



Hermosillo, Sonora; a 28 de junio del 2023.
Oficio No. ISM/UT-105/2023.
2023: "Año de Adolfo de la Huerta Marcor".

C. KAREN ALMODOVAR CASTILLO
Presente. -

En atención a Solicitud de Acceso a la Información Pública con número de folio 260491723000038 con fecha de recepción 08 de junio del año en curso, en la que requiere la siguiente información:

- 1.- ¿A partir del año 2022-2023 cuantos reportes por violencia de género en todas sus expresiones se reportaron dentro de la Administración Pública Estatal directa y Paraestatal del Estado de Sonora?
- 2.- ¿Se cuenta con estadísticas sobre la violencia laboral que existe en la administración Pública Estatal Directa y Paraestatal del Estado de Sonora?
- 3.- ¿Cuál es el Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora vigente?
- 4.- ¿Cuáles el proceso para observar si se está cumpliendo el protocolo anterior en el Estado de Sonora?
- 5.- ¿Se cuenta con mecanismos internos de las dependencias y organismos para tratar el hostigamiento y acoso sexual?
- 6.- ¿Con que estadística se cuenta para observar si la NOM-035 está siendo atacada dentro de la Administración Pública Estatal Directa y Paraestatal?
- 7.- ¿Cuántos comités al día de hoy se han formalizado para tratar exclusivamente el tema de campañas constantes sobre hostigamiento y acoso sexual que se desprenden del Protocolo Nacional para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública? o informar si en su caso el mismo comité de integridad debería encargarse de esto al interior de las dependencias y organismos.
- 8.- ¿Que debe contener el modelo del protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de cada dependencia y organismo?
- 9.- ¿Que guías se emitieron para que las dependencias y organismos integraran su presupuesto con perspectiva de género?
- 10.- ¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género a los presupuestos públicos?
- 11.- ¿Cuántos análisis o auditorías se han realizado para observar que los presupuestos de egreso de las dependencias u organismos sean con perspectiva de género?

Me permito comunicarle que se adjunta la información proporcionada por la Dirección de Programas Sociales y la Dirección de Derechos del Instituto Sonorense de las Mujeres. Asimismo, se informa que este Sujeto Obligado no genera la información solicitada en las preguntas 1, 2 y 6.

Periférico Norte No. 328, esquina con Ignacio Romero, colonia Balderrama, Hermosillo, Sonora. C.P. 83180.
Teléfono (662) 217-49-86, E-mail: ism.sonora@hotmail.com ism.sonora@gmail.com



Gobierno
de **SONORA**
SECRETARÍA DE
GOBIERNO



Sin otro particular, para cualquier aclaración, quedo a sus apreciables órdenes.

ATENTAMENTE



M.C. XÓCHITL VEGA AMAYA

SECRETARÍA DE GOBIERNO
INSTITUTO SONORENSE
DE LAS MUJERES
Titular de la Unidad de Transparencia del Instituto Sonorense de las Mujeres

C.c.p.- Dra. Mireya Scarone Adarga. - Coordinadora Ejecutiva del Instituto Sonorense de las Mujeres.
Archivo

XVA/CABS

Periférico Norte No. 328, esquina con Ignacio Romero, colonia Balderrama, Hermosillo, Sonora. C.P. 83180.
Teléfono (662) 217-49-86, E-mail: ism.sonora@hotmail.com ism.sonora@gmail.com



Hermosillo, Sonora; a 26 de junio de 2023
Oficio No. ISM/DPS/039/2023
2023: "Año de Adolfo de la Huerta Marcor"

M.C. XÓCHITL VEGA AMAYA

Titular de la Unidad de Transparencia del Instituto Sonorense de las Mujeres
Presente. –

Por medio del presente me permito dar respuesta al oficio **No. ISM/UT-092/2023**, que busca dar contestación a la solicitud de Acceso a la Información Pública con Número de **Folio 260491723000038** en el cual solicita se proporcione la siguiente información referente a los puntos 9, 10, 11, 12 y 13:

- "9.- ¿Qué guías se emitieron para que las dependencias y organismos integraran su presupuesto con perspectiva de género?**
- 10.- ¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género a los presupuestos públicos?**
- 11.- ¿Cuántos análisis o auditorías se han realizado para observar que los presupuestos de egresos de las dependencias u organismos sean con perspectiva de género?**
- 12.- ¿Qué recomendaciones se dan a las dependencias u organismos para que integren sus presupuestos con perspectiva de género?**
- 13.- ¿Con qué indicadores se cuenta para observar el cumplimiento de contar con presupuestos públicos con perspectiva de género para la Administración Pública Directa y Paraestatal del Estado?"**

Con el fin de cumplir en tiempo y forma con las obligaciones de la Ley de Transparencia y Acceso a la información pública del Estado de Sonora y dar respuesta a dicha petición le informo lo referente a los puntos 9, 10, 11, 12 y 13:

Con respecto al punto 9, actualmente se tiene en el programa de trabajo la elaboración de unos lineamientos para la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género.

En respuesta al punto 10, el ISM, de acuerdo con lo que marca la Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres en su artículo 4, tiene la responsabilidad de aplicar en la formulación y conducción de las políticas públicas en materia de igualdad sustantiva

Periférico Norte No. 328, esquina con Ignacio Romero, colonia Balderrama, Hermosillo, Sonora. C.P. 83180.

Teléfono (662) 217-49-86, E-mail: ism.sonora@hotmail.com e ism.sonora@gmail.com



y en su fracción I, refiere acerca de la transversalidad de la perspectiva género en la administración pública estatal. En congruencia con lo anterior y de acuerdo con el Decreto de presupuesto para el ejercicio fiscal 2022 del gobierno del estado, en su artículo 88, establece que deberá examinar y verificar el cumplimiento por parte de las dependencias y entidades de la administración pública, de las acciones contenidas en el Anexo de los programas que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres (Anexo M).

Igualmente, con sustento y de conformidad con la Ley de Planeación del Estado de Sonora en los artículos 18 fracción III, y 19 fracción III; la Ley de Igualdad para mujeres y hombres del estado de Sonora y la Ley de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, el ISM desde su ámbito de responsabilidades destina sus programas y acciones para contribuir a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Por ello, se elabora el Anexo del programa que contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres para cada ejercicio desde el 2017, mismo que se le denominó una letra, antes "K", hoy es anexo M, con la finalidad de dar cumplimiento con las obligaciones, como ejecutores del gasto estatal, del seguimiento, evaluación, monitoreo y fiscalización de las acciones con perspectiva de género, este Instituto da seguimiento; en consecuencia, actualmente las dependencias incluidas en el mismo, reportan los avances con respecto al apéndice M para las erogaciones de la igualdad entre mujeres y hombres del presupuesto de egresos del estado de Sonora.

En respuesta al punto 12, es importante resaltar, que el ISM insta a las dependencias y entidades de la administración pública a que incorporen la perspectiva de género en el proceso de planeación, incluyendo en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género, así como en sus programas, proyectos y acciones; A la par, se hacen las recomendaciones necesarias para que implementen indicadores con perspectiva de género que visibilicen las brechas de género existentes. Con el fin de establecer bases de coordinación y el seguimiento a los compromisos que se instituyen, el ISM estableció los convenios con las dependencias y entidades de la administración pública, como mecanismo de coordinación, cooperación interinstitucional y seguimiento de la política de igualdad entre mujeres y hombres en el estado de Sonora.

En respuesta al punto 11, el Instituto no está facultado para hacer auditorías, sin embargo, es relevante señalar que el ISAF realizó una evaluación de la política de



GOBIERNO
DE SONORA

ESTADO DE SONORA
GOBIERNO



igualdad entre mujeres y hombres del ejercicio 2021, del cual emanaron recomendaciones a todas las dependencias y entidades a fin de que las atendieran. Derivado de lo mismo, se han firmado cerca de 80 convenios para dar seguimiento a dichas acciones.

Sin otro particular, le reitero mis saludos y quedo a sus órdenes para cualquier Duda o aclaración.

Atentamente


M.D.R. MARIA ANTONIETA MARGOT LOUSTAUNAU BAUTISTA

Directora de Programas Sociales
Instituto Sonorense de las Mujeres

C.c.p. Dra. Mireya Scarone Adarga. -Coordinadora Ejecutiva del Instituto Sonorense de las Mujeres.

C.c.p. Archivo.

Periférico Norte No. 328, esquina con Ignacio Romero, colonia Balderrama, Hermosillo, Sonora. C.P. 83180.

Teléfono (662) 217-49-86, E-mail: ism.sonora@hotmail.com e ism.sonora@gmail.com

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





Contenido	
INTRODUCCIÓN	4
I. CONTEXTO ESTADÍSTICO	6
I.1 Indicadores de población.....	6
I.2 Indicadores de Seguridad.....	8
II. MARCO NORMATIVO	10
II.1 Convenios Internacionales	10
II.2 Normatividad Federal.....	10
II.3 Normatividad Estatal	11
II.4 Alineación del Programa Integral de Capacitación.....	12
IV. METODOLOGÍA	22
IV.1 Modelo instruccional	22
IV.2 Metodología Participativa.....	22
IV.3 Metodología Expositiva	23
IV.4 Metodología Interactiva.....	23
V. OBJETIVOS DEL PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	24
V.1 Objetivos del Programa	24
V.1.1 Objetivo General	24
V.1.2 Objetivos Específicos	24
V.2 Lineamientos Generales	24
V.3 Responsable del Programa	25
VI. COMPONENTES DEL PROGRAMA	26
VI.1 Actores Estratégicos.....	26
VI.2 Programa de capacitación y formación profesional de Institucionalización de la Perspectiva de Género.....	26
VI.2.1 Eje Básico	26
VI.2.2 Eje Intermedio.....	26
VI.2.3 Eje Especializado.....	27
VI.2.4 Eje Liderazgo y Desarrollo Personal.....	28
VI.2.5 Eje Interno.....	28
VI.3 Planes de Capacitación.....	29
VI.4 Indicadores.....	30





VII.- EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	32
VII.1 Evaluación para Participantes.....	32
VII.2 Evaluación de personas Instructoras.....	32
VII.3 Evaluación del Programa.....	32
GLOSARIO	34
BIBLIOGRAFÍA	37



INTRODUCCIÓN

A partir de la segunda mitad del siglo pasado surgieron los primeros acuerdos y acciones impulsadas por la Organización de las Naciones Unidas para revertir la situación de injusticia e inequidad en la que se sitúan las mujeres en el mundo, proporcionando el marco internacional que define los derechos humanos de las mujeres. En México diversos programas y acciones gubernamentales fueron puestos en práctica sobre todo a partir de las tres últimas décadas del siglo pasado, iniciando la construcción de los fundamentos jurídicos, sociales, económicos y políticos para superar las brechas sociales que existen entre las mujeres y los hombres en este país.

En el 57º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), celebrada en la Sede de las Naciones Unidas, en Nueva York, del 4 al 15 de marzo de 2013, se remarcó la importancia de trabajar en la prevención a través de la promoción de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y su disfrute de los derechos humanos. Asimismo, significa conseguir que el hogar y los espacios públicos sean más seguros para las mujeres, adolescentes y niñas, procurando la autonomía económica y la seguridad de las mujeres, aumentando la participación de las mujeres y su poder de decisión, en el hogar y las relaciones, así como en la vida pública y la política. El trabajo con hombres y niños ayuda a acelerar el progreso en materia de prevención y la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas. Ellos pueden comenzar a cuestionar las desigualdades y las normas sociales profundamente arraigadas que perpetúan el control y el poder que los hombres ejercen sobre las mujeres y refuerzan la tolerancia hacia la violencia contra las mujeres y niñas.

El Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional con Perspectiva de Género del Instituto Sonorense de las Mujeres se fundamenta en un marco jurídico, que se explicara más adelante, 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, revirtiendo de esa manera la cultura de asimetría social que transitan las mujeres. Fue aprobado por la Junta de Gobierno del Instituto Sonorense de las Mujeres en la I Sesión Extraordinaria el día 18 de diciembre del 2018, y publicado en el Boletín Oficial del Estado de Sonora el 22 de abril del 2019.

El Instituto Sonorense de las Mujeres es responsable del seguimiento, la asesoría y supervisión correspondiente a todas las dependencias o instancias involucradas en dar respuesta resolutorio que señala las 11 medidas de prevención, 8 medidas de seguridad, 7 medidas de justicia y 5 medidas de reparación del daño en el estado de Sonora de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM), presentada el 20 de agosto del 2021, para los municipios de Cajeme,





Empalme, Guaymas, Hermosillo, Nogales, San Luis Río Colorado, y del estado de Sonora. En apego a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el Estado de Sonora.

La evaluación y actualización del Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional con Perspectiva de Género atiende específicamente el punto V de las Medidas de prevención que forman parte la Resolución de la Secretaría de Gobernación respecto a la Solicitud de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) para el Estado de Sonora.

Esta actualización se realizó acorde a las políticas públicas vigentes, y a las problemáticas relacionadas con la violencia de género, en especial la violencia familiar y el acoso sexual, reestructurando los temas y ejes de capacitación con el objetivo de proveer un esquema formativo integral con enfoque de género y Derechos Humanos, con énfasis en la profesionalización de las personas al servicio de la administración pública.

Dentro de las políticas públicas a las que se les dio prioridad, están aquellas políticas sociales que impulsan la igualdad y previenen la violencia contra las mujeres, como la política social de cuidados, la prevención de embarazo adolescente y erradicación del embarazo infantil, derechos sexuales y reproductivos, la codependencia ligada a la violencia familiar, considerándolas de manera importante en los contenidos de la capacitación.

El presente documento es también un instrumento de apoyo para organizar los esfuerzos de las dependencias integrantes e invitadas permanentes del Sistema PASE, en sus acciones a favor del ejercicio de los Derechos Humanos de las mujeres en todas las etapas de su vida.

I. CONTEXTO ESTADÍSTICO

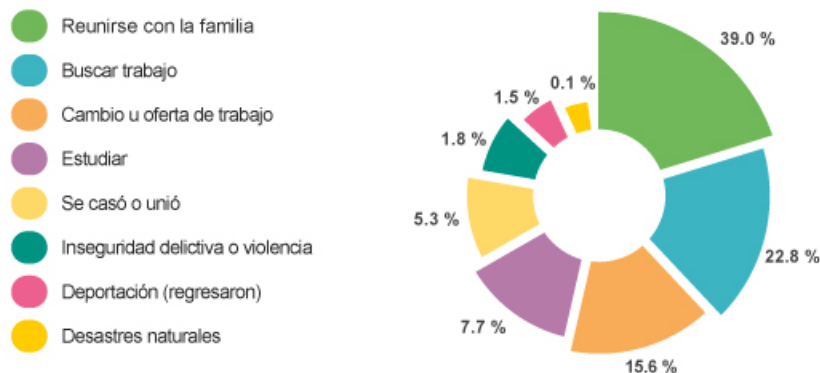
I.1 Indicadores de población

En Sonora viven 2, 944,840 personas, 1, 472,643 mujeres y 1, 472,197 hombres, según datos del Censo de Población y Vivienda 2020 publicado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en donde el 88% de la población vive en las 62 localidades urbanas, y el 12% restante en las 7,238 localidades rurales existentes.

A 2020, la esperanza de vida en Sonora es de 75.4 años, 78.6 las mujeres y 72.4 los hombres. Al igual que sucede en otras entidades de México, las mujeres en Sonora viven, en promedio, más que los hombres.

En cuanto a movimientos de población, entre 2015 y 2020, salieron de Sonora 63,808 personas para radicar en otra entidad, 20,208 personas para vivir en otro país, e ingresaron 75,302 personas procedentes del resto de las entidades del país.

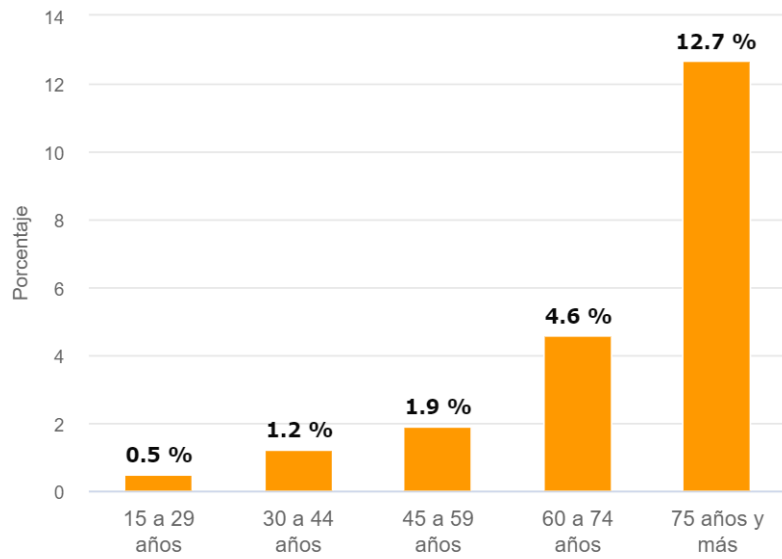
Las principales causas de migración en el Estado según el Censo de Población y Vivienda 2020:



Nota: Los porcentajes pueden no sumar 100 % porque no incluye otras causas y no especificado.

En Sonora el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más de edad es de 10.4, lo que equivale a poco más de primer año de bachillerato, y 2 de cada 100 personas de 15 años y más, no saben leer ni escribir.

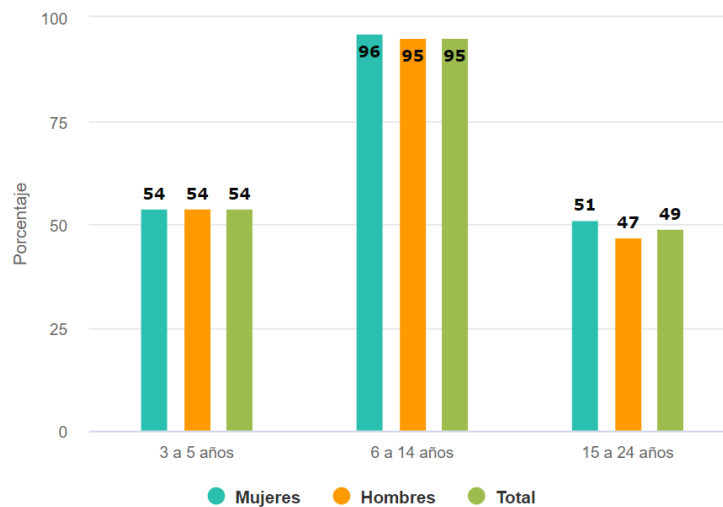
Porcentaje de población por grupos de edad que es analfabeta, 2020



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.

En lo que respecta a asistencia escolar, el 95 % de las niñas y niños de 6 a 14 años de edad asisten a la escuela. Observándose un mayor porcentaje de mujeres en la asistencia.

Asistencia escolar por grupos de edad y sexo 2020



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.



Hay 62,808 personas mayores de 3 años que hablan alguna lengua indígena en Sonora, siendo la Mayo la que tiene mayor número de hablantes, 26,588 personas, la siguen la Yaqui con 18,239 hablantes, Mixteco con 2,518 hablantes y Zapoteco con 2,309 hablantes. El 1.5% de la población de Sonora se reconoce Afrodescendiente, 43,510 personas.

En 2020, en Sonora hay 876,333 viviendas particulares habitadas, de las cuales el 48.0 % de las viviendas particulares habitadas cuentan con dos dormitorios, 89.2 % disponen de agua entubada dentro de la vivienda, 98.9 % cuentan con energía eléctrica y 85.9 % tienen drenaje conectado a la red pública.

En Sonora, 61 de cada 100 hogares son de tipo nuclear y en 34 de cada 100 hogares reconocen a las mujeres como persona de referencia, lo que significa que son consideradas como jefa de la vivienda (300,228 hogares).

Según el Censo de Población y Vivienda 2020, en la Entidad laboran 1 448 628 personas.

I.2 Indicadores de Seguridad

Ante la necesidad de disponer de información más desagregada y específica sobre la incidencia delictiva, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en coordinación con distintas áreas rectoras y técnicas especializadas, tanto gubernamentales como de la sociedad civil y la academia, implementa una metodología para el registro y clasificación de los delitos y las víctimas para fines estadísticos.

En el Informe presentado por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNP) sobre violencia contra las mujeres, con corte de enero a diciembre de 2021, se incluyen datos de dos fuentes, la información de incidencia delictiva que incluye feminicidios y víctimas mujeres de otros delitos, con base a carpetas de investigación iniciadas ante el ministerio público; la segunda fuente, provienen de estadísticas de llamadas de emergencia al 9-1-1, relacionadas con incidentes de violencia contra las mujeres y que son registrados por los centros de atención de llamadas de emergencia en el estado.

Con base a los datos publicados por el SESNSP, los presuntos delitos de feminicidio por cada 100 mil habitantes de enero a diciembre del 2021, Sonora con 45 casos, se ubica en segundo lugar después de Quintana Roo presentando un 2.68, por arriba de la media nacional de 1.47. Las víctimas de feminicidio en su mayoría son de 18 años o más. Los municipios de Cajeme, Guaymas y Hermosillo se encuentran en los lugares 18, 19 y 20 respectivamente, donde se presentan mayormente los delitos de feminicidio.

Igualmente, en el caso de los homicidios dolosos en nuestra entidad, presentaron 95 casos en el periodo de enero a diciembre de 2021, encontrándose Sonora en el noveno lugar, a nivel nacional. En su gran mayoría, son mujeres de 18 años y más.



Los datos revelan que las víctimas mujeres de homicidio doloso por cada 100 mil mujeres a nivel estatal, Sonora se encuentra en 6.07, por arriba de la media nacional de 4.17.

Los presuntos delitos de violencia familiar por cada 100 mil habitantes de enero a diciembre de 2021, Sonora se encuentra en el treceavo lugar, a 232.2 casos, por arriba de la media nacional de 196.7. Destacan claramente las llamadas de emergencia relacionadas con incidentes de violencia familiar por cada 100 mil habitantes, colocándose en el primer lugar con 1854.1 casos.

Las llamadas de emergencia relacionadas con incidentes de violencia de pareja por cada 100 mil habitantes, Sonora se coloca en el cuarto lugar con 456.3 casos, por arriba de la media nacional de 201.2. Igualmente, de las 259,452 llamadas de emergencia relacionadas con incidentes de violencia de pareja a nivel nacional, 20,061 se registraron en esta entidad, ubicándola en el quinto lugar.

Los presuntos delitos de violación registrado por SESNSP, ubica a Sonora en el lugar número 22. De los 21,189 casos presentados a nivel nacional, 353 se dieron en Sonora. Sin embargo, las llamadas de emergencia relacionadas con incidentes de violación por cada 100 mil habitantes, se encuentra en el lugar 21, a 1.74 por debajo de la media nacional de 2.72 llamadas.

II. MARCO NORMATIVO

El marco normativo es una combinación de estatutos internacionales, nacionales y estatales que establecen las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de su participación en la sociedad.

II.1 Convenios Internacionales

La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW) es el instrumento internacional más amplio sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas, adoptado en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y ratificado por México el 23 de marzo de 1981. En ella se identifican las áreas en que ha sido notoria la manifestación de discriminación en perjuicio de las mujeres, reconoce que los patrones socioculturales de género deben de ser modificados y eliminar aquellos prejuicios y prácticas que estén basadas en la idea de superioridad e inferioridad de los sexos.

En 1995, durante la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, se reconoció que la violencia de género contra las mujeres es una violación a los derechos humanos, y en 1998, la Asamblea General de Naciones Unidas, aprobó el documento denominado “Las Estrategias y Medidas Prácticas, Modelo para la Eliminación de la Violencia de Género contra la Mujer”, en el campo de la prevención del delito y la justicia penal como anexo de la resolución sobre la violencia de género contra las mujeres que se adopta año con año en esta instancia. En este documento se afirma que este tipo de violencia tiene una naturaleza polifacética y, por tanto, requiere de diferentes tipos de estrategias para combatirla de manera eficiente.

El Estado mexicano ratificó el 12 noviembre de 1998 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará” que tutela los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, esta se refiere a la violencia contra las mujeres y se enfoca a proteger el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, misma que insta a los Estados parte a tomar medidas específicas o programas y servicios de atención especializada para mujeres en situación de violencia.

II.2 Normatividad Federal

En consecuencia y asumiendo los compromisos internacionales adoptados por el Estado mexicano en materia de derechos humanos de las mujeres contamos en México con importantes avances en materia legislativa en la que se ven reflejado el interés por mejorar las condiciones de vida de las mujeres y erradicar toda forma de manifestación de violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, tanto públicos como privados, de tal suerte que contamos con un marco jurídico en la materia.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos



- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención de los Derechos Políticos de la Mujer
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Declaración de Naciones Unidas sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley para la Protección de los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes
- Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas, entre otros

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las Entidades Federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Esta Ley señala en su artículo tercero que de todas las medidas que se deriven de la presente ley garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

II.3 Normatividad Estatal

Los ordenamientos jurídicos del Estado de Sonora son los siguientes:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano 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 para el Estado de Sonora
- Ley de atención a víctimas para el estado de Sonora
- Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres
- Ley de Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas de Sonora
- Ley que crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos del estado de Sonora
- Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora
- Ley De Los Derechos De Niñas, Niños Y Adolescentes Del Estado De Sonora
- Ley de Prevención y Combate de la Trata de Personas para el Estado de Sonora
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación del Estado de Sonora
- Código Penal del Estado de Sonora

II.4 Alineación del Programa Integral de Capacitación

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de la que México forma parte, establece como parte del Objetivo 5 lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, estableciendo las siguientes metas:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la

Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

En lo que respecta a la Recomendación General 19 del Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), plantea que es una obligación de los estados adoptar medidas apropiadas y eficaces para combatir todo tipo de violencia; llevar a cabo una adecuación normativa para que las leyes prohíban y condenen cualquier tipo de violencia en contra de la mujer; proporcionar servicios apropiados de protección y apoyo a las víctimas, así como recopilar estadísticas y la investigación acerca del alcance, las causas y los efectos de la violencia y de la eficacia de las medidas para prevenir y responder a la violencia, entre otras.

A nivel nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece los elementos esenciales para la conceptualización de las violencias, así como los principios rectores, y el andamiaje institucional para contribuir con la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes de nuestro país, indicando la importancia de desarrollar modelos que guíen dichos esfuerzos.

El Plan Nacional de Desarrollo 2020-2024 establece como objetivo superior el bienestar general de la población, y el Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD) contribuye a esta meta a través del Eje General del denominado Política y Gobierno, el cual contribuye al cambio de paradigma en seguridad, con el objetivo de contribuir a generar las condiciones de seguridad ciudadana necesarias y suficientes para que las mujeres y niñas recuperen la tranquilidad y gocen de libertad y entornos seguros y en paz, así como fortalecer los liderazgos de las mujeres en sus comunidades para construir una cultura de paz.

El Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres tiene como objetivos prioritarios:

- Disminuir las violencias contra las mujeres, mediante la implementación de medidas preventivas de los factores de riesgo.
- Promover servicios de atención integral especializada, con enfoque interseccional e intercultural para mujeres víctimas de la violencia.

- Fomentar la procuración e impartición de justicia con perspectiva de género para asegurar la sanción, reparación del daño y la no repetición, con las instancias competentes a nivel nacional.
- Impulsar acciones de coordinación que permitan institucionalizar en el Estado Mexicano la erradicación de la violencia contra las mujeres.

El Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024 (PNDH) es un programa especial derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND). En su objetivo 2 “Asegurar la Atención a las Víctimas de Violaciones graves de Derechos Humanos” busca atender de manera prioritaria a las víctimas e implementar políticas que eliminen las causas estructurales que permiten que estas violaciones se perpetúen.

El Plan Estatal de Desarrollo, Sonora 2021-2027, establece los siguientes ejes y objetivos a favor de las mujeres y el trabajo interinstitucional:

Eje Primero

Objetivo 3: Buen gobierno para la regeneración democrática

Estrategia: Institucionalizar la gobernabilidad con un enfoque democrático a través del fortalecimiento presupuestal, la coordinación interinstitucional y la operación de mecanismos de participación social.

Eje Tercero

Objetivo 6: Igualdad de derechos y de género

Estrategia: Promover el ejercicio pleno de los derechos humanos y empoderamiento de las mujeres mediante políticas públicas interinstitucionales para alcanzar una igualdad sustantiva de género

Eje Cuarto

Objetivo 8: Seguridad y desarrollo

Estrategia: Fortalecer la coordinación institucional y la participación ciudadana con una visión integral del desarrollo y seguridad para reconstruir el tejido social y mitigar los factores de riesgo que generan la violencia.

Estrategia: Salvaguardar la integridad física, mental y emocional de las mujeres mediante la prevención, atención y eliminación de toda violencia contra ellas.

III. MARCO TEÓRICO

El término “género” aparece por primera vez, en las ciencias sociales en 1955, se adopta esa palabra para describir el conjunto de conductas atribuidas a los hombres y mujeres. Este concepto es el resultado de un proceso de construcción social mediante el que se adjudican simbólicamente expectativas y valores que cada cultura atribuye a los hombres y las mujeres. El género es diferente del sexo, en que el primero se construye culturalmente, mediante el aprendizaje, resultado del proceso de formación y socialización, mientras que el segundo, corresponde a las diferencias biológicas y físicas entre mujeres y hombres.

La también antropóloga Gayle Rubin en 1975, en su artículo “El tráfico de mujeres: nota sobre la economía política del sexo”, presenta, por primera vez, la idea de que el sexo de las personas es un fenómeno biológico sobre el que las sociedades construyen, a partir de categorías y otros elementos simbólicos, es decir, propiamente “culturales”, una cierta interpretación. Esa interpretación se traduce en asignar valores y significados que no existen por sí mismos, da lugar a los “géneros” de las personas. Las interpretaciones sobre esos cuerpos construyen los géneros. A esta relación estrecha entre lo biológico y lo cultural, la llama Rubin “sistema sexo – género”. A este sistema la autora se refiere al “conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades transformadas”.

Una vez que socialmente se asigna a mujeres y hombres un género, se espera que se desenvuelvan socialmente a partir de esas reglas, valores, estereotipos o modelos que hacen la diferencia entre lo femenino y lo masculino. Estos estereotipos abarcan no sólo los roles de género o repertorio de actividades que tendrán que realizarse en caso de ser hombre o distintamente en caso de ser mujer, sino también incluye los estereotipos de rasgos de género, los cuales consisten en las características psicológicas que se atribuyen a uno y otro sexo.

Por lo anterior es imprescindible realizar este análisis y observar desde la óptica denominada perspectiva de género, que es abordar un fenómeno social e individual y tener una visión más completa de la persona o el grupo en su conducta, características, emociones, posición de poder y roles, entre otras, tener claro al género como una categoría analítica.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define la Perspectiva de Género como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. 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. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y de que es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad y acorten las brechas entre mujeres y hombres en todas las esferas del desarrollo, de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, la condición de discapacidad y el estatus migratorio, entre otros. Es un error recurrente que por igualdad de género se entienda de forma literal que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, cuando lo correcto es que, que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

De acuerdo con la Recomendación General N° 25 del Comité CEDAW, los Estados Parte, tienen tres obligaciones fundamentales para eliminar la discriminación contra las mujeres, las cuales trascienden la simple obligación jurídica formal de la igualdad de trato entre mujeres y hombres:

1. Garantizar que las mujeres no sean discriminadas directa ni indirectamente, ni en el ámbito público, ni en el privado.
2. Mejorar la situación de facto de las mujeres, adoptando políticas y programas concretos y eficaces.
3. Hacer frente a las relaciones prevaletentes entre mujeres y hombres y a la persistencia de estereotipos de género que afectan a las primeras, tanto por acciones individuales, como por leyes y estructuras e instituciones jurídicas y sociales.

Según la CEDAW y su Comité, el indicador de la igualdad no está en las políticas, leyes o instituciones creadas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, sino en lo que todas esas acciones han logrado como resultado en el ejercicio efectivo y pleno de los derechos humanos de las mujeres y en el cambio estructural para la igualdad.

Por otra parte, los conceptos de “patriarcado” y “cultura patriarcal” son una herramienta teórica y analítica que ayuda para visibilizar las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres en determinadas sociedades.

La cultura patriarcal permea las relaciones de género en el seno de la familia, a través de la distribución y la jerarquización de roles, funciones, atributos, atribuciones y ámbitos de acción. A su vez, la dominación masculina se manifiesta en el ámbito público. La cultura patriarcal desarrolla e instrumenta espacios físicos y simbólicos para los géneros en donde se producen y reproducen actividades. En términos generales, aunque no exclusivos, los espacios públicos han sido dominados por los hombres. Además, en su ejercicio de hegemonía, éstos se visualizan constructores de cultura y civilización, y a las mujeres se les ubica preferentemente en espacios privados y domésticos, así como en roles vinculados con las reproducciones naturales de las personas y los grupos. No significa que las

mujeres carezcan de poder, sino que, en la relación social entre los géneros, los signos y prácticas del hombre son hegemónicas e, incluso, opresivas.

Walby sostiene que las relaciones patriarcales en las sociedades industriales avanzadas se construyen y se mantienen gracias a seis estructuras analíticamente separables, en las que los hombres dominan y explotan a las mujeres:

- La producción doméstica (los hombres se apropian del valor del trabajo doméstico no remunerado);
- Las relaciones patriarcales en el trabajo remunerado (las mujeres quedan relegadas a las tareas peor pagadas);
- Las relaciones patriarcales en el Estado (los hombres dominan las instituciones y elaboran una legislación claramente desventajosa para las mujeres);
- La violencia machista;
- Las relaciones patriarcales en el terreno de la sexualidad (los hombres controlan el cuerpo femenino), y
- Las relaciones patriarcales en las instituciones culturales (los hombres dominan tanto la producción y la forma de los distintos medios como las representaciones que éstos ofrecen de la mujer).

La Organización de las Naciones Unidas, en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia de Género contra la Mujer en 1993, reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos. Para comprender la violencia de género contra las mujeres, es necesario tratar las causas fundamentales para reforzar los factores a nivel de población que protegen de la violencia y para tratar aquellos que aumentan las posibilidades de que se produzca. Esto conlleva identificar dichos factores, así como comprender las relaciones que existen entre ellos.

La ONU define que por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. Es un problema multicausal que tiene impacto en cada una de las etapas de vida de las mujeres y en todos los ámbitos donde se relaciona, limitando con esto su desarrollo psicosocial, afectando seriamente la salud física, psicológica y sexual, restringiendo el ejercicio pleno de sus derechos. Esta violencia afecta de forma diferente a algunos grupos, ya que sufren múltiples formas de discriminación, estos grupos incluyen a mujeres con discapacidad; mujeres de minorías étnicas y raciales o grupos indígenas; trabajadoras sexuales; y mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero o intersexuales.

La Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Sonora enmarca las siguientes modalidades de la violencia contra las mujeres:

Violencia en el ámbito familiar: Es el acto de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad, afinidad o civil, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

Violencia en el ámbito laboral y escolar: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o en una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Violencia en la comunidad: Son los actos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las personas que teniendo el carácter de servidores públicos, en los términos de las disposiciones relativas de la Constitución Política del Estado y de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios, discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

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

Violencia Política: Es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo. Se entenderá que las acciones u omisiones se basan en elementos de género, cuando se dirijan a una mujer por su condición de mujer; le afecten desproporcionadamente o tengan un impacto diferenciado en ella.

Violencia Obstétrica: Se consideran actos de violencia obstétrica, los siguientes:

I.- La negativa, el retraso o la omisión injustificada de brindar atención médica oportuna y eficaz a las mujeres en el embarazo, parto, puerperio o en emergencias obstétricas;

II.- El trato deshumanizado, denigrante, discriminatorio o negligente cuando una mujer solicita asesoramiento o requiere atención durante el embarazo, el parto o el puerperio;

III.- Alterar el proceso natural del parto de bajo riesgo mediante técnicas de aceleración o de inducción al trabajo de parto normal, o la ruptura artificial de las membranas con el solo motivo de aprontar el parto;

IV.- El uso irracional de procedimientos médicos como la episiotomía;

V.- Practicar el parto por vía cesárea existiendo condiciones para el parto natural; sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la mujer;

VI.- Imponer de manera coercitiva o sin el consentimiento informado algún método anticonceptivo, ya sea temporal o permanente, especialmente durante la atención del parto;

VII.- Negarse a administrar analgésicos cuando no existe impedimento médico para ello;

VIII.- Obligar a la mujer a parir en una posición en específico, cuando existan los medios técnicos para que lo realice en la posición que ella elija;

IX.- Obstaculizar sin causa médica justificada el apego precoz del recién nacido con su madre, negándole la posibilidad de cargarlo y amamantarlo inmediatamente después de nacer;

X.- Acosar o presionar psicológicamente o con el manejo del dolor a una mujer en labor de parto con el fin de inhibir la libre decisión de su maternidad o coaccionar para obtener su consentimiento;

XI.- Negarse a proporcionar a la mujer información respecto de los procedimientos médicos y quirúrgicos, o manipular la información para obtener su consentimiento;

También en esta misma Ley, y en el Código Penal del Estado, encuadran los siguientes tipos de violencia contra las mujeres:

Violencia psicológica. - Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, devaluación, marginación, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Violencia física. - Es cualquier acto que causa daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto.

Violencia patrimonial. - Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.



Violencia económica. - Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia sexual. - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

Violencia digital. - Son los actos de acoso, hostigamiento, amenaza, engaño, abuso de confianza, vulneración de datos e información, divulgación y difusión de textos, imágenes, audios, videos, datos personales u otros elementos, ya sean de naturaleza verdadera, alterada o apócrifa de contenido sexual íntimo, que inciten al odio y/o que atenten contra la integridad, la dignidad, la intimidad.

Violencia Política. - Se entiende a quien por cualquier medio impida, obstaculice o realice por sí o a través de terceros cualquier acción u omisión con el ánimo de causar daño físico, psicológico, sexual, económico o de otra índole, resultado de discriminación por razón de género en contra de una o más mujeres que tenga como propósito restringir, suspender o impedir el ejercicio de sus derechos político-electorales o inducir la u obligarla a tomar decisiones de la misma índole en contra de su voluntad o de la ley.

También existen en la literatura otros tipos de violencia, como la mediática y la simbólica:

Violencia mediática: Es la publicación y/o difusión de mensajes, imágenes, íconos o signos estereotipados a través de cualquier medio de comunicación, que reproducen dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, normalizando así, la subordinación de las mujeres en la sociedad.

Violencia simbólica: Concepto creado por el sociólogo francés Pierre Bourdieu, que se utiliza para describir las formas de violencia no ejercidas directamente mediante la fuerza física, sino a través de la imposición por parte de los sujetos dominantes a los sujetos dominados de una visión del mundo, de los roles sociales, de las categorías cognitivas y de las estructuras mentales.

La violencia contra la mujer tiene consecuencias para la salud de las mujeres, así como consecuencias sociales y económicas, costos para la sociedad, y, por último, el impacto de presenciar la violencia, el impacto sobre el bienestar, la estabilidad económica y social, puede contribuir a mantener los ciclos de violencia y a volver esta situación un problema intergeneracional. (ONU Mujeres, 2015)

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (razones de género), originada en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas, se utiliza principalmente al referirse a la violencia contra las mujeres y las niñas, y si bien la viven en altas proporciones, también los hombres y los niños pueden ser blanco de ella. Este término también es utilizado al





referirse a la violencia relacionada con las normas de género, en el caso de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTIQ+.



IV. METODOLOGÍA

La educación en un sentido más amplio es un proceso en que todos los seres humanos estamos siempre. Según Paulo Freire, el proceso de conocimiento se construye cotidianamente. Enseñar es parte de un proceso más grande de conocer. La mejor manera de acercarse a la realidad es distanciarse desde la teoría del conocer. Esto es posible dentro de una práctica democrática y depende de la cualidad de humildad de la persona facilitadora.

Es importante diferenciar dos conceptos básicos:

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

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

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

Por ello el Programa expuesto en el presente documento se desarrolla con diferentes metodologías, siendo usadas principalmente las siguientes:

IV.1 Modelo instruccional

Un modelo instruccional, es una metodología pedagógica que retoma diversas teorías del aprendizaje con el objetivo de volverlo de calidad y de adaptarse a las nuevas tecnologías. Este diseño incluye los pasos a seguir de forma sistemática para alcanzar los objetivos propuestos, desde indicaciones en donde se incluye el análisis de los participantes, la búsqueda de objetivos, las metas y la implementación de estrategias de evaluación.

IV.2 Metodología Participativa

Esta metodología se concibe como la manera para elaborar colectivamente nuevas salidas a los conflictos cotidianos, salidas que implican rebasar barreras emocionales y culturales. Además, permite el acercamiento y confianza entre las



personas. Así mismo, está diseñada de manera que lo vivencial y lo teórico metodológico se entretrejan para enriquecer la experiencia del proceso educativo.

La forma de trabajar bajo esta metodología es partir de las experiencias propias y posteriormente retroalimentar con lo teórico e ir integrando la mirada, el pensar y sentir de las mujeres y hombres con quienes trabajamos. Finalmente se cierra con una reflexión sobre la forma que se puede adoptar y aplicar en contextos concretos y recuperar los aprendizajes colectivos.

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

IV.3 Metodología Expositiva

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

Con esta metodología se pretende focalizar el aprendizaje sobre los aspectos del tema que considere relevantes. Requiere menos tiempo para compartir el aprendizaje, ya que la información es sistematizada y elaborada previamente. Esta metodología es recomendable cuando se cuente con un máximo de una hora para impartir el tema. (Hernández, P., 1997; García, L., 1998).

IV.4 Metodología Interactiva

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





V. OBJETIVOS DEL PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

V.1 Objetivos del Programa

V.1.1 Objetivo General

El Objetivo general del Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional es la profesionalización de alcance estatal sustentado en una visión de mediano plazo, cuyos principios y ejes rectores se instrumenten por medio de un esquema formativo integral con enfoque de género.

V.1.2 Objetivos Específicos

- Elaborar mecanismos para la detección de necesidades de capacitación y formación profesional con perspectiva de género, en función de los requerimientos institucionales.
- Elaborar programas de capacitación interna en las dependencias integrantes del Sistema PASE
- Impartir capacitación y formación profesional que incorpore los principios de igualdad y no discriminación.
- Capacitar al personal en todos los niveles jerárquicos de la institución para promover un cambio organizacional en los procesos y funciones administrativas que elimine la discriminación por género.
- Concientizar a la sociedad sonorense sobre las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, e impulsar la cultura de la denuncia ante autoridades competentes por la violación de los derechos humanos de las mujeres.
- Informar a las mujeres, adolescentes y niñas sonorenses sobre sus derechos, los recursos y servicios tanto públicos y privados disponibles.
- Generar, fortalecer y difundir la participación de las mujeres para su acceso a la política, economía, educación y salud.

V.2 Lineamientos Generales

- Dar prioridad a la prevención de la violencia que afecta a las mujeres que sufren múltiples formas de discriminación y que se enfrentan a mayores riesgos de violencia o a aquellas más vulnerables a sus consecuencias.
- Considerar los factores específicos que protejan o aumenten las posibilidades de violencia en contextos específicos.
- Las instituciones que conformen el Estado deben reafirmar su compromiso con la igualdad de género, las responsabilidades por la violencia y la prevención, mostrando un fuerte liderazgo en el tema.
- Debe existir asociación y colaboración entre los diferentes sectores para poder realizar mecanismos de planificación y coordinación multisectoriales a nivel organizativo, estatal, nacional, municipal y comunitario.
- Considerar los recursos humanos y financieros adecuados para la implementación de las estrategias, mismos que tienen que estar claramente etiquetados.

- Mantener una fuerte relación con los sistemas encargados de brindar atención y sanción, para garantizar un enfoque integral.
- Mantener un seguimiento a la legislación relacionada, buscando actualizar las estrategias conforme a los avances y armonizaciones que se implementen.
- Contemplar que las acciones, programas, políticas e iniciativas son progresivas.
- Considerar que existen acciones, programas, políticas e iniciativas de corto, mediano y largo plazo.
- Trabajar de manera coordinada con estrategias de prevención y atención de cuestiones relacionadas como: la reducción del consumo nocivo de alcohol y drogas; la promoción de la salud mental; la prevención de otras formas de violencia y de la exposición a estas; la reducción de la pobreza y el fortalecimiento de las conexiones y cohesiones comunitarias.
- Los temas del presente Programa integral de capacitación y formación profesional con perspectiva de género pueden impartirse en modalidad presencial, virtual o mixta.
- Según como se organicen las temáticas, en duración y subtemas, se pueden brindar en modalidad conferencia, o incluso dentro de un diplomado. En el caso de que se considere un diplomado o un seminario, se sugiere que el producto de esta capacitación sea la elaboración e implementación de un plan de trabajo dentro de su institución a favor de la igualdad de género.

V.3 Responsable del Programa

El seguimiento de este Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional recae en el Instituto Sonorense de las Mujeres, de acuerdo con los Artículos 22, 42 y 43 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sonora, siendo responsabilidad de su implementación las instancias que integran el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (PASE), según sus atribuciones.

VI. COMPONENTES DEL PROGRAMA

VI.1 Actores Estratégicos

Personal de la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal y para público en general, incluyendo personas en la iniciativa privada, alumnado, asociaciones civiles, grupos religiosos y de la comunidad abierta.

VI.2 Programa de capacitación y formación profesional de Institucionalización de la Perspectiva de Género

El Programa de capacitación y formación profesional de Institucionalización de la Perspectiva de Género se encuentra estructurado en cinco ejes:

- Básico
- Intermedio
- Especializado
- Liderazgo y desarrollo Personal
- Interno

VI.2.1 Eje Básico

El eje de formación Básico contempla el desarrollo de los temas:

1. Perspectiva de Género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje Incluyente.
4. Masculinidades.
5. Diversidad Sexual y no discriminación.
6. Derechos Humanos de las Mujeres.
7. Derechos sexuales y reproductivos.
8. Calidad en los servicios de atención con Perspectiva de Género.

VI.2.2 Eje Intermedio

El eje de formación Intermedio desarrolla los siguientes temas:

1. Cultura Institucional de la Perspectiva de Género.
2. Factores Psicosociales de riesgo en el trabajo.
3. Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.
4. Igualdad de género.
5. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora y su Reglamento.
6. Ley General de Víctimas y su Reglamento.
7. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sonora y su Reglamento
8. Marco Normativos a favor de las mujeres.
9. 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.
10. Modelo de Protocolo para Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y

Acoso Sexual en las Instituciones Públicas y Privadas de Educación Media Superior y Superior para el Estado de Sonora.

11. Modelo de Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Sonora.
12. Modelo Integral de Atención a Mujeres con Perspectiva de Género.
13. Norma Oficial Mexicana NOM-025.
14. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
15. Paridad y Violencia Política.
16. Política Pública de Igualdad entre mujeres y hombres.
17. Política Pública para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.
18. Política Social de Cuidados
19. Políticas de Prevención de Embarazo Adolescente
20. Presupuestos con perspectiva de género.
21. Prevención de abuso sexual y violación
22. Transversalidad e institucionalización de la Perspectiva de Género.

VI.2.3 Eje Especializado

El eje de formación Especializado va dirigida y enfocada a la profesionalización del personal de acuerdo con el área de competencia en las dependencias gubernamentales que son principalmente la Secretaría de Salud, Secretaría de Seguridad Pública, Fiscalía General de Justicia, el Supremo Tribunal de Justicia del Estado, y Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas y contempla la siguiente temática:

1. Derechos laborales e igualdad laboral.
2. Juzgar con Perspectiva de Género.
3. Mujeres y medio ambiente.
4. Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005 para detectar y atender violencia sexual.
5. Programa VAR (Víctimas de Alto Riesgo).
6. Protocolo Alba Sonora.
7. Protocolo de Actuación Policial en materia de Violencia de Género
8. Protocolo Especializado en la Investigación de casos de desaparición de niños, adolescentes y mujeres.
9. Protocolo Homologado para la Búsqueda de Personas Desaparecidas y No Localizadas.
10. Protocolo para la actuación de investigación del delito de feminicidio y violencia contra las mujeres.
11. Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.
12. Protocolo para proteger y asistir a víctimas de trata de personas en Sonora.

VI.2.4 Eje Liderazgo y Desarrollo Personal

El eje de Liderazgo y desarrollo Personal está enfocado en transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, para erradicar las conductas estereotipadas que propician, fomentan, toleran y perpetúan la violencia contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como fomentar el liderazgo de las mujeres, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y contempla las siguientes temáticas:

1. Adicciones
2. Ansiedad, Depresión, Cutting y suicidio
3. Autocuidados
4. Autoestima
5. Brechas de Género
6. Buenas prácticas familiares
7. Bullying
8. Comunicación asertiva
9. Corresponsabilidad familiar
10. Democratización familiar
11. Educación Financiera
12. Empoderamiento económico
13. Estrés y Auto cuidados
14. Género y Educación
15. Inteligencia Emocional
16. Intervención Psico-educativa sobre salud sexual y reproducción en jóvenes
17. Liderazgo
18. Mecanismos de defensa legal
19. Prevención del embarazo adolescentes
20. Proyecto de vida y toma de decisiones
21. Redes sociales seguras
22. Resolución de conflictos
23. Sexualidad
24. Socialización en la Familia y Redes de apoyo mutuo
25. Violencia contra las mujeres
26. Violencia de género en el trabajo
27. Violencia en el noviazgo

VI.2.5 Eje Interno

En este eje se incluyen las temáticas a considerar en el Plan de capacitación interna de las dependencias de la Administración Pública, tanto para personal de nuevo ingreso, como la permanente. Es importante que estos programas de capacitación incluyan temáticas de los ejes anteriores.

1. Buenas prácticas en clima laboral
2. Código de ética y de conducta
3. Comunicación Institucional incluyente
4. Cultura Institucional y Funcionamiento interno de la institución

5. Huella ecológica, sustentabilidad y uso eficiente de los recursos.
6. Intervención en crisis
7. Ley de Archivos para el Estado de Sonora
8. Manejo de grupos
9. Manejo de sistemas de información pública
10. Paquetería Office (básica)
11. Pedagogía orientada a la capacitación
12. Planeación no discriminatoria

Con los ejes Básico e Intermedio se pretende homologar los planes y programas de profesionalización en las Instancias de Gobierno Estatal y Municipal, para garantizar el eficiente desempeño del funcionariado público en el ámbito de sus competencias, funciones y jerarquías, por lo que las temáticas se dirigen a personal administrativo y operativo.

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

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

VI.3 Planes de Capacitación

Un plan de capacitación es una planificación de la capacitación que se estima necesario realizar, y se pueden incluir todos o solo algunos de los temas de cada eje. Es importante que para su elaboración se lleve a cabo un diagnóstico previo de las necesidades de capacitación para el desempeño de las actividades actuales y las esperadas.

Este diagnóstico se puede realizar a través de encuestas al personal, entrevistas a personas y puestos claves, revisión de capacitaciones previas, así como actualizaciones de marcos normativos y disposiciones oficiales. La recomendación es realizarlo de manera anual, y se puede conjuntar con la evaluación del plan anual anterior.

La periodicidad y duración de las sesiones dependerá de la agenda de las áreas involucradas, así mismo como la modalidad de la intervención, que puede ser presencial, virtual o mixta.

VI.4 Indicadores

Los indicadores son señales de cambio que ayudan a comprender a dónde se dirige una iniciativa y cuánto le falta para alcanzar sus objetivos resumen en una sola cifra una gran cantidad de información que nos permite conocer los cambios que se producen con el paso del tiempo. Su función es orientar las políticas, permitir la medición y supervisión del progreso y fomentar la reunión periódica y sistemática de datos. Los indicadores no deben relacionarse automáticamente con metas específicas, estadísticas, ni sustituyen las investigaciones a fondo.

Los pasos criterios de valoración de indicadores son los siguientes:

- Claro
- Relevante
- Económico
- Monitoreable
- Adecuado
- Aporte Marginal

Indicadores

1.- Nombre del Indicador: Porcentaje de instituciones participantes en el proceso de formación

Descripción: Porcentaje de instituciones participantes en el proceso de formación que tienen obligación de desarrollar acciones vinculadas con los protocolos de trabajo de conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora.

Método de Cálculo: Número de instituciones participantes en el proceso de formación entre el número de instituciones que, de conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, tienen obligación de desarrollar acciones vinculadas con los protocolos de trabajo, multiplicado por 100.

2.- Nombre del Indicador: Cobertura de capacitación

Descripción: Porcentaje de personas al servicio público, que participa en acciones de capacitación de instituciones que, de conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, tienen obligación de desarrollar acciones vinculadas al Sistema PASE, ayudando a observar transversalmente la oportunidad que se brinda de mejorar sus conocimientos y competencias.

Método de Cálculo: Número de personas al servicio público que han participado en al menos una capacitación dividido entre las personas al servicio público que hubo en el periodo, de conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre

de Violencia para el Estado de Sonora, tienen obligación de desarrollar acciones vinculadas con los protocolos de trabajo, multiplicado por 100.

3.- Nombre del Indicador: Cobertura de capacitación por sexo

Descripción: Porcentaje de persona que participa en acciones de capacitación por sexo, respecto al total de personas participantes.

Método de Cálculo: Número de personas que han participado en al menos una capacitación por sexo dividido el Total de población beneficiaria del programa, multiplicado por 100.

4.- Nombre del Indicador: Cumplimiento del programa de capacitación

Descripción: Está métrica es vital para el área de Formación y Capacitación, ya que permite ver en qué medida se están cumpliendo las actividades de formación y capacitación planificadas, las cuales impulsan el mejoramiento del desempeño de las personas.

Método de Cálculo: Número de actividades de capacitación ejecutadas dividido entre las actividades de capacitación planificada multiplicado por 100.

5.- Nombre del Indicador: Inversión total en capacitación

Descripción: Este indicador calcula la inversión realizada en capacitación a nivel general en la organización. Es relevante monitorear su comportamiento en el tiempo y por área a fin de establecer metas respecto del foco estratégico que establezca la organización.

Método de Cálculo: Inversión total en capacitación en un periodo determinado

6.- Nombre del Indicador: Grado de satisfacción de la población beneficiaria con la aplicación del programa

Descripción: Muestra el grado de satisfacción que tiene la población beneficiaria respecto a la aplicación del programa.

Método de Cálculo: Grado de satisfacción de la población beneficiaria.

7.- Nombre del Indicador: Población satisfecha con la aplicación del programa, por sexo (%)

Descripción: Muestra el porcentaje de la población beneficiaria que declara estar satisfecha con la aplicación del programa, por sexo, respecto del total de personas beneficiarias.

Método de Cálculo: Población beneficiaria satisfecha con la aplicación del Programa, por sexo entre el Total de población beneficiaria del programa por 100

VII.- EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

VII.1 Evaluación para Participantes

Las evaluaciones de pretest y postest, nos permiten medir el impacto de las temáticas y rubros abordados en el aprendizaje y conocimiento de las y los participantes, al tener un punto de comparación para análisis por lo que se aplicará un pretest al inicio de la capacitación para evaluar los conocimientos con los que cuenta antes de ser capacitada/o; y un postest para evaluar y verificar la recepción del conocimiento transmitido.

VII.2 Evaluación de personas Instructoras

Se evaluará al instructor o instructora a través de un cuestionario que responderá cada una de las personas que asistieron a la capacitación. Esto con la finalidad de obtener retroalimentación y la percepción de las y los participantes de los cursos y temas implementados, con la finalidad de realizar una mejora continua y de seguimiento de tales capacitaciones; y a través de estas herramientas se pueden realizar los programas de capacitación a desarrollar en el siguiente año.

VII.3 Evaluación del Programa

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

Es importante mencionar, que la modificación de un programa se realiza en completo reconocimiento a las necesidades, demandas o problemáticas sociales, económicas y/o científicas que conlleven a incluir nuevas competencias para las personas participantes, actualizar contenidos, bibliografía, mecanismos de evaluación, además de la incorporación de las políticas públicas y los movimientos sociales que impactan en los objetivos del programa. La actualización de un programa se puede proponer cuando una evaluación interna o externa plantea que es pertinente agregar o sustituir los contenidos para alcanzar el objetivo del mismo.

La sociedad necesita profesionistas que cuenten con conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan el desarrollo integral de la misma, razones que hacen que la evaluación es el instrumento que permite una mejora continua y la toma de decisiones pertinente para favorecer la capacitación, formación y profesionalización, en el caso del Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional con Perspectiva de Género del Instituto Sonorense de las Mujeres en materia de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la violencia contra las mujeres.

La evaluación para llevar a cabo la actualización o modificación del Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional con Perspectiva de Género gira en dos sentidos.



- La evaluación externa, que se refiere al estudio y análisis del contexto o elementos externos, por ejemplo, los referentes nacionales e internacionales.
- La evaluación interna, que es el análisis directo de los contenidos y la metodología del programa.

A continuación, se presentan los pasos para llevar a cabo la actualización del Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional con Perspectiva de Género del Instituto Sonorense de las Mujeres:

- 1.- Se realiza evaluación interna y externa del Programa actual
- 2.- Se presenta la propuesta de modificación a la Coordinadora Ejecutiva para su análisis
- 3.- El Consejo consultivo y social discuten la propuesta
- 4.- La Junta de Gobierno del ISM aprueba la actualización del Programa Integral de Capacitación y Formación Profesional con Perspectiva de Género del Instituto Sonorense de las Mujeres y su debida publicación en el Boletín Oficial del Estado de Sonora.

La siguiente actualización el programa se considerará en el 2023, y será principalmente enfocada a la alineación del Programa Estatal para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia (Sistema PASE) y de las aportaciones del Sistema de Igualdad, así como de las alineaciones y actualizaciones de programas sectoriales estatales y nacionales relacionados con los temas que se incluyen en el presente programa.

Dicha actualización se reforzará con el diagnóstico de capacitación y formación profesional de las personas al servicio público, iniciando la encuesta para recabar la información en el mes de mayo del presente año, considerando el ingreso de las personas que se contratan con recurso federal en diferentes dependencias del Gobierno Estatal.

El seguimiento para la evaluación de los indicadores y objetivos del Programa Integral de Capacitación con Perspectiva de Género se realizará de forma anual, y dependerá de la Dirección de Evaluación y Seguimiento del Instituto Sonorense de las Mujeres, y en caso de requerirse su actualización, esta será responsabilidad de la Dirección de Programas Sociales.

GLOSARIO

Acciones afirmativas son el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Brechas de género o Brechas de desigualdad de género son una medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador, para comprender las dimensiones de la desigualdad y monitorear los efectos de las políticas sobre su erradicación, así como los avances en la eliminación de la desigualdad comparativamente a través del tiempo

Desigualdad de Género es un fenómeno social y cultural en el que se presenta discriminación entre las personas a razón de su género, básicamente entre hombre o mujer, aunque también se extiende a la denominada comunidad LGBTTTQI.

Discriminación son comportamientos y prácticas que derivan en desigualdades injustas y eludibles entre los grupos de la sociedad. Esta definición engloba tanto las formas visibles de prejuicio, violencia, amenaza y rechazo como las formas sutiles, como el prejuicio, la exclusión y el uso de estereotipos. La discriminación puede producirse a nivel individual, interpersonal, organizativo, comunitario y social.

Discapacidad es considerado un concepto en desarrollo que deriva de la interacción entre personas con habilidades funcionales diferentes y obstáculos sociales, por ejemplo, barreras físicas y comportamientos. Son estas barreras las que incapacitan a las personas, no sus discapacidades o habilidades funcionales diferentes. Una persona es más discapacitada cuanto mayor es el número de obstáculos y barreras al que tiene que enfrentarse. Las personas con discapacidad son aquellas que presentan, entre otros, discapacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, como ceguera, sordera, movilidad reducida y discapacidad en el desarrollo.

Diversidad sexual es toda la gama de orientaciones sexuales e identidades de género que forma parte de la vida cotidiana de los seres humanos.

Equidad es el principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja

Equidad de género es un conjunto de ideas, creencias y valores sociales en relación con la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres

Estereotipos de género se refieren a las concepciones preconcebidas sobre cómo es y cómo debe comportarse el hombre y la mujer.

Etnia describe un grupo social cuyos miembros comparten un sentimiento de orígenes comunes, reclaman una historia y un porvenir común y distintivo, poseen



una o más dimensiones de individualidad colectiva y tienen un sentimiento de individualidad colectiva única

Género es una categoría de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad.

Holístico indica que un sistema y sus propiedades se analizan como un todo, de una manera global e integrada.

Igualdad de género es la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar, es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

Igualdad sustantiva es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Indicador es una herramienta cuantitativa o cualitativa que permite mostrar indicios o señales de una situación, actividad o resultado.

Indicadores de género son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género en la región.

Machismo es un término de uso social y académico que engloba al conjunto de actitudes, normas, comportamientos y prácticas culturales que refuerzan y preservan la estructura de dominio masculino y hetero normado sobre la sexualidad, la procreación, el trabajo y los afectos.

Misoginia son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Patriarcado es una estructura de organización y dominación sexo-género en el que prevalece la autoridad y el poder de los hombres y lo masculino.

Perspectiva de género es la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.





Roles de género son tareas o actividades que se espera desempeñen una persona según el sexo al que pertenece.

Sexismo se refiere al conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas. Estas acciones discriminatorias que benefician a un sexo sobre el otro pueden estar dirigidas también a identidades sexuales diversas (lésbico, gay, bisexual, transexualidad, transgénero, travestis, intersexo) y otras condiciones marcadas por la desigualdad o estigmatización.

Sexo se refiere a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de la procreación. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y hombre con sus características sexuales: las primarias, es decir órganos genitales externos e internos; y las secundarias, por ejemplo, vello facial y hombros más amplios en los hombres, así como glándulas mamarias y caderas más predominantes, en mujeres.

Teoría de género abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo.

Violencia contra las mujeres es todo tipo de desigualdades de condiciones y oportunidades sociales, por el hecho mismo de ser mujeres y naturalizadas por el contexto social. Es una consecuencia del desequilibrio en las relaciones de poder entre los sexos en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Constituye un atentado contra el derecho a la vida, a la seguridad, a la libertad, a la dignidad y a la integridad física y psíquica de la víctima y todo ello supone, por lo tanto, un obstáculo para el desarrollo de una sociedad democrática.

Violencia de género se entiende “cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado, como en el público”. Esta violencia puede tener lugar en cualquier tipo de relación interpersonal, en el domicilio de la mujer o en cualquier parte de la comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, R. y Pérez Duarte, A. (2014). Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Contra las Mujeres, Protocolos de Actuación. México: UNAM, cuarta edición.

INMUJERES. Glosario por la igualdad. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>

Lamas, M. (2000) Diferencias de sexo, género y diferencia sexual Cuicuilco, vol. 7, núm. 18, enero-abril, 2000, p. 0 Escuela Nacional de Antropología e Historia Distrito Federal, México

Ley de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora. Recuperado en: <https://ism.sonora.gob.mx/acerca-de/normatividad.html>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia. Recuperado en: <https://ism.sonora.gob.mx/acerca-de/normatividad.html>

Montaño, S. (2006) Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. CEPAL. Santiago.

ONU (1993) Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Recuperado en:

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

ONU Mujeres (2015) Un Marco de Apoyo a la Prevención de la Violencia Contra La Mujer. Recuperado en:

<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/11/prevention-framework#view>

ONU Mujeres (2020) Los Estados Miembros acuerdan implementar plenamente la Declaración de Beijing sobre la igualdad de género, subsanando las deficiencias que impiden el avance de las mujeres <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/3/press-release-csw64-adopts-political-declaration>

ONU Mujeres. (2020). Principios básicos de programación, Monitoreo y Evaluación. Recuperado de <https://www.endvawnow.org/es/modules/view/14-principios-bsicos-de-programacin-monitoreo-y-evaluacin.html>

OPS. (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen. Recuperado de https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf

Pérez Duarte y Noroña, Alicia Elena, Derecho de Familia, Fondo de Cultura Económica, México, 2007, p. 34



Sanz, M. (2007) Los desafíos del milenio ante la igualdad de género, CEPAL-UNIFEM Santiago de Chile. Recuperado en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1304-desafios-milenio-la-igualdad-genero>

Serret, E. (2008) Qué es y para qué sirve la Perspectiva de Género. Instituto de la Mujer Oaxaqueña. Recuperado en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/PAIMEF/Oaxaca/oax09.pdf>



ANEXOS

1. Recursos disponibles de apoyo

Base de datos mundial sobre violencia contra las mujeres es una base de datos coordinada sobre el alcance, la naturaleza y las consecuencias de todas las formas de violencia contra la mujer, y sobre el impacto y la eficacia de las políticas y programas para eliminar dicha violencia. Link: <https://evaw-global-database.unwomen.org/en>

Centro Virtual de conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas del ONUMujeres en el link: <https://www.endvawnow.org/en/>

Glosario para la Igualdad es una herramienta en línea de libre acceso creada por el Inmujeres, para que, al realizar tus labores como servidor o servidora pública, tengas a la mano la consulta y revisión de conceptos de uso recurrente e indispensables en el diseño y formulación de acciones y políticas para la igualdad entre mujeres y hombres. Link: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>

Instituto Sonorense de las Mujeres (<https://ism.sonora.gob.mx/acercade/normatividad.html>) podrán encontrar la normatividad, como lectura sugerida para encuadrar los programas

Inventario de actividades de las Naciones Unidas para poner fin a la violencia contra la mujer, ofrece un panorama general de las actividades pasadas y en curso sobre la violencia contra la mujer por parte de las entidades del sistema de las Naciones Unidas. Link: <https://evaw-un-inventory.unwomen.org/en>

MenEngage es una comunidad internacional de práctica para promover los derechos de las mujeres y la justicia de género para todos mediante la transformación de las masculinidades patriarcales y la participación de hombres y niños. Link: <http://menengage.org/>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos elaboró en el 2012 el “Estudio temático sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres y las niñas y la discapacidad.” Link: <http://www2.ohchr.org/english/issues/women/docs/A.HRC.20.5.pdf>

Organización Internacional de Migraciones (OIM) de ONU Migración es la principal organización intergubernamental en el ámbito de la migración y trabaja en estrecha colaboración con asociados gubernamentales, intergubernamentales y no gubernamentales, así como en el tema de la trata de personas. Link: <https://www.iom.int/es>

Tiempo Fuera: una ruta de acción en caso de abuso sexual, es una plataforma de fácil acceso promovida por “Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A.C., y Redefine <https://tiempofuera.mx/#/>

UNICEF publicó en el 2014 “Eliminar la Violencia Contra los Niños y Niñas: Seis Estrategias Para la Acción”. Link: http://www.unicef.org/publications/index_74866.html

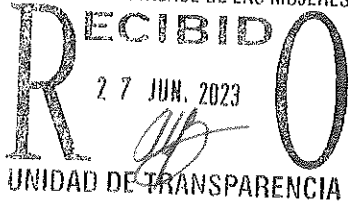


GOBIERNO
DE SONORA

SECRETARÍA DE
GOBIERNO



INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES



Hermosillo, Sonora; a 27 de junio de 2023
Oficio No. ISM/DD-032 /2023

2023: "Año de Adolfo de la Huerta Marcor"

M.C. XOCHITL VEGA AMAYA

Titular de la Unidad de Transparencia del Instituto
Sonorense de las Mujeres.

Presente.

En atención al oficio ISM/UT-091/2023, que me ha sido girado por usted en el que me solicita información relativa a la Solicitud de acceso a la Información Pública con número de folio 260491723000038, me permito informar lo relativo al área a mi cargo; En referencia a las siguientes preguntas podemos referir lo siguiente:

¿Cuál es el Protocolo para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública del Estado de Sonora vigente?

El protocolo que se elaboró en este sentido y que fue publicado en el Boletín Oficial del Estado de Sonora, en fecha lunes 22 de abril de 2019, es el que se encuentra vigente y se utiliza como marco de referencia para la creación de nuevos modelos; esto derivado de que fue elaborado con la intención de proporcionar a las dependencias e instituciones de la administración pública del Estado los lineamientos y mecanismos que coadyuvan a la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual en contra de las personas que forman parte de las estructuras de estas instituciones.

¿Cuál es el proceso para observar si se está cumpliendo el protocolo anterior en el Estado de Sonora?

La Secretaría de la Contraloría del Estado de Sonora, ha estado solicitando información a las distintas instituciones gubernamentales en materia de las acciones que están desarrollando para la implementación de medidas en la materia.

Por nuestra parte, nos encontramos trabajando en el fortalecimiento institucional mediante capacitaciones en materia del "Modelo de Protocolo para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública del estado de Sonora", así como en la

Periférico Norte No. 328, esquina con Ignacio Romero, colonia Balderrama, Hermosillo, Sonora. C.P. 83180.

Teléfono (662) 217-49-86, E-mail: ism.sonora@hotmail.com e ism.sonora@gmail.com



identificación de las conductas que generan este tipo de violencia, las consecuencias y soluciones.

Además de hacer visible las sanciones aplicables al incurrir en este tipo de manifestaciones violentas.

¿Se cuenta con mecanismos internos de las dependencias y organismos para tratar el hostigamiento y acoso sexual?

Dentro de las capacitaciones mencionadas, se propone la integración de comités para atender este tipo de conductas, en este se propone se conformen tres comisiones con el objetivo de prevenir, atender y dar seguimiento a las quejas y denuncias por hostigamiento sexual o acoso sexual.

Derivado de lo anterior se han establecidos comités en algunas dependencias.

¿Cuántos comités al día de hoy se han formalizado para tratar exclusivamente el tema de campañas constantes sobre hostigamiento y acoso sexual que se desprenden del Protocolo Nacional para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública? o informar si en su caso el mismo comité de integridad debería encargarse de esto al interior de las dependencias y organismos.

Hemos enviado por oficio una solicitud de información a las distintas dependencias del estado, esto a efecto de conocer si ya cuentan con protocolo para prevenir y atender el hostigamiento sexual y acoso sexual, así como también estar al tanto de la conformación de los comités para la prevención, atención y seguimiento. Derivado de esto a la fecha tenemos registro de 04 comités, de las siguientes dependencias: Dirección General de Atención a grupos prioritarios y migrantes, Secretaría de Desarrollo Social, DIF Sonora y el Instituto Sonorense de las Mujeres.

Otras refieren que se encuentran trabajando en la generación e implementación de protocolos y comités.



GOBIERNO
DE SONORA

SECRETARÍA DE
GOBIERNO



¿Que debe contener el modelo del protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de cada dependencia y organismo?

- Marco conceptual,
- Debe promover una cultura institucional de cero tolerancia al hostigamiento sexual y acoso sexual,
- Debe promover la igualdad de género y un clima laboral libre de violencia,
- Establecer medidas específicas para prevenir estas conductas por medio de una ruta legal para la atención de casos y procedimiento a seguir,
- Establecer los principios de atención tomando en cuenta los "Criterios para Valorar con Perspectiva de Género, Testimonios de víctimas en Casos de Hostigamiento Sexual de la Suprema corte de Justicia de la Nación",
- La figura de un comité para la prevención, atención y seguimiento de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, estableciendo su estructura, integrantes y requisitos para la conformación del mismo,
- Y debe contener una guía para la integración de expedientes.

Sin más por el momento quedo de Usted.

Atentamente,


LICDA. MARÍA FERNANDA NEGRETE MORALES
Directora de Derechos



Ccp. Dra. Mireya Scarone Adarga, Coordinadora Ejecutiva
BLGM/MFNM

Periférico Norte No. 328, esquina con Ignacio Romero, colonia Balderrama, Hermosillo, Sonora. C.P. 83180.

Teléfono (662) 217-49-86, E-mail: ism.sonora@hotmail.com e ism.sonora@gmail.com