



Gobierno del
Estado de Sonora

Secretaría
de Gobierno



Logros y avances 2019

INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES



Índice

II. Marco Normativo	2
III. Resumen ejecutivo	3
IV. Avances y logros de cada objetivo.....	4
Objetivo Transversal 1: Incrementar las capacidades institucionales para fortalecer la igualdad de género al interior de la administración pública estatal.	4
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.....	4
<u>Contrato Colectivo de Trabajo.....</u>	<u>4</u>
Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	5
Enlaces de Género y Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal y Municipal.	6
Presupuesto con Perspectiva de Género.....	6
Norma NMX-R- 025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	7
Certificaciones a personal especializado.....	7
<u>Fortalecimiento Institucional y Administrativo del Instituto Sonorense de las Mujeres.</u>	<u>8</u>
<u>Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</u>	<u>8</u>
<u>Prevención del Embarazo en adolescentes.....</u>	<u>8</u>
Objetivo IV. Fortalecer el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.....	12
El Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres... ..	12
Atenciones Integrales en todo el territorio estatal.	14
<u>Atención a llamadas de Emergencia 911 de Violencia familiar y de Género.....</u>	<u>15</u>
Campañas Estatales de Prevención de todos los tipos de Violencia contra las Mujeres.....	16
Punto Seguro	16
Mujeres Seguras: Transporte Naranja y Movilidad Segura.....	17
Objetivo V: Implementar mecanismos para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.....	18
<u>Creación de Protocolos.....</u>	<u>18</u>
Glosario	21
Siglas y abreviaturas.....	22
Anexo Fichas de indicadores	23



II. Marco Normativo

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en el numeral 18 del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para elaborar, dictaminar y dar seguimiento a los Programas derivados del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, el cual señala que: “Las dependencias y entidades deberán difundir y publicar en sus páginas de internet, los programas a su cargo el día siguiente de su aprobación. Asimismo, deberán publicar dentro del primer bimestre de cada año, en el mismo medio electrónico, los logros obtenidos de conformidad con los objetivos, indicadores y metas definidos en los programas”.



III. Resumen ejecutivo

El trabajo dentro del Instituto Sonorense de las Mujeres se desprende directamente del Plan Estatal de Desarrollo 2016- 2021, específicamente del Eje Transversal II: Gobierno Promotor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género, y de dos retos:

Reto 4: Incorporar la perspectiva e igualdad de género a la gestión de gobierno.

Reto 5: Coordinar acciones de actuación normativa y procuración de justicia para garantizar la seguridad e integridad de las mujeres.

El Instituto Sonorense de las Mujeres trabajan con el Programa Transversal Gobierno Promotor de la Igualdad de Género 2016-2021, derivado del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 y que cuenta con cinco objetivos:

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

Objetivo Transversal 2: Diseñar mecanismos de coordinación interinstitucional para fomentar la transversalidad de género en la aplicación de políticas públicas en materia de igualdad y no violencia contra las mujeres y las niñas.

Objetivo Transversal 3: promover la gobernanza sensible al género para fortalecer la democracia y el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

Objetivo Transversal 4: Fortalecer el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

Objetivo Transversal 5: Implementar mecanismos para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Dentro de los logros más emblemáticos de este Instituto están los siguientes:

- Se presentó el Modelo de Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención a Personas Sujetas a Hostigamiento sexual y Acoso sexual en los Centros de Trabajo del Sector Privado en el Estado de Sonora, mismo que ya fue publicado en el Boletín Oficial del Estado de Sonora.
- Firma del Contrato Colectivo de Trabajo con Perspectiva de Género
- Incremento en el Presupuesto con perspectiva de Género
- Fortalecimiento del trabajo de prevención del embarazo adolescente
- Recertificación a Nivel Oro en la Norma NMX-R- 025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación



IV. Avances y logros de cada objetivo.

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

Objetivo Transversal 2: Diseñar mecanismos de coordinación interinstitucional para fomentar la transversalidad de género en la aplicación de políticas públicas en materia de igualdad y no violencia contra las mujeres y las niñas.

Contrato Colectivo de Trabajo

En el 2019 se firmó un el contrato colectivo de trabajo entre el Sindicato Único de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora e Instituciones Descentralizadas (SUTSPES) y este Instituto Sonorense de las Mujeres, siendo el único con perspectiva de género en el Estado.

Las adecuaciones realizadas al Contrato Colectivo de Trabajo fueron:

1. Nuestro el Contrato Colectivo de Trabajo tiene comunicación (lenguaje) incluyente para dar cumplimiento con la Norma NMX-R-025-SCFI-2009 en igualdad laboral y No discriminación.
2. Se incluye opciones de tiempo flexible a empleados y empleadas que permita elegir hora de salida y/o entrada, cuando se tienen hijos en edad escolar. (lo cual se deberá hacer mediante oficio anexando a este, la inscripción de su menor hijo o hija en preescolar o primaria).
3. Se incluye permiso especial de salida a madres y padres trabajadores para recoger a sus hijos e hijas que cursen estudios de educación básica. (previa solicitud por escrito por parte de o la trabajadora.
4. Se incluye permiso especial de salida a madres y padres trabajadores para que, en caso de atención de terapia física, puedan salir en horario de trabajo siempre y cuando compruebe que ese servicio no puede tomarlo por la tarde.
5. Se incluye la adaptación de un espacio seguro para nuestros hijos e hijas que por necesidades se tengan que traer al centro de trabajo.
6. Se incluye la adaptación de un lactario, con el fin de que las madres trabajadoras puedan extraer su leche materna cuando lo requiera y/o amamantar a su hijo bebe.
7. Pago de guardería a Padres trabajadores (cuando su cónyuge no cuente con servicio de guardería oficial).
8. Considerar y hacer válidas las incapacidades expedidas por medico particular, (o en su caso de medicina alternativa) siempre y cuando el médico cuente con cedula profesional, toda vez que debido a los tiempos que se tardan en brindar la atención son largos en el servicio brindado por el ISSSTESON, a veces resulta mejor y más oportuno acudir con medico particular para la atención inmediata del o la paciente.



Sistema Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El Sistema Estatal y los Sistemas Municipales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se desprende de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sonora y es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la administración pública Estatal y Municipal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales, a fin de efectuar acciones en común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.

Se realizó durante las 2019 tres sesiones ordinarias en las cuales se logró lo siguiente:

- Se realizó presentación en materia de la Perspectiva de Género y su Utilización en las Sentencias del Poder Judicial de la Federación.
- Capacitar en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y Certificar a 5 dependencias del Gobierno Estatal.
- Se capacitó en materia de Presupuestos con Perspectiva de Género a integrantes del Sistema Estatal para la Igualdad.
- Se capacitó en materia de Sistemas de Información con Perspectiva de Género.
- Se capacitó en materia del Procedimiento de Queja ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos.
- Se realizó la Presentación de las Propuestas de Reforma Legislativa presentadas por la Lcda. Claudia Pavlovich Arellano, Gobernadora Constitucional del Estado de Sonora.
- Se presentó el Modelo de Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención a Personas Sujetas a Hostigamiento sexual y Acoso sexual en los Centros de Trabajo del Sector Privado en el Estado de Sonora, mismo que ya fue publicado en el Boletín Oficial del Estado de Sonora.
- Se realizó la Presentación del “Proyecto de Fortalecimiento a *la Transversalidad* de la Perspectiva de Género 2019.
- Se aprobó integrar al sistema Estatal para la Igualdad dependencias y entidades del Gobierno Estatal, considerando las funciones de estas y la aplicabilidad dentro del Programa Transversal de Igualdad de Género.

Además, se instó a los presidentes y presidentas municipales asistentes, así como a las nuevas titulares de las instancias municipales a Instalar dentro de sus municipios el Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



Enlaces de Género y Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal y Municipal.

En cumplimiento a lo establecido en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sonora, y el Plan Estatal de Desarrollo, Eje Seis, Reto 4, estrategia **4.1.6 Impulsar la creación de unidades de género en las dependencias y entidades de la administración pública estatal**, el Instituto Sonorense de las Mujeres, ha impulsado no solo la creación y fortalecimiento de las Unidades de Igualdad de Género, busca la consolidación de los Enlaces de Género con las que cuentan las diferentes dependencias y entidades de la administración pública estatal, a través de capacitaciones y acompañamiento en la elaboración de sus programas de trabajo. Teniendo actualmente 2 Unidades de Género y 112 Enlaces de Género Ratificadas.

Presupuesto con Perspectiva de Género

El marco normativo internacional, nacional y estatal ordenan elaborar presupuestos públicos con perspectiva de género que den soporte financiero a programas presupuestarios que incluyan en acciones para concretar la política pública para la igualdad entre mujeres y hombres.

A fin de que dicho compromiso se exprese en resultados que realmente tengan un impacto positivo en las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres sonorenses, se ha incorporado la perspectiva de género en el Decreto de Presupuesto de Egresos del Estado de Sonora para el ejercicio fiscal 2020, el cual incluye un **Anexo de Programas que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres**.

Para la ejecución del ejercicio fiscal 2019 se logró integrar en el Anexo de Programas para la Igualdad entre mujeres y hombres, con la participación de 11 Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal; 72 Programas o Subprogramas; y un total de \$1,369,816,360.82 pesos identificados en el Presupuesto asignados a Programas o Subprogramas que contribuyen a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. El Anexo significa el 1.95 del total del presupuesto del Poder Ejecutivo Estatal.

A través de este Anexo el Gobierno del Estado da cumplimiento al marco normativo internacional, nacional y estatal para la igualdad entre mujeres y hombres y cimienta las condiciones para un desarrollo más sólido de la entidad, al tiempo que convoca a toda la sociedad sonorense, a las mujeres y a los hombres, a las comunidades, a las organizaciones públicas, privadas y sociales, así como a los tres poderes y a los distintos niveles de gobierno, a fortalecer las acciones que sean necesarias para construir una sociedad con igualdad



sustantiva entre mujeres y hombres, es decir una sociedad más democrática y con mayor desarrollo humano.

Núm.	Dependencia o entidad	Presupuesto estimado 2020	% con respecto al Total del Anexo.
1	Instituto Sonorense de las Mujeres	80,798,531.20	5.9
2	Secretaría de la Contraloría General	647,123.00	0.05
3	Secretaría de Desarrollo Social	127,972,782.00	9.34
4	Secretaría de Educación y Cultura	91,815,001.01	6.7
5	Servicios de Salud de Sonora	208,121,081.16	15.19
6	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia DIF	569,252,569.74	41.56
7	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Hidráulicos, Pesca y Acuicultura	92,620,000.00	6.76
8	Secretaría del Trabajo	5,199,915.00	0.38
9	Secretaría de Economía	5,049,513.00	0.37
10	Secretaría de Seguridad Pública	172,004,220.77	12.56
11	Fiscalía General	16,335,623.94	1.19
T o t a l del presupuesto estatal		1,212,394,319.45	100.00

Norma NMX-R- 025-SCFI- 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

El Instituto Sonorense de las Mujeres llevó un proceso de Certificación en la norma mexicana NMX-R- 025-SCFI- 2015 en igualdad laboral y no discriminación, realizó su recertificación en Nivel Oro, en colaboración con el Instituto Nacional de las Mujeres.

Durante el 2019, se trabajó con programas de capacitación de diferentes dependencias para prepararlas para su futura certificación y/o recertificación.

Certificaciones a personal especializado

El Instituto Sonorense de las Mujeres, tramitó la certificación a 16 personas de la Fiscalía General de Justicia en el Estándar de Competencia 0497 "Orientación Telefónica a Mujeres y Víctimas de Violencia Basada en el Género" del Estado de Sonora, con el objetivo de desarrollar habilidades para la orientación telefónica a mujeres y víctimas de violencia basada en Género, mediante la estandarización del proceso y protocolos de atención a los lineamientos aplicables en todo el país.



Fortalecimiento Institucional y Administrativo del Instituto Sonorense de las Mujeres.

Durante el 2019, el Instituto Sonorense de las Mujeres, ejerció \$66,538,562 de los cuales, \$17,369,785 fueron gracias al apoyo y gestión de los Programas Federales, del Instituto Nacional de Desarrollo Social de la Secretaría de Desarrollo Social se ejercieron \$7,247,774 a través del Programa de Apoyo a Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF), y \$10,122,011 por parte del Instituto Nacional de las Mujeres, a través del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) fueron \$7,618,428, y \$2,503,583 a través de PROEQUIDAD. Es importante destacar que durante este año se obtuvieron \$424,131 de ingreso propio.

Estas gestiones presupuestales permitieron la operación de los programas de atención y prevención que lleva a cabo el Instituto Sonorense de las Mujeres logró trabajar, contando en el 2019 con una plantilla de personal especializado que asciende a 164 personas contratadas con recurso federal y estatal.

Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Dentro del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, ejercicio fiscal 2019, se llevó a cabo un estudio sobre el Efecto de los Factores Estresantes en la Salud Física y Mental de las Mujeres en el Estado, con el objetivo de identificar y analizar factores asociados al estrés y su impacto en la calidad de vida de las mujeres sonorenses desde una perspectiva de género.

Prevención del Embarazo en adolescentes

En coordinación con el Programa Federal PROEQUIDAD y el Grupo Estatal para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GEPEA) se llevaron a cabo acciones en los 10 municipios con la tasa de natalidad en adolescentes, mas alta del estado de Sonora.

Los municipios fueron: Magdalena, Caborca, Agua Prieta, Cajeme, Navojoa, Puerto Peñasco, Nacoziari, Cananea, Nogales y Hermosillo.

Dentro de las actividades realizadas fueron:

- 70 talleres con 1878 asistencias, 1103 mujeres y 775 hombres
- 5 mesas de trabajo con 300 asistencias, 204 mujeres y 96 hombres
- 10 Grupos Municipales para prevenir el embarazo adolescente instalados
- 3 foros con 605 asistencias, 323 mujeres y 282 hombres
- 15,000 volantes sobre la difusión de la normativa para la prevención y atención a la violencia sexual contra niñas y adolescentes en 10 municipios



- Difusión de 700 cartillas de derechos sexuales de adolescentes y jóvenes en lenguas indígenas en Hermosillo (Bahía de Kino), Cajeme (Pueblo Yaqui y Vicam) y Navojoa (Fundición)

CEDULA DE INDICADORES						
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de las Mujeres				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					
MÉTODO DE CÁLCULO:	IDHM=is1/2 *ie1/2* ii1/2					
	Dónde: salud (is), educación (ie) e ingreso (ii)					
SENTIDO DEL INDICADOR:	ascendente					
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	anual					
FUENTE:	UNDP				FUENTE:	UNDP
Observaciones	En espera de última actualización					
LÍNEA BASE 2015	2016	2017	2018	2019	2020	META 2021
0.833	ND	ND	ND	ND		0.954



CEDULA DE INDICADORES						
UNIDAD RESPONSABLE:		Instituto Sonorense de las Mujeres			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				
OBJETIVO DEL INDICADOR:		Medir el incremento anual del presupuesto autorizado para apoyar a hijas e				
DESCRIPCIÓN GENERAL:		Número de becas autorizadas para hijas e hijos de madres jefas de familia				
MÉTODO DE CÁLCULO:		(Número de becas otorgadas en el año/Número de becas otorgadas en el año anterior)-1 X100				
SENTIDO DEL INDICADOR:		ascendente				
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:		anual				
FUENTE:		ISM			FUENTE: ISM	
Observaciones		Instituto Sonorense de las Mujeres				
LÍNEA BASE 2015	2016	2017	2018	2019	2020	META 2021
	En el ciclo escolar 2015-2016 se otorgaron 592 becas que representan - 1.3% respecto al ciclo próximo anterior.		594	265		0.954

CEDULA DE INDICADORES						
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de las Mujeres			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					
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Dar seguimiento a los puestos de alto nivel ocupados por mujeres en el					
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Refiere a la cantidad de mujeres con puestos ejecutivos de alto nivel					
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Número de mujeres con puestos ejecutivos de alto nivel en el estado} / \text{Total de puestos ejecutivos de alto nivel en el estado}) \times 100$					
SENTIDO DEL INDICADOR:	ascendente					
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	anual					
Unidad de medida	Porcentaje					
FUENTE:	Secretaria de Hacienda					
Observaciones						
2015	LÍNEA BASE 2016	2017	2018	2019	2020	META 2021

CEDULA DE INDICADORES						
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de las Mujeres			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					
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Refiere a la cantidad de mujeres presidentas, respecto al total de las 72 presidencias en el					
MÉTODO DE CÁLCULO:	$(\text{Número de mujeres con el cargo de presidentas municipales en el estado} / \text{Total de municipios en el estado}) \times 100$					
SENTIDO DEL INDICADOR:	ascendente					
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Triannual					
Unidad de medida	Porcentaje					
FUENTE:	Instituto Nacional Electoral, Instituto Estatal Electoral					
Observaciones	En espera de última actualización					
2015	LÍNEA BASE 2016	2017	2018	2019	2020	META 2021
	11%	ND	36%	ND		30%



Objetivo IV. Fortalecer el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

El Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Este sistema se desprende de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. El Estado y los Municipios se coordinaron para impulsar el cumplimiento de la Ley y el Programa Estatal Para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, y las acciones del Programa Transversal de Igualdad de Género.

Logros: en el año 2019 se realizaron tres sesiones ordinarias del Sistema Estatal, dándose constancia en cada una de ellas de la voluntad expresa del Gobierno del Estado de trabajar coordinadamente y en contacto con la sociedad, además se atendió, con la coordinación de las dependencias municipales, específicamente las del municipio de Cajeme, trabajos de la Alerta de Violencia de Género, dando seguimiento a los trabajos de las mesas de trabajo Interinstitucional para la Solicitud de Alerta de Violencia de Género, quedando como parte del Sistema Estatal el Tema de la Alerta de Violencia de Género, por disposición de INMUJERES.

Dentro de las acciones del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, se han implementado políticas públicas de manera transversal con el objeto de que las dependencias del Estado y los H. Ayuntamientos trabajemos de manera transversal y coordinada para el fortalecimiento de los derechos de las mujeres, en la búsqueda de la erradicación de la violencia contra las mujeres en el Estado de Sonora.

Es por ello que se han realizado XXIII Sesiones Ordinarias de este sistema, en las que se ha trabajado desde una perspectiva de género y de manera transversal Estado y Municipios.

En estas sesiones hemos contado, con las instituciones integrantes del mismo, también con académicas y personas de la sociedad civil en el estado, a quienes se les ha informado de los avances y retos, de igual manera se han realizado acuerdos de coordinación y apoyo para que en cada municipio se trabaje desde una perspectiva de género y se implementen las acciones para en favor de las mujeres.

Se realiza la presentación de las acciones realizadas para atender la solicitud de Alerta de Violencia de Género para el Municipio de Cajeme, Sonora.

Destacando la presencia de:

Peticionarias de la Alerta de género, Presidentes y Presidentas Municipales del sur de la Entidad, Representantes de las instancias municipales de las mujeres, Personas de la



sociedad civil, Rectores y directores de Instituciones de Educación Superior, Integrantes operativos y operadores de las dependencias que participan en los trabajos y respuesta a la CONAVIM, sobre todo a las y los integrantes del Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

En la que se destacó cada una de las acciones emprendidas por las dependencias del Estado a efecto de atender la problemática de violencia contra las mujeres.

- Se realizó la presentación del Manual de Atención Integral con Perspectiva de Género del Instituto Sonorense de las Mujeres
- Se presentó el Modelo de Protocolo de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Instituciones de Educación Media Superior y Superior para el Estado de Sonora.
- Se realizó una presentación del Consejo Municipal para Prevenir y Atender la Violencia Familiar (COMPAVI) con el objeto de que las Instancias Municipales de las Mujeres lo conozcan y puedan gestionar la creación del mismo en sus municipios.
- Se realizó la presentación de Propuesta de Decreto del Banco Estatal de Datos del Estado de Sonora (BAESVIM), a cargo del Ing. Gilberto Gradías Enríquez, Coordinador Estatal de Tecnología y Estudios de la Secretaría de Seguridad Pública, Ing. Porfirio Bracamonte Amavizca y Mtro. Héctor Díaz Hernández, Subsecretario de la Secretaría de la Consejería Jurídica
- Presentación del Dictamen sobre la implementación de las medidas específicas contenidas en la resolución de la Secretaria de Gobernación respecto a la solicitud de alerta de Violencia de Género contra las mujeres, para el Estado de Sonora por la Dra. Adriana Ortiz Ortega, Coordinadora del Secretariado Técnico de la Solicitud de AVGM.
- Además, es importante destacar que Se ha dado seguimiento e impulso a las Instancias Municipales, actualmente contamos en el Estado de Sonora que está conformado por 72 municipios, cada uno de ellos es autónomo, por lo que el Instituto Sonorense de las Mujeres a trabajado en la sensibilización para que dentro de sus estructuras orgánicas se creen instancias municipales de las mujeres y con ello atender los requerimientos sociales.

A la fecha se cuenta con 38 instancias municipales de las mujeres de las cuales 30 son constituidas por Cabildo, correspondiendo a los siguientes municipios: Agua Prieta, Álamos, Bácum, Bacoachi, Benito Juárez, Cajeme, Cananea, Empale, Hermosillo, La Colorada, Naco, Navojoa, Nogales, Puerto Peñasco, San Felipe de Jesús, Ures, Huasabas, Baviácora, Benjamín Hill, Etchojoa, Gral Plutarco Elías Calles, Granados, Huatabampo, Huepac, Nacori Chico, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario de Tesopaco, Santa Cruz y Tepache.



Además de las anteriores del resto de los municipios cuenta con representación de 8 titulares que solo cuentan con nombramiento expedido y reconocido para atender asuntos de las mujeres (Baviácora, Huépac, Nácori Chico, Onavas, Oquitoa, San Ignacio Río Muerto, San Javier y Tubutama), quedando en proceso la creación de la instancia municipal de la mujer.

Por otro lado y no menos importante es necesario referir que contamos con 34 ayuntamientos que realizan acciones en materia de prevención de violencia contra las mujeres a través de los sistemas DIF Municipales (Aconchi, Altar, Arivechi, Arizpe, Atil, Bacadehuachi, Bacanora, Bacerac, Banamichi, Bavispe, Caborca, Carbo, Cucurpe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Huachinera, Imuris, Mazatán, Moctezuma, Nacozari de García, Opodepe, Sahuaripa, San Luis Río Colorado, San Miguel de Horcasitas, San Pedro de la Cueva, Santa Ana, Saric, Soyopa, Suaqui Grande, Trincheras, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira, Yécora), mismos que aún y cuando no son una instancia municipal de la mujer, representan a las mujeres de su municipio y se han integrado en los trabajos que para ese efecto se requieren.

Atenciones Integrales en todo el territorio estatal.

El Instituto Sonorense de las Mujeres, cumpliendo con los compromisos establecidos en la normatividad aplicada en la materia de prevención y atención a todas las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia, fortaleció a través de las 8 Coordinaciones Regionales ubicadas en los municipios estratégicos de San Luis Río Colorado, Caborca, Magdalena, Nogales, Hermosillo, Guaymas, Cajeme y Navojoa, el trabajo en los Centros de Atención Integral a las Mujeres, sumando en el 2019 los 19 Centros.

Durante el 2019, el instituto operó en 19 Centros en la entidad ubicados en:

1. San Luis Río Colorado,
2. Caborca,
3. Magdalena,
4. Santa Ana
5. Nogales,
6. Hermosillo,
7. Poblado Miguel Alemán
8. Ures
9. Moctezuma
10. Guaymas,
11. Empalme
12. Cajeme,



13. Pueblo Yaqui
14. Navojoa,
15. Etchojoa
16. Huatabampo
17. Cananea
18. Sahuaripa
19. Puerto Peñasco

La operación de estos Centros fue fortalecida gracias al apoyo de los recursos federales de INDESOL, a través del Programa de Apoyo de Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas y de la MODALIDAD III del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, a través de los Centros para el Desarrollo de las Mujeres del INMUJERES.

En el 2019 se brindaron con recurso estatal 16,448 a través de los Centros de Atención Integrales a las Mujeres (CAIM); siendo un 91% dirigidos a mujeres y un 9% a hombres:

5,188 atenciones psicológicas, 4,989 asesorías y acompañamientos legales, 3,812 asesorías de trabajo social y 2,459 gestiones sociales.

Por otro lado, con el apoyo del INMUJERES a través de los Centros para el Desarrollo de las Mujeres, se ofrecieron 6,136 servicios; de las cuales 2,132 fueron de psicología, 2,377 legales y 2,542 de trabajo social.

Así mismo, con el apoyo del personal contratado del PAIMEF, se brindaron **18,223** atenciones en total a mujeres; 5,292 psicológicas, 3,683 legales, y 9,248 de trabajo social

En total, se brindaron **40,807** servicios y atenciones con el apoyo de los programas federales y el recurso estatal del Instituto Sonorense de las Mujeres, de los cuales el 95% fueron a mujeres y 5 % a hombres.

Atención a llamadas de Emergencia 911 de Violencia familiar y de Género.

Dentro de las instalaciones del C5i de la Secretaría de Seguridad Pública encargada de recibir las llamadas de emergencia a la línea **911** se cuenta con un despacho de atención para casos de violencia contra las mujeres, y en especial por violencia familiar.

Este despacho es conformado por 5 psicólogas especializadas y certificadas en la Norma EC0497: Orientación telefónica a mujeres víctimas de violencia basada en género; esto con el objetivo de ofrecer un servicio con mayor calidad y empatía a las mujeres que pasan por una situación de violencia en cualquiera de las modalidades y tipos, cubriendo un horario de atención de **24 horas, los 365 días al año.**



En el 2019 las psicólogas certificadas de la línea 911, recibieron y dieron seguimiento a 3,769 llamadas, en las que ofrecieron primeros auxilios psicológicos, contención, asesoría y canalización, 91.3% fueron llamadas realizadas por mujeres y 8.7% por hombres. De estas llamadas se desprendieron 21 canalizaciones a refugios para mujeres y sus hijas e hijos en situación de violencia familiar extrema.

Los tipos de violencia que reportaron las mujeres fueron violencia psicológica 42.37%, violencia física 29.8% y violencia considerada extrema 11% (*llamadas en que existe algún arma blanca, de fuego o la persona consideraba que su vida corría riesgo*); el resto fueron llamadas solicitando información no solo de violencia, si no de adicciones y otras problemáticas.

Campañas Estatales de Prevención de todos los tipos de Violencia contra las Mujeres

La Dirección de Programas Sociales y las Coordinaciones Regionales de Atención Ciudadana, han trabajado la prevención de la violencia contra las mujeres a través de diferentes temas, ofreciendo 2,436 charlas, cursos y talleres con **65,527 asistentes**; de los cuales fueron 62% mujeres y 38% hombres.

A través de PAIMEF, se llevaron a cabo 782 talleres dirigidos a personal de la administración pública que trabaja con casos de violencia contra las mujeres y a la comunidad en general, beneficiando a 19,485; 71% mujeres y 29% hombres.

Gracias al PFTPG 2018 con INMUJERES se llevaron a cabo 125 sesiones de capacitación y profesionalización a profesionistas de la Administración Pública, beneficiando a 3,303 asistentes, 80% mujeres y 20% hombres.

Entre los temas más solicitados están los de violencia contra la mujer, perspectiva de género, y violencia en el noviazgo, seguidos de autoestima y manejo de redes sociales.

Punto Seguro

PUNTO SEGURO es una estrategia de respuesta coordinada, entre Instituciones del Gobierno del Estado de Sonora y centros de diversión donde se consume alcohol para prevenir la violencia de género en estos establecimientos. Un esfuerzo para lograr un *“plan de seguridad para mujeres en situación de violencia en centros de diversión donde se consume alcohol”* y asegurar que todas las personas que asisten, mujeres y hombres, vivan una experiencia divertida y libre de cualquier tipo de violencia.

Objetivo: - Contrarrestar cualquier tipo de violencia y abuso sexual contra las mujeres Sonorenses, en centros de diversión donde se consume alcohol.



Incluye el uso de un distintivo exterior para establecimientos participantes, físicamente este distintivo se deberá colocar en lugar altamente visible dentro y fuera del lugar, lo podrán utilizar algunos de los centros de diversión donde se consume alcohol. Sólo deberán aceptar capacitarse y comprometerse en cumplir con el *plan de seguridad para mujeres en situación de violencia en centros de diversión donde se consume alcohol*.

Mujeres Seguras: Transporte Naranja y Movilidad Segura

El programa Mujeres Seguras, en específico Transporte Naranja, tiene como objetivo la concientización y sensibilización a personas operadoras del servicio de transporte público, sobre la perspectiva de género y la no violencia contra las mujeres.

Durante el 2019 se llevaron a cabo 21 talleres en los Municipios de Hermosillo, Cajeme, y Navojoa, contando con 577 personas, 24 mujeres y 553 hombres.

En el Programa “Movilidad Segura” se da información a las y los pasajeros que se trasladan en las distintas rutas de transporte urbano sobre que es la violencia, así como las ubicaciones de los centros de atención del ISM, se les entrega material de difusión de la prevención de la violencia. En el 2019 se abordaron 269 camiones, brindándole la información a 4,208 personas, 2,603 mujeres y 1,594 hombres.

CEDULA DE INDICADORES						
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de las Mujeres				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.					
CARACTERÍSTICAS						
INDICADOR:	Porcentaje de mujeres violentadas mayores de 15 años en el estado					
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Refiere a la valoración del seguimiento de los resultados de la estrategia para prevenir la violencia contra las mujeres.					
DESCRIPCIÓN GENERAL:	Muestra el resultado de las acciones de prevención de la violencia que realiza el Gobierno del Estado.					
MÉTODO DE CÁLCULO:	(Número de mujeres que han sufrido cualquier tipo de violencia/ total de mujeres en el estado) x 100					
SENTIDO DEL INDICADOR:	Descendente					
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Quinquenal					
Unidad de medida	Porcentaje					
FUENTE:	ENDIREH					
Observaciones	En ENDIREH 2011 era 68.1%					
LÍNEA BASE 2011	2016	2017	2018	2019	2020	META 2021
53.60%	61.10%	NA	NA	NA		20%



Objetivo V: Implementar mecanismos para promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

Creación de Protocolos

A raíz de oficio signado a nuestra C. Gobernadora Constitucional, Lcda. Claudia Artemiza Pavlovich Arellano, girado por el Senado de la República en el que se exhorta a las entidades federativas a trabajar en el fortalecimiento de protocolos en materia de hostigamiento sexual y una vez realizada la búsqueda de ese tipo de protocolos en Sonora y al percatarnos que no contábamos con instrumentos desarrollados en el tema, se realizó un conversatorio en fecha 31 de marzo de 2017 a efecto de escuchar las opiniones de personas conocedoras la materia para la realización del mencionado modelo; en este conversatorio se reunieron académicas(os), estudiantado de las universidades, Mujeres Feministas, Secretaria del Trabajo, Funcionariado Publico del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, Fiscalía General de Justicia, entre otros.

Derivado de lo anterior se recabaron propuestas para la elaboración del documento, mismo que se trabajó para integrar un documento que sirva de herramienta para que cada empresa pueda retomarlo o bien adaptarlo de acuerdo con sus necesidades desde una perspectiva de género, con un enfoque basado en los derechos humanos y atendiendo a los ordenamientos jurídicos internacionales, nacionales y estatales.

Una vez recibidas las propuestas se analizaron y se les dio el enfoque de género y derechos humanos, así como también se explica dentro del documento los ordenamientos jurídicos de fundamento, definiciones, conceptos, marco jurídico de actuación en materia laboral y penal, ruta legal para casos personas que resultaran sujetas a este tipo de conductas diferenciada para mayores y menores de edad, además de ello se hace una propuesta de formatos para el llenado de los expedientes en caso de que se presente algún caso de hostigamiento sexual y/o acoso sexual en la empresa.

El Modelo de Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención a Personas Sujetas a Hostigamiento sexual y Acoso sexual en los Centros de Trabajo del Sector Privado en el Estado de Sonora, fue publicado en el boletín oficial del Estado de Sonora en el tomo CCIII, N°46 Sección III, en fecha 10 de junio de 2019, y ha sido elaborado con la intención de proporcionar a las Empresas, Instituciones Educativas y Administración Pública en el Estado de Sonora, los lineamientos y mecanismos que coadyuven a la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Se han capacitado en la materia a un total de 1182 mujeres y 627 hombres, siendo un total de 1809 personas de Instituto Tecnológico de Guaymas, Centro de Estudios Universitarios, Universidad Vizcaya, Secretaría de Educación y Cultura, Mega Canal, Universidad de Sonora, CECYTES Calles, Universidad Pedagógica Nacional, El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Instituto Tecnológico de Sonora, Universidad Estatal de Sonora, Instituto



Tecnológico de Huatabampo, UTE, Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, PAVIF y Centro intermedio ITAMA, estas en los municipios de Hermosillo, Cajeme, Caborca, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Puerto Libertad y Etchojoa, así como personal de Telemax, Radio Sonora, Secretaría de Desarrollo Social, Policía Estatal, SAGARPA, Secretaría de Seguridad Pública(C5i), Junta de Caminos, Cuarta Zona Militar, Secretaría de la Contraloría General, Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano, Fideicomiso del Fondo Revolvente, Secretaria de Salud, Unison, Dirección General de Transportes, Hacienda, Televisa Sonora, Aeropuerto Internacional General Ignacio Pesqueira, Financiera para el Desarrollo Económico de Sonora (FIDESON).

CEDULA DE INDICADORES						
UNIDAD RESPONSABLE:	Instituto Sonorense de las Mujeres			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					
CARACTERISTICAS						
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+) x 100 T= Trabajo PEAf = Población femenina económicamente activa POBfT= Población femenina total de 14 años o más.					
SENTIDO DEL INDICADOR:	Ascendente.					
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Anual.					
Unidad de medida	Porcentaje					
FUENTE:	INEGI, ENOE.					
Observaciones						
LÍNEA BASE 2015	2016	2017	2018	2019	2020	META 2021
42.59			p/40.62	48.99%		43.54

CEDULA DE INDICADORES							
UNIDAD RESPONSABLE:		Instituto Sonorense de las Mujeres			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					
CARACTERISTICAS							
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:		$A = N1 n (t) / Eg (na)(t-1) \times 100$ A= Absorción N1 n (t)= Total de alumnas de primer ingreso al primer grado 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)					
SENTIDO DEL INDICADOR:		ascendente					
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:		anual					
Unidad de medida		Porcentaje					
FUENTE:		SEC, ESTADÍSTICA DEL SISTEMA EDUCATIVO SONORA					
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.					
2015	LÍNEA BASE 2016	2017	2018	2019	2020	META 2021	
	17%	104.8 educación media superior y 100.3 en educación superior	ND	99.1% Absorción en media superior 96.6% Absorción en Educación superior		35%	



Glosario

Cultura institucional: Los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones.

Derechos humanos: Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Equidad: Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

Género: Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Igualdad: Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación



sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

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

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

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

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

Violencia de Género: Todo acto de agresión física, psicológica, económica y sexual, basada en la superioridad de un sexo sobre otro. En la relación de poder – dominación existe en los patrones de conducta social y cultural que determinan lo masculino como dominio-mando y lo femenino como aceptación de mando.

Siglas y abreviaturas

C5i: Centro de Control, Comando, Comunicación, Cómputo, Coordinación e inteligencia del Estado de Sonora de la Secretaría de Seguridad Pública.

ENDIREH: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

ISM: Instituto Sonorense de las Mujeres.

PAIMEF: Programa de Apoyo de Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas

PFTPG: Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género



SEC: Secretaría de Educación y Cultura

UNPD: United Nations Development Programme/ PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Anexo Fichas de indicadores

INDICADOR:	FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	LINEA BASE 2015	META 2021	FUENTE:	2019	OBSERVACIONES
Índice de Desarrollo de Desarrollo Humano, Mujeres	Anual	0.833	0.954	UNDP	ND	Indicador Desarrollo Humano Alto (México)
Variaciones porcentuales anual de tareas para hijas e hijos de madres jefas de familia	Anual	592	5% anual de crecimiento	ISM	265	Por operatividad del Instituto de Becas y Crédito Educativo, el ISM gestiono menos becas que el año anterior
Porcentaje de puestos ejecutivos de alto nivel en el gobierno del estado coordinados por mujeres	Anual	17%	33%	Secretaria de Hacienda	p/23%	En los poderes ejecutivos de los tres órdenes de gobierno
Tasa de participación femenina en el mercado del trabajo	Anual	4259.00%	4354.00%	INEGI, ENOE.	48.99%	ENOE tasa de ocupación, en el 2019 del tercer trimestre.
Índice de absorción de mujeres a la educación media superior y superior	Anual	88%	93%	SEC	99.1% Absorción en media superior 96.6% Absorción en Educación superior	Datos de la población en mujeres en Sonora (indicadores de educación media superior y superior Ciclo 2018-2019)
Porcentaje de presidentes municipales electas en el estado	Triannual	11%	30%	Instituto Estatal Electoral	36%	
Porcentaje de mujeres violentadas mayores de 15 años en el estado	Quinquenal	53.60%	20%	ENDIREH	61.1% ENDIREH (2016)	