

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





Contenido	
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>I. CONTEXTO ESTADÍSTICO</b> .....	6
I.1 Indicadores de población.....	6
I.2 Indicadores de Seguridad.....	8
<b>II. MARCO NORMATIVO</b> .....	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
<b>IV. METODOLOGÍA</b> .....	22
IV.1 Modelo instruccional .....	22
IV.2 Metodología Participativa.....	22
IV.3 Metodología Expositiva .....	23
IV.4 Metodología Interactiva.....	23
<b>V. OBJETIVOS DEL PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL</b> .....	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
<b>VI. COMPONENTES DEL PROGRAMA</b> .....	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





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

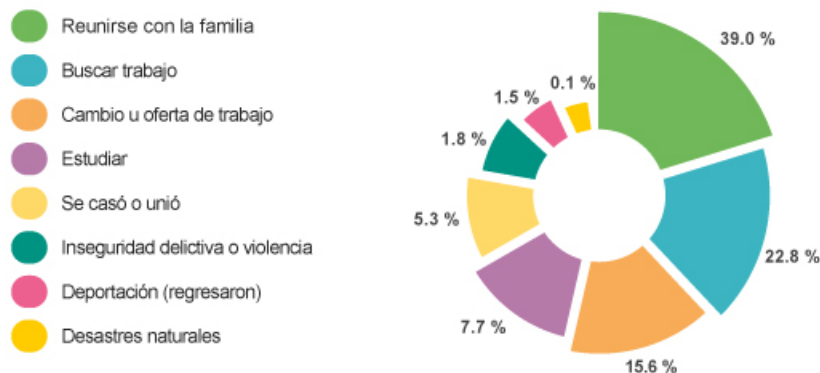
### I.1 Indicadores de población

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.

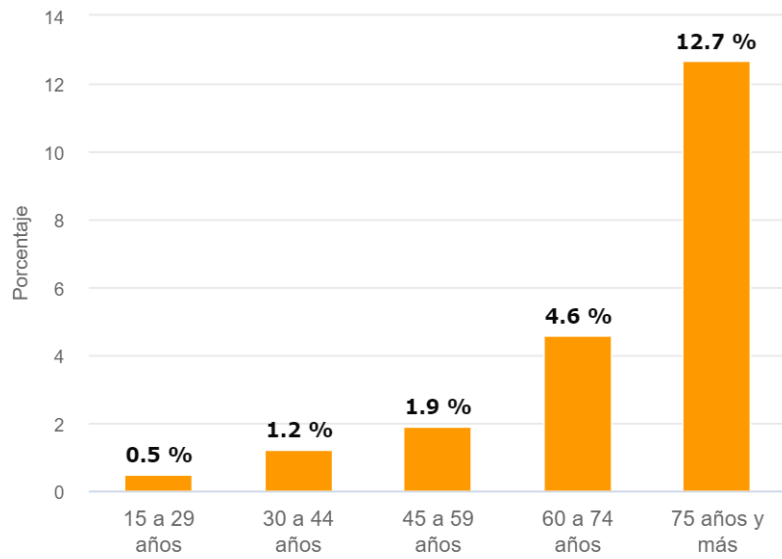
Las principales causas de migración en el Estado según el Censo de Población y Vivienda 2020:



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.

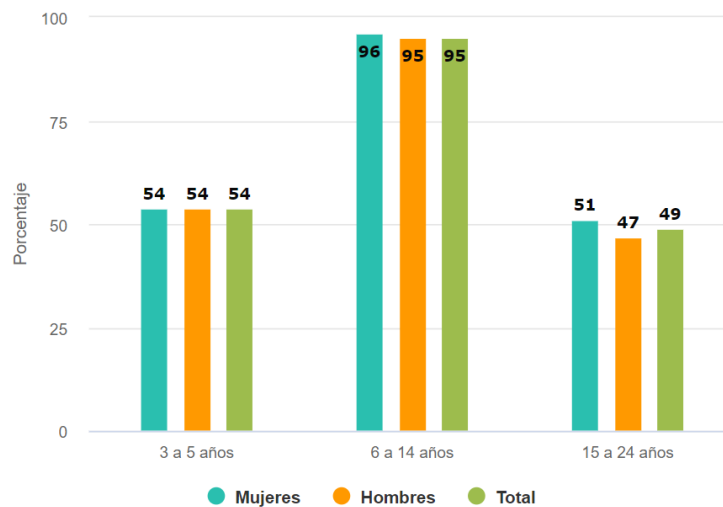
### Porcentaje de población por grupos de edad que es analfabeta, 2020



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](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](http://www.unicef.org/publications/index_74866.html)



GOBIERNO  
DL SONORA

ESTADO DE SONORA  
GOBIERNO



Hermosillo, Sonora; a 04 de julio de 2023  
Oficio No. ISM/DAYF/219/2023  
**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:

En respuesta a oficio ISM/UT-096/2023 de fecha 20 de junio del 2023, en relación a la solicitud de información con número de folio 260491723000041, referente a al punto 5:

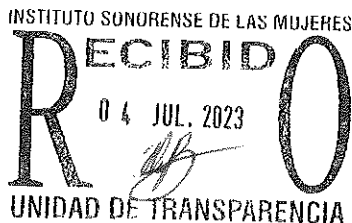
**Evidencia de la implementación adecuada del componente de Ambiente de Control de acuerdo con el Marco Integrado de Control Interno para la Administración Pública Estatal de Sonora y su Programa de Capacitación propio y formalizado, que incluya diagnóstico de las necesidades de capacitación, objetivos, metas, indicadores y su propia evaluación.**

**Respuesta:**

Se está trabajando con el control interno dentro del Instituto Sonorense de las Mujeres, dentro de los componentes que incluye el marco integrado del control interno, el primer nivel es el de ambiente de control como base del sistema, sobre el cual se desarrolla la cultura organizacional, sin embargo hemos iniciado por el establecimiento de valores éticos, código de conducta y el de integridad que han sido autorizados en su propio comité, aunado a lo anterior, nos hace falta el establecimiento de políticas y funciones que en conjunto crearán un entorno de responsabilidad, integridad y transparencia dentro de la Institución. Así como aplicar y determinar el DNC a través de encuestas para efecto elaborar un programa de capacitación que coadyuve al fortalecimiento de las funciones específicas de cada uno de los compañeros.

Envío al correo electrónico: [evaluación.ism@sonora.gob.mx](mailto:evaluación.ism@sonora.gob.mx) el código de conducta.

Sin más por el momento, quedo a sus órdenes para cualquier duda o aclaración.



ATENTAMENTE

**C.P. FELIPE DE JESÚS QUINTANA GALLEGOS**

Director de Administración y Finanzas  
Instituto Sonorense de las Mujeres



INSTITUTO SONORENSE  
DE LAS MUJERES  
DE ADMINISTRACIÓN  
Y FINANZAS

Ccp. **Dra. Mireya Scarone Adarga**.- Coordinadora Ejecutiva ISM  
Archivo/Minutario  
FDJQG/BAJM

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](mailto:ism.sonora@hotmail.com) e [ism.sonora@gmail.com](mailto:ism.sonora@gmail.com)





GOBIERNO  
DE SONORA  
SECRETARÍA DE  
GOBIERNO



30-MARZO-2023

# CÓDIGO DE CONDUCTA

INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES

COMITÉ DE ÉTICA E INTEGRIDAD



## CONTENIDO

CARTA INVITACIÓN.....	2
GLOSARIO .....	3
CONSIDERANDO .....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
MISIÓN.....	6
VISIÓN .....	6
MARCO JURÍDICO .....	6
CAPÍTULO I .....	7
Aplicación y Obligación Institucional .....	7
CAPÍTULO II .....	7
Principios y Directrices .....	7
CAPÍTULO III.....	12
Reglas de Integridad .....	12
CAPITULO IV .....	23
Valores .....	23
CAPÍTULO V.....	25
Juicios Éticos.....	25
CAPÍTULO VI .....	26
Denuncias y Sanciones .....	26
TRANSITORIOS.....	28
CARTA COMPROMISO.....	29



## CARTA INVITACIÓN

### A LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES:

El Comité de Ética e Integridad del Instituto Sonorense de las Mujeres, asume la responsabilidad de elaborar un documento que refleje los principios, valores, compromisos y reglas de integridad que diariamente debemos adoptar en el desempeño de nuestro trabajo como institución.

Es por ello que, para fortalecer y mejorar de manera continua el ambiente laboral, y los servicios tan importantes que brinda esta institución, les extiendo una cordial invitación a las y los integrantes de cada una de las áreas de trabajo de este instituto a apegarse a lo establecido en el presente código de conducta y a conducirse en todo momento con un alto espíritu de servicio y responsabilidad, respetando siempre la dignidad de las personas y poniendo especial cuidado en la búsqueda de la equidad, igualdad laboral, la no violencia, no discriminación, así como la cero tolerancia a la corrupción, las y los invito a asumir el compromiso con ética, integridad, con prevención de los conflictos de interés y a estar en contra de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que su actuar diario siempre sea regido por los más altos estándares de calidad humana y honradez, dignificando con ello el servicio público que brinda esta institución y el mutuo respeto, con el fin de lograr la transformación de nuestro Estado y contribuir a la transformación de México.

Quedo de ustedes.

---

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



## GLOSARIO

Para los efectos del presente código de conducta se entenderá por:

**Acoso laboral:** Forma de violencia que tiene como objetivo, intimidar, humillar, excluir, opacar, amedrantar o consumir emocionalmente o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral – profesional, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.

**Acoso sexual:** Forma de violencia y/o intimidación de carácter sexual, promesas no deseadas o inapropiadas a cambio de favores sexuales, es expresada en conductas verbales, físicas o visuales.

**Ambiente laboral:** Conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por las personas que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo.

**Carta compromiso:** Instrumento a través del cual las personas servidoras públicas del Instituto Sonorense de las Mujeres, manifiestan conocer el código de conducta y adherirse a sus principios, valores, compromisos y reglas de integridad.

**Código:** Al Código de Conducta del Instituto Sonorense de las Mujeres.

**Código de Ética:** Al Código de Ética de la Administración Pública Estatal.

**Conflicto de Interés:** Es la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios que interfieren en la atención o resolución de un asunto.

**Denuncia:** Es la manifestación de la persona, mediante la cual hace de conocimiento a la autoridad, actos u omisiones de las personas servidoras públicas que repercuten en la adecuada marcha de la administración pública.

**Directrices:** Norma o conjunto de normas e instrucciones que se establecen o se tienen en cuenta al proyectar una acción o un plan.

**Discriminación:** Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona.

**Ética pública:** Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.



**Escrutinio público:** Investigación o análisis muy cuidadoso de algo.

**Hostigamiento sexual:** Forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales, físicas o visuales.

**Igualdad de género:** 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.

**Instituto:** Instituto Sonorense de las Mujeres.

**OIC:** Órgano Interno de Control

**Personas servidoras públicas:** Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las dependencias o entidades de la Administración Pública Estatal.

**Principios constitucionales:** Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas, previstos en el artículo 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 143 B, fracción III, 144, fracción III y 147 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora.

**Proselitismo:** Empeño o afán de tratar de convencer a las personas para ganar seguidores o partidarios para una causa política.

**Reglas de integridad:** Las que deben regir la conducta de las personas servidoras públicas al servicio de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, y que permite identificar acciones que pueden vulnerar lo previsto en cada una de ellas, así como enfrentar dilemas éticos ante una situación dada.

**SCG:** Secretaría de la Contraloría General del Estado de Sonora

**Usuaría:** Persona que recibe servicios de atención jurídica, psicológica o de gestión social por parte del Instituto.

**Valores:** Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es reconocida en el servicio público.



## CONSIDERANDO

Que la regeneración de una nueva ética pública, la recuperación de la confianza en la sociedad, y sus autoridades, el compromiso con la integridad por parte de las personas servidoras públicas y el combate a la corrupción son prioridad de la Administración Pública Estatal, con el fin de lograr la transformación de nuestro Estado y contribuir a la transformación de México.

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 109, fracción III y la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora, en sus artículos 143 B, fracción III, 144, fracción III y 147, establecen que las personas servidoras públicas deberán observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Que el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027, contempla en el “Primer Eje: Un Gobierno para todas y todos”, en su objetivo 3: Buen Gobierno para la regeneración democrática, la estrategia que busca impulsar y fortalecer la transparencia en el sector público, a través de la mejora de los mecanismos institucionales de combate a la corrupción, contribuyendo a la regeneración de la ética en las instituciones y en la sociedad, así como la línea de acción 4, que busca fortalecer la cultura de la integridad en el sector público y privado, concientizar, sensibilizar y prevenir, sobre conductas contrarias al marco normativo de la Administración Pública Estatal.

Que La Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora, artículo 7, fracción I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X y XI, establece los principios y directrices que rigen la actuación de los servidores públicos.

El Instituto Sonorense de las Mujeres, presenta el Código de Conducta el cual se encuentra armonizado con la política de igualdad y no discriminación laboral, con el objeto de establecer mecanismos internos que contribuyan al fortalecimiento de los principios y valores institucionales que permitan relaciones basadas en buenas prácticas y costumbres y en apego en lo dispuesto en el artículo 2, fracción III, artículo 3, fracción III, artículo 8, fracción II y cuarto transitorio del Código de Ética de la Administración Pública Estatal, en correlación con el numeral noveno de los Lineamientos para la Emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora, de lo que se desprende que el Código de Conducta es un instrumento en el que se especifica de manera puntual y concreta, la forma en que las personas Servidoras Públicas aplicarán los principios, valores, compromisos y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.



## INTRODUCCIÓN

El 13 de Octubre de 1998 se crea el Instituto Sonorense de la Mujer, actualmente de las Mujeres.

El 04 de mayo del 2017 se publica en el Boletín Oficial la Ley número 181, del Instituto Sonorense de las Mujeres, la cual menciona en el capítulo II, artículo 5, que se crea el Instituto como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Estatal, sectorizado a la Secretaría de Gobierno, con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de su objeto.

El objetivo del Instituto es establecer políticas públicas y acciones que propicien y faciliten la plena incorporación de la mujer en la vida económica, política, cultural y social, alentando su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión competentes y promoviendo ante las dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipales los mecanismos necesarios para la transversalización en las políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas y conjuntas.

## MISIÓN

Impulsar políticas y acciones que faciliten la incorporación plural e igualitaria de las mujeres a la vida económica, política, cultural y social del Estado.

## VISIÓN

Consolidar al Instituto Sonorense de las Mujeres, como una organización reconocida y a la vanguardia en la promoción y generación de políticas públicas con Perspectiva de Género.

## MARCO JURÍDICO

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora.  
Código Penal para el Estado de Sonora.  
Código de Ética de la Administración Pública Estatal.  
Ley 181 del Instituto Sonorense de las Mujeres.  
Reglamento Interior del Instituto Sonorense de las Mujeres.  
Ley del Servicio Civil de Carrera para el Estado de Sonora.  
Condiciones Generales de Trabajo.  
Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.  
Ley de Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora.



## CÓDIGO DE CONDUCTA

### CAPÍTULO I

#### Aplicación y Obligación Institucional

**Artículo 1.-** El presente documento es de carácter interno por lo que será de observancia para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en este Instituto, siendo obligatorio en cualquiera de sus niveles jerárquicos, incluyendo al personal de base sindicalizado, confianza, temporal y honorarios, así como por quienes realicen servicio social o prácticas profesionales. Su incumplimiento será objeto de denuncia, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Código de Ética de la Administración Pública Estatal.

**Artículo 2.-** El presente código tiene como objeto, establecer los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser aplicados por todo el personal que labora en este Instituto, para propiciar un ambiente laboral adecuado y erradicar conductas que representen actos de corrupción.

**Artículo 3.-** Todo el personal que labore o preste sus servicios en el Instituto, deberá firmar de conocimiento la carta compromiso contenida en el anexo del presente código de conducta.

### CAPÍTULO II

#### Principios y Directrices

**Artículo 4.-** Todo el personal que labore o preste sus servicios en el Instituto, observará en el desempeño de su empleo, cargo o comisión los principios de:

- I. **Competencia por mérito:** El personal deberá ser seleccionado para los puestos de acuerdo a sus habilidades profesionales, capacidades y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidades, atrayendo a las mejores personas aspirantes para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.
- II. **Legalidad:** Las personas servidoras públicas deberán cumplir con las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos.





- III. **Honradez:** Las personas servidoras públicas deberán fomentar la rectitud, impulsando un gobierno que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto.
- IV. **Lealtad:** Las personas servidoras públicas deberán corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido; tener una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de los intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.
- V. **Imparcialidad:** Las personas servidoras públicas deberán fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito, los valores de igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.
- VI. **Eficiencia:** Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y con austeridad optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.
- VII. **Eficacia:** Las personas servidoras públicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento el mejor desempeño de sus funciones, a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos con apego a la austeridad, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.
- VIII. **Equidad:** Las personas servidoras públicas deberán procurar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades que brinda el Estado.
- IX. **Disciplina:** Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión de manera ordenada, metódica y perseverante con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.
- X. **Economía:** Las personas servidoras públicas, en el ejercicio del gasto público, administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con



legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo estos de interés social.

- XI. **Integridad:** Las personas servidoras públicas actuarán siempre de manera congruente con los principios, valores compromisos y reglas de integridad que se deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, convencidas en la responsabilidad de ajustar su comportamiento, para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.
- XII. **Objetividad:** Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.
- XIII. **Profesionalismo:** Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las personas particulares con los que llegare a tratar.
- XIV. **Perspectiva de género:** Se refiere a 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.
- XV. **Equidad de Género:** En el Instituto se deberá garantizar que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos, a los programas y beneficios institucionales y a los empleos, cargos y comisiones.
- XVI. **Rendición de cuentas:** Las personas servidoras públicas deberán asumir plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que derive del ejercicio de su empleo, cargo o comisión en el Instituto por lo que informarán, explicarán y justificarán sus decisiones y acciones, y



se sujetarán a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

- XVII. **Transparencia:** Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones, deberán proteger los datos personales que estén bajo su custodia, privilegiando el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difundirán de manera proactiva información gubernamental o del Instituto como un elemento que genere valor a la sociedad y promueva un gobierno abierto.
- XVIII. **Cultura de paz:** Las personas servidoras públicas del Instituto, en el ejercicio de sus funciones, deberán fomentar los valores de respeto al derecho humano, sensibilidad, igualdad y no discriminación, para fortalecer y restablecer una convivencia armónica y el rechazo a la violencia en todas sus formas.

**Artículo 5.-** Para la efectiva aplicación de dichos principios mencionados en el artículo 4, las personas servidoras públicas del Instituto observarán las siguientes directrices:

- I. Preservar la imagen Institucional, conscientes del alto honor y confianza que la sociedad les ha conferido para desempeñar un empleo, cargo o comisión públicos; por lo que estando incluso fuera del horario y espacio laboral deberán actuar con integridad.
- II. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
- III. Conducirse con rectitud sin usar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones dadas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización.

En caso de recibir alguno de los bienes mencionados en el párrafo anterior, sin haberlo solicitado, deberán informarlo inmediatamente a la Secretaría de Contraloría General del Estado de Sonora o al Órgano Interno de Control del Instituto. Asimismo, procederán a ponerlos a



disposición de la autoridad competente en materia de administración y enajenación de bienes públicos.

- IV. El personal que, al tener conocimiento de un asunto en el que su objetividad e imparcialidad puedan verse afectadas por la existencia de algún conflicto de interés o impedimento legal, deberán:
  - a) Informar por escrito a su jefa o jefe inmediato.
  - b) Solicitar ser excusado de participar, en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución del asunto, y
  - c) Acatar las instrucciones formuladas por escrito por la jefa o jefe inmediato para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva del asunto.
- V. Los reconocimientos de cualquier naturaleza que sean otorgados a personas servidoras públicas, por instituciones públicas y académicas, podrán aceptarse en cuanto no impliquen compromiso alguno del ejercicio del empleo, cargo o comisión y no contravengan disposiciones jurídicas o administrativas aplicables. En caso de dudas podrá consultarlo con el Órgano Interno de Control del Instituto.
- VI. Observarán un comportamiento digno y evitarán realizar cualquier conducta que constituya una violación a los derechos humanos, con el objeto de generar ambientes laborales seguros que privilegien el respeto de las personas.
- VII. Deberán dar un trato igualitario a todas las personas, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación.
- VIII. Emplear lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas, conforme a las disposiciones vigentes al efecto.
- IX. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades.
- X. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.



- XI. Realizar ejercicios de reflexión ante dilemas éticos, entendidos estos como la situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución o decisión, con el propósito de optar por la que más se ajuste a la ética pública.
- XII. Presentar, con apego al principio de honradez previsto en el artículo 4 del presente código, y conforme a los plazos establecidos, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscal que les corresponda.
- XIII. Actuar con perspectiva de género, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión que establece la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora, así como el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

### **CAPÍTULO III** **Reglas de Integridad**

**Artículo 6.-** La conducta de las personas servidoras públicas del Instituto en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se deberá llevar a cabo con una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento el bienestar de la sociedad y un mejor desempeño en las funciones diarias a fin de alcanzar las metas institucionales conforme a las reglas de integridad, que de manera enunciativa más no limitativa se enlistan:

- I. **Actuación pública:** El personal que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función en el Instituto conducirá su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y buscando en todo momento contribuir a la mejora de la calidad del servicio, con una clara orientación al interés público.

Deberán:

- Ejercer las atribuciones y facultades que impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes, de acuerdo con sus funciones o comisiones.
- Atender las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación.
- Conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que se disponga con motivo del ejercicio de sus funciones.



- Utilizar los recursos humanos, materiales y financieros institucionales para los fines asignados.
- Asignar o delegar responsabilidades y funciones en apego a las disposiciones normativas aplicables.
- Cumplir con la totalidad de la jornada u horario laboral.
- Establecer medidas preventivas al momento de que se le informe por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- Colaborar con otras personas servidoras públicas y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas del Instituto.
- Generar soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los programas del Instituto
- Actuar de forma congruente y proporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo del ejercicio de sus funciones.

Estas reglas de integridad son de conformidad con el artículo 7, fracción I, V, VI, VIII, IX de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

Abstenerse de:

- Adquirir bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos celebrados con el Instituto a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de créditos favorables distintas a las del mercado.
- Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- Hacer proselitismo en el ejercicio de sus funciones u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- Presentarse en estado de ebriedad o ingerir bebidas alcohólicas en la jornada laboral y centro de trabajo.
- Actuar de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que se perciban con motivo del ejercicio de sus funciones.
- Realizar cualquier tipo de discriminación a personas servidoras públicas, usuarias o cualquier persona en general.
- Intervenir en cualquier proceso que pueda causar de manera real o aparente un conflicto de interés, sin abstenerse, o no manifestarse en tiempo y forma.
- Realizar actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública, así como para quienes solicitan información pública a nuestra institución.



- Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a la información pública.
  - Realizar actitudes para intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a las personas compañeras de trabajo o personal a su cargo y que les pudieran causar daño físico, psicológico, económico, y laboral-profesional.
- II. **Información pública:** El personal que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función en el Instituto conducirá su actuación conforme al principio de transparencia y resguardará la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Deberán:

- Asumir una actitud de servicio frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a la información pública, así como para quienes soliciten información pública al Instituto.
- Atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a la información pública.
- Mantener la confidencialidad de la información y documentación pública, ya sea dentro o fuera del Instituto.
- Utilizar exclusivamente para el desempeño de sus funciones las bases de datos a las que tenga acceso.
- Difundir información pública en materia de transparencia en formatos que permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier persona interesada.
- Proteger el derecho humano a la privacidad de los datos personales.

Estas reglas de integridad son de conformidad con el artículo 7, fracción I, V y VII de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

Abstenerse de:

- Declarar la incompetencia del Instituto para la atención de una solicitud de acceso a la información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada información pública.
- Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida de información o documentación pública.
- Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.



- Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procedimiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia.
- III. **Contrataciones públicas, licencias, permisos, autorización y concesiones:** El personal del Instituto que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participe en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conducirá con eficiencia, eficacia, economía, transparencia, imparcialidad, legalidad y honradez; orientará sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantizará las mejores condiciones para el Estado.

Deberán:

- Buscar la máxima economía, eficiencia y funcionalidad, observando los principios de austeridad, ejerciendo los recursos públicos en apego a las disposiciones legales aplicables.
- Declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular hayan tenido con personas u organizaciones.
- Aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre las personas participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- Formular requerimientos estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público.
- Ser imparcial en la selección, designación, contratación y, en su caso, rescisión del contrato.
- Imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- Observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas.

Estas reglas de integridad son de conformidad con el artículo 7, fracción I, III, VI, IX y X de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

Abstenerse de:

- Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a las y los licitantes.
- Favorecer a las personas licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están, simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
- Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.





- Proporcionar información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
  - Influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación.
  - Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores o contratistas a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
  - Reunirse con licitantes, proveedores y contratistas fuera del inmueble oficial, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
  - Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en los procedimientos de contratación pública del Instituto.
  - Ser persona beneficiaria directa o a través de familiares hasta el cuarto grado de parentesco, en contratos gubernamentales relacionados con el Instituto.
- IV. **Programas gubernamentales:** El personal del Instituto que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participe en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, deberá garantizar que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de equidad, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Deberán:

- Entregar subsidios, donativos o apoyos de programas del Instituto, de conformidad con las reglas de operación y normativa aplicable.
- Dar trato igualitario a cualquier persona u organización en la gestión de programas.
- Hacer uso de la información de los padrones de personas beneficiarias de programas del Instituto únicamente para las funciones encomendadas.

Estas reglas de integridad son de conformidad con el artículo 7, fracción I y IV de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

Abstenerse de:

- Proporcionar subsidios, donativos o apoyos de programas del Instituto en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcionales por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.
- Discriminar a las mujeres o cualquier persona interesada para acceder a los subsidios, donativos, apoyos o beneficios de los programas del Instituto.
- Ser persona beneficiaria directa o a través de familiares hasta el cuarto grado de parentesco, de programas en los que dirija o preste sus servicios en el Instituto
- Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de subsidios, donativos o apoyos por parte de las autoridades facultadas.



- V. **Trámites y servicios:** El personal del Instituto que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participe en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, deberá atender a las usuarias de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Deberán:

- Ejercer una actitud de servicio, respeto y cordialidad en el trato, cumpliendo con los protocolos de actuación.
- Otorgar información verídica sobre el proceso y requisitos para acceder a trámites, asesorías, orientación, canalización y servicios.
- Realizar trámites, asesorías, orientación, canalización y servicios de forma eficiente de acuerdo con los protocolos o procedimientos de actuación.

Estas reglas de integridad son de conformidad con el artículo 7, fracción I, V y X de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

Abstenerse de:

- Remitir a usuarias a servicios de atención jurídica, psicológica o de gestión social a instancias particulares que les generen algún costo.
- Que las responsabilidades encomendadas al personal no sean transferidas a personal ajeno a la institución.
- Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por los protocolos y procedimientos que regulan los trámites, asesorías, orientación, canalización y servicios.
- Discriminar a cualquier persona, principalmente a las mujeres, por cualquier motivo en los trámites, asesorías, orientación, canalización y servicios.
- Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que realice para el otorgamiento de trámites, asesorías, orientación, canalización y servicios.

- VI. **Recursos humanos:** El personal del Instituto que participe en procedimientos de recursos humanos, planeación de estructuras o que desempeñe en general un empleo, cargo, comisión o función, deberá apegarse a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Deberán:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, con base en el desempeño y las competencias de las personas servidoras del Instituto.



- Verificar que los intereses particulares, laborales, profesionales y económicos de la persona candidata a un empleo, cargo, comisión o función, no interfieran con los intereses del Instituto.
- Mantener la confidencialidad de la información contenida en los expedientes del personal del Instituto y de los archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- Guardar la confidencialidad de los reactivos contenidos en los exámenes cuando participe en su elaboración.
- Verificar que la persona a contratar no se encuentre inhabilitada.
- Cumplir estrictamente con los procedimientos de selección, contratación, nombramientos y designaciones de personas que cumplan con el perfil para el puesto.
- Permitir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- En los procesos de evaluación, otorgar a la persona evaluada una calificación que corresponda con su desempeño, conocimientos, actitudes y capacidades.
- Disponer del personal únicamente para asuntos que competen al Instituto.
- Presentar información verídica sobre el cumplimiento de las metas en la evaluación del desempeño del personal.
- Al remover, cesar, despedir, separar, dar o solicitar la baja del personal, deberá hacerlo por causas y procedimientos previstos en las leyes aplicables.
- Excusarse al conocer de asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- Realizar de manera objetiva el proceso de evaluación del desempeño del personal del Instituto y brindar retroalimentación sobre sus resultados cuando su desempeño sea contrario al esperado.
- Realizar la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción, o en las que se observe alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética de la Administración Pública Estatal o al Código de Conducta de Instituto.

Estas reglas de integridad son de conformidad con el artículo 7, fracción I, IV, VII y IX, de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

- VII. **Administración de bienes muebles e inmuebles:** Las personas servidoras públicas que con motivo de su cargo, empleo, comisión o función, participen en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, deberán administrar los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para cumplir con los objetivos a los que están destinados.



Deberán:

- Cuidar los bienes muebles e inmuebles que utilice o estén bajo su resguardo y que son otorgados para el ejercicio de sus funciones.
- Buscar la máxima economía, eficiencia y funcionalidad, observando los principios de austeridad, ejerciendo los recursos públicos en apego a las disposiciones legales aplicables.
- En los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, deberán asegurar que en la toma de decisiones se antepongan los intereses del Instituto.
- Manejar información verídica en todo momento en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles del Instituto.
- Utilizar el parque vehicular, solo para actividades que por su empleo, cargo, comisión o función se consideren y este dentro de los parámetros de la normativa.
- En el desempeño de las funciones estipuladas para su empleo, cargo o comisión, utilizarán únicamente los bienes inmuebles del Instituto para dicho fin.

Estas reglas de integridad son de conformidad con el artículo 7, fracción I, II y VI de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

Abstenerse de:

- Intervenir o influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para beneficio de algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles del Instituto.
- Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción mientras los bienes del Instituto sigan siendo útiles.
- Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos.
- Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a las y los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

VIII. **Control Interno:** El personal que participe en procesos de materia de control interno, generará, obtendrá, utilizará y comunicará información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Deberán:

- Comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos del Instituto.



- Diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
- Contar con respaldo documental suficiente al generar información financiera, presupuestaria y de operación.
- Cuando le sea solicitada información financiera, presupuestaria y de operación, deberán comunicarla de manera completa y precisa.
- Supervisar los planes, programas y proyectos a su cargo, así como las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- Salvaguardar documentos e información que deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- Ejecutar sus funciones de acuerdo con las medidas de control que le correspondan.
- Modificar procesos de control, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética de la Administración Pública Estatal y al presente Código de Conducta.
- Implementar o adoptar mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
- Promover propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de las personas servidoras públicas del Instituto.
- Establecer estándares o protocolos de actuación en trámites o servicios de atención directa al público y observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

Estas reglas de integridad son de conformidad con el artículo 7, fracción I, V, IX, de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

IX. **Procedimiento administrativo:** El personal que participe en procedimientos administrativos deberá tener una cultura de denuncia, respetar las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Esta regla de integridad es de conformidad con el artículo 7, fracción IX de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

X. **Cooperación con la integridad:** El personal adscrito al Instituto deberá cooperar con el organismo y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Deberán:

- Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- Proponer y, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.



- Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.
- Informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética de la Administración Pública Estatal y al presente Código de Conducta.
- Proporcionar documentación o información que el Comité de Ética e Integridad del Instituto o la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones y colaborar con éstos en sus actividades en el desahogo del procedimiento administrativo.
- Observar los criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética de la Administración Pública Estatal o al presente Código de Conducta del Instituto.

Estas reglas de integridad son de conformidad con el artículo 7, fracción I y IX de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

- XI. **Compromiso con la Imparcialidad:** El personal que labore en el Instituto deberá mantener una actuación imparcial, absteniéndose de intervenir o favorecer por sí o a través de otras u otros servidores públicos bajo su dirección, a algún partido político.

Esta regla de integridad es de conformidad con el artículo 7, fracción II y IV de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

- XII. **Comportamiento digno:** El personal que labore en el Instituto se conducirá en forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamiento, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto de los derechos humanos de las personas con la que tiene o guarda relación en la función pública.

Esta regla de integridad es de conformidad con el artículo 7, fracción VII, X y XI de la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

Abstenerse de:

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o con movimientos del cuerpo.
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo y/o jalones.
- Hacer regalos, dar preferencia indebida para manifestar abierta o indirectamente el interés sexual por una persona.
- Realizar conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.



- Espiar a una persona mientras se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Proponer conductas de naturaleza sexual a cambio de dar un empleo, ascenso o permanencia en el Instituto.
- Aceptar conductas de naturaleza sexual a cambio de la obtención de un empleo, ascenso o permanencia en él.
- Solicitar que se realicen actividades que no competen a sus labores en represalia por el rechazo de una proposición de carácter sexual.
- Condicionar el otorgamiento de distintivos, servicios o realización de trámites en el Instituto a cambio de que la persona usuaria o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona, referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones, invitaciones o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales, o sobre su vida sexual.
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

XIII. **Seguridad e higiene:** El personal que labore en el Instituto deberá cuidar y mantener una presentación personal digna, con limpieza y pulcritud, como señal de valor y respeto que nos merecen las demás personas. Así mismo, deberán evitar poner en riesgo la salud y seguridad personal así como la de compañeras y compañeros, promoviendo y desarrollando acciones de protección laboral y del medio ambiente.



## CAPITULO IV Valores

**Artículo 7.-** El personal que labore en el Instituto deberá anteponer al desempeño de su empleo, cargo, comisión o función los siguientes valores que de manera enunciativa más no limitativa se enlistan:

- I. **Interés público:** Las personas servidoras públicas deberán actuar buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
- II. **Respeto:** Las personas servidoras públicas deberán propiciar un diálogo y trato cortés digno y cordial a las personas en general y a sus compañeras y compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
- III. **Respeto a los derechos humanos:** Las personas servidoras públicas deberán respetar los derechos humanos de toda persona y principalmente los de las mujeres con quien tenga relación por razón de su empleo, cargo, comisión o función, así como promover, respetar y proteger los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- IV. **Igualdad y no discriminación:** Las personas servidoras públicas deberán prestar sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, preferencias sexuales, identidad o fijación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o en cualquier otro motivo, considerando que en todas las acciones que se desarrollan en el Instituto, la igualdad y no discriminación debe constatarse tanto en los hechos como en las oportunidades.
- V. **Igualdad de género.** En el Instituto tanto las mujeres como hombres accederán a las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes y servicios públicos y a los programas y beneficios institucionales.





- VI. **Sustentabilidad:** Las personas servidoras públicas deberán actuar con la firme convicción de respetar, proteger y preservar el medio ambiente y los patrimonios históricos y culturales de nuestro Estado, privilegiando la responsabilidad social, en el desarrollo urbano, la obra verde, la arquitectura sostenible, el uso de energías alternativas y el fomento de la reutilización y el reciclaje, así como el respeto a los animales.
- VII. **Cooperación:** Las personas servidoras públicas deberán colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales y del Instituto, generando así una plena vocación de servicio público, en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía.
- VIII. **Liderazgo:** Las personas servidoras públicas deberán influir, organizar y motivar a otras personas para cumplir con los objetivos y metas, así como ser persona guía, ejemplo y promotora del Código de Ética de la Administración Pública Estatal y del presente Código de Conducta.
- IX. **Sororidad:** Las mujeres servidoras públicas del Instituto deberán propiciar una relación de hermandad y solidaridad entre sí, a fin de crear redes de apoyo que impulsen cambios sociales hacia la igualdad.
- X. **Puntualidad:** Las personas servidoras públicas deberán tener la disciplina de estar a tiempo para cumplir los compromisos y obligaciones, dentro del horario y plazos establecidos.
- XI. **Sensibilidad:** Las personas servidoras públicas del Instituto deberán actuar correctamente en beneficio de los demás, percibiendo y comprendiendo el estado de ánimo, el modo de ser y actuar de las personas, así como la naturaleza de las circunstancias.

**Artículo 8.-** Para lograr la consecución de los objetivos institucionales, el Instituto adopta los siguientes valores específicos, los cual se encuentran armonizados con el principio de imparcialidad, integridad, el valor de respeto, igualdad y no discriminación e igualdad de género y es de observancia obligatoria para las personas servidoras públicas adscritas Instituto.

- I. **Entorno laboral libre de violencia:** La persona servidora pública que desempeñe un cargo en el Instituto desarrollará sus funciones visibilizando a las mujeres y practicando los principios de igualdad y no discriminación, combatirá la violencia laboral en todas sus formas, cumplirá con el pronunciamiento de cero tolerancia al acoso sexual y



hostigamiento sexual, salvaguardando la integridad y dignidad de las personas para propiciar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro y fuera del Instituto.

- II. **Conciliación entre la vida laboral, familiar y personal:** La persona servidora pública que desempeñe un cargo en el Instituto buscará todas las acciones favorables que permitan de manera armónica, corresponsable, participativa y con perspectiva de género, la concordancia posible entre el trabajo, consistente en el cumplimiento eficaz de sus funciones, la vida familiar, integrada por las relaciones afectivas, el cuidado y la educación; y personal, integrado por el descanso, el autocuidado, el ocio, tiempo libre y para la participación social.

## CAPÍTULO V Juicios Éticos

**Artículo 9.-** Como persona servidora pública adjunta a este instituto, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas al desempeño del empleo, cargo, comisión o función, deberá realizar de manera personal un juicio ético a través de un ejercicio de ponderación contestando las siguientes preguntas:

¿Mi actuar está ajustado a la normativa que estoy obligada u obligado a observar?

¿Mi conducta se ajusta al código de ética y al código de conducta?

¿Mi conducta está alineada a los objetivos del Instituto?

¿He analizado y comprendido todas las consecuencias que pueden tener mi decisión o acción?

En caso de que la respuesta a dichas preguntas se estime negativa o derive una duda, se recomienda acudir con la persona superior jerárquica, al comité de ética e integridad del Instituto o a la persona titular del órgano interno de control.

A continuación, se mencionan algunos ejemplos de actividades en las que se pudieran quebrantar los valores, compromisos, principios y reglas de integridad



Proceso laboral	Ejemplo de actividad de probable riesgo
Adquisiciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios que generen una obligación de pago.</li> <li>- Elaboración y firma de contratos</li> </ul>
Recursos Financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso del dinero disponible para ser gastado en forma de efectivo y transferencias.</li> <li>- Toma de decisiones relativas, a los recursos, estrategias y contrataciones.</li> </ul>
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutamiento, capacitación, omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar un conflicto de interés.</li> <li>- Expedientes de personal.</li> </ul>
Recursos materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración y distribución de bienes, insumos, servicios y manejo de almacén.</li> <li>- Buscar la máxima economía, eficiencia y funcionalidad, observando los principios de austeridad.</li> </ul>
Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acciones enfocadas en garantizar el acceso a la información pública.</li> <li>- Información sensible o confidencial.</li> </ul>
Servicios o atenciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las personas servidoras públicas adscritas al instituto deben realizar sus funciones, buscando atender las demandas de la sociedad por encima de los intereses y beneficios particulares.</li> <li>- Las personas adscritas al Instituto, se deben conducir con respeto y no discriminación hacia las usuarias en los trámites, asesorías, orientación, canalización y servicios</li> </ul>
Todos los procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades relativas al cargo, empleo, comisión o función del personal.</li> <li>- Durante todos los procesos o procedimientos las personas servidoras públicas adscritas al instituto deberán conducirse en todo momento con respeto con las personas compañeras de trabajo.</li> </ul>

## CAPÍTULO VI Denuncias y Sanciones

**Artículo 10.-** Cualquier persona servidora pública o particular podrá denunciar los incumplimientos al presente código ante las siguientes instancias:

- I. Comité de Ética e Integridad del Instituto.
- II. Titular del Órgano Interno de Control del Instituto
- III. Secretaría de Contraloría General del Estado, en la página <https://denunciapp.sonora.gob.mx/> “Sistema Integral de Quejas, Denuncias y Reconocimientos a la Gestión Pública.



Es una plataforma para que la ciudadanía participe de las tareas de vigilancia, control y evaluación de su gobierno. En ella se pueden presentar quejas relacionadas con el servicio público y el uso de vehículos oficiales, también denunciar actos u omisiones de los servidores públicos que pudieran constituir faltas administrativas y, ofrecer reconocimientos al buen servicio y trato brindado por un servidor público.

Así mismo en caso de dudas con motivo de la aplicación, interpretación, observancia y consulta que pueda surgir del presente Código de Conducta, las instancias arriba mencionadas son las encargadas de atender y brindar asesoría.

**Artículo 11.-** Las sanciones serán las establecidas en la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

- I. Tratándose de faltas administrativas no graves la Secretaría de Contraloría General del Estado o la persona titular del Órgano Interno de Control del Instituto, podrá imponer una o más de las sanciones siguientes, siempre y cuando sean compatibles entre ellas:
  - Amonestación pública o privada.
  - Suspensión del empleo, cargo o comisión.
  - Destitución de su empleo, cargo o comisión.
  - Inhabilitación temporal.
  - Sanción económica, la cual se impondrá en términos de los artículos 90 y 91 de Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.
  
- II. Las sanciones para las personas servidoras públicas por faltas administrativas graves serán impuestas por el Tribunal y consisten en:
  - Suspensión del empleo, cargo o comisión.
  - Destitución del empleo, cargo o comisión.
  - Sanción económica, y;
  - Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.



## TRANSITORIOS

**Primero:** El presente documento entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en la página del Instituto.

**Segundo:** Quedan sin efecto todos los Códigos de Ética y Conducta anteriores del Instituto Sonorense de las Mujeres, emitidos antes de marzo 2023.

Dado en la ciudad de Hermosillo Sonora a los 30 días del mes de marzo del año 2023.

Publicado el 18 del mes de abril del año 2023.



## CARTA COMPROMISO

Yo \_\_\_\_\_, protesto que conozco y comprendo el Código de Ética de la Administración Pública Estatal y el Código de Conducta del Instituto Sonorense de las Mujeres, por lo que me comprometo a cumplirlo durante el desempeño de mi empleo, cargo, comisión o función en el Instituto, a mantener una conducta objetiva, imparcial y de respeto al interior y al exterior, a encaminar mi actuar en atención a los principios, valores, compromisos y reglas de integridad contenidas en el presente Código de Conducta, así como las disposiciones legales aplicables a mis funciones, favoreciendo en todo momento, como criterio orientador, el bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y a la sociedad en general y a generar un entorno laboral libre de violencia y discriminación.

Finalmente, manifiesto mi compromiso con la integridad y la prevención de conflictos de intereses, y reconozco que puedo ser sancionada (o) por incumplimientos al Código de Ética de la Administración Pública Estatal y al Código de Conducta del Instituto, en términos de la normatividad aplicable en la materia.

Por lo anterior, suscribo voluntariamente la presente carta.

Nombre: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Unidad Administrativa: \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_