**M.D.R. María Antonieta Margot Loustaunau Bautista**  
Directora de Evaluación y Seguimiento Técnico  
Instituto Sonorense de las Mujeres

Fecha: 31 de agosto 2022.



GOBIERNO  
DE **SONORA**  
SECRETARÍA DE  
**HACIENDA**