



**GOBIERNO
FEDERAL**

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

**PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE TRANSVERSALIDAD DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO 2012.**

Hermosillo, Sonora

**Modelo de
Unidades de Género**

META 15

**Modelo de creación de unidades de género en la APE para
el Gobierno del Estado de Sonora**

27 de noviembre del 2012



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Prólogo

La Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres es un avance sustantivo en nuestro país, ya que establece las acciones para lograr la igualdad entre géneros en los ámbitos político, económico, social, laboral y cultural institucional. Esta política busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno y así, formar parte integral del quehacer cotidiano de las Instituciones de la Administración Pública Federal, estatal o municipal. Es por esto que el Plan Estatal de Desarrollo de Sonora 2009-2015 muestra varias agendas transversales destacando entre ellas la de Igualdad y Equidad.

El Estado ha avanzado ya que el Instituto Sonorense de la Mujer fue creado en 1998 antes de la aceptación de los conceptos actuales de equidad de género, los cuales son tomados hasta 2008 en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora, que incorpora los aspectos de equidad de género y perspectiva de género.

Como responsable de llevar a cabo la mencionada Ley, el Instituto Sonorense de la Mujer inicio con las acciones que conlleven a lograr la mencionada equidad y como resultado se llevó a cabo a la instalación del Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y se establecieron los compromisos siguientes:

- a) Integrar la Red de Municipios para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sonora por lo que en 2011 fue elaborado el *Manual para la Instalación de los Sistemas de Igualdad en los Ayuntamientos de Sonora*.
- b) Instalar el Comité de Transversalidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El problema actual que se analiza, a manera de hipótesis, es la falta de intención y de atención por parte de las entidades y dependencias del gobierno estatal para incluir la perspectiva de género al interior de sus organizaciones y al exterior al atender a la sociedad asegurándose que se elimine la inequidad de género en atención a los beneficiarios de la administración pública estatal.

En este sentido, se propone como primer paso, la instalación de una Unidad de Equidad de Género para conocer acerca de las condiciones en que operan las dependencias de la Administración Pública Estatal, en lo relativo de atención con equidad a las(os) beneficiarias(os) de los programas gubernamentales de apoyo a la sociedad. Así, un diagnóstico del ámbito externo, que perfile la información y estadísticas de atención así como las políticas públicas que se siguen en cada dependencia resulta de vital importancia para mejorar la perspectiva de género establecida en las entidades y dependencias del gobierno estatal.



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

El ámbito externo, es el correspondiente a las relaciones establecidas por cada una de las dependencias de la Administración Pública Estatal, hacia la población y con las demás instituciones con las que se interrelaciona. En éste ámbito, se incluyen la población con quien tienen trato, el tipo de trámites que se realizan y los porcentajes de atención a hombres y mujeres en relación con los tiempos promedio de solución de problemas para cada parte, la generación de estadísticas por sexo en la información que manejan, la relación que tienen con el Instituto Sonorense de la Mujer, los acuerdos y compromisos que han hecho por sí mismos para actuar en la materia, así como, los aspectos de los convenios internacionales que a cada organización le toca cubrir.

Se propone que la Unidad de Equidad de Género trate estos aspectos con la finalidad de buscar las herramientas de información (estrategias y métodos), necesarias para que cada institución pueda realizar un diagnóstico de los avances logrados en materia de género y así pueda planificar la secuencia de estrategias a seguir para asegurar el cumplimiento de los objetivos del gobierno estatal en la política de género.

El modelo de Unidad de Equidad de Género que tienen en sus manos, es una propuesta abierta al cambio y a las innovaciones que la experiencia y su aplicación práctica sugieran en torno a la incorporación de la perspectiva de género al interior de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

Por esto deseamos se analice esta propuesta detenidamente para avanzar en las acciones de equidad a las que México se ha comprometido en los diferentes foros y reuniones de acuerdos internacionales.

Lic. Dolores Alicia Galindo Delgado

Directora General del
Instituto Sonorense de la Mujer



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Contenido

Prólogo	2
Antecedentes	7
En el Estado de Sonora.....	7
Las nuevas estructuras gubernamentales a nivel nacional.....	10
Enlaces de Género.....	10
Observatorio de Género.....	11
Justificación	11
Alineación pública nacional.....	11
Estrategia.....	12
Líneas de Acción	12
Marco Normativo	13
Nacional.....	13
Internacional	14
La Plataforma de Acción de Beijing 1995	14
Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Junio de 2004. Consenso de México.	15
Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador. Agosto de 2007. Consenso de Quito.	15
Organización y Recursos	15
Unidad de Equidad de Género	15
Atribuciones	16
Objetivo General	17
Objetivos Específicos de las Unidades de Equidad de Género:	17
Objetivo 1.	17
Objetivo 2	18
Alcance	18
Características necesarias para crear las Unidades de Equidad de Género	18
Perfil y funciones.....	19
Proceso metodológico.....	19



Perfil y organigramas..... 20

Organigrama de la Unidad de Equidad de Género Coordinadora 20

Organigrama propuesto de las Unidades de Equidad de Género-Enlaces 21

Resumen de la propuesta organizacional 22

Planeación Estratégica para la instalación de las Unidades de Equidad de Género..... 24

Planificación interna..... 24

 Pre-instalación..... 24

 Instalación 24

Funcionamiento de la Unidad de Equidad de Género 25

Ejes rectores de las Unidades de Equidad de Género..... 26

 Misión..... 26

 Visión..... 26

 Políticas Generales 26

 Política de equidad de género 26

 Líneas estratégicas transversales de la Unidad de Equidad de Género Coordinadora..... 27

 Ejes de trabajo de las Unidades de Equidad de Género 27

 ¿Qué debe considerar la Unidad de Equidad de Género?..... 27

 Responsabilidades..... 28

 Responsabilidad del titular de la dependencia: 28

 Responsabilidad de la/el titular de la Unidad de Equidad de Género Coordinadora: 29

Procedimiento administrativo 30

Anexo I: Diagrama de Flujo para la Operatividad de una Unidad de Equidad de Género 33

Anexo II: Análisis de las propuestas para la estructuración de un modelo unidades de género. 34

 Antecedentes 35

 Metodología y técnicas empleadas..... 36

 Propuestas recibidas 36

 Análisis de las propuestas. 45

 Creación 47

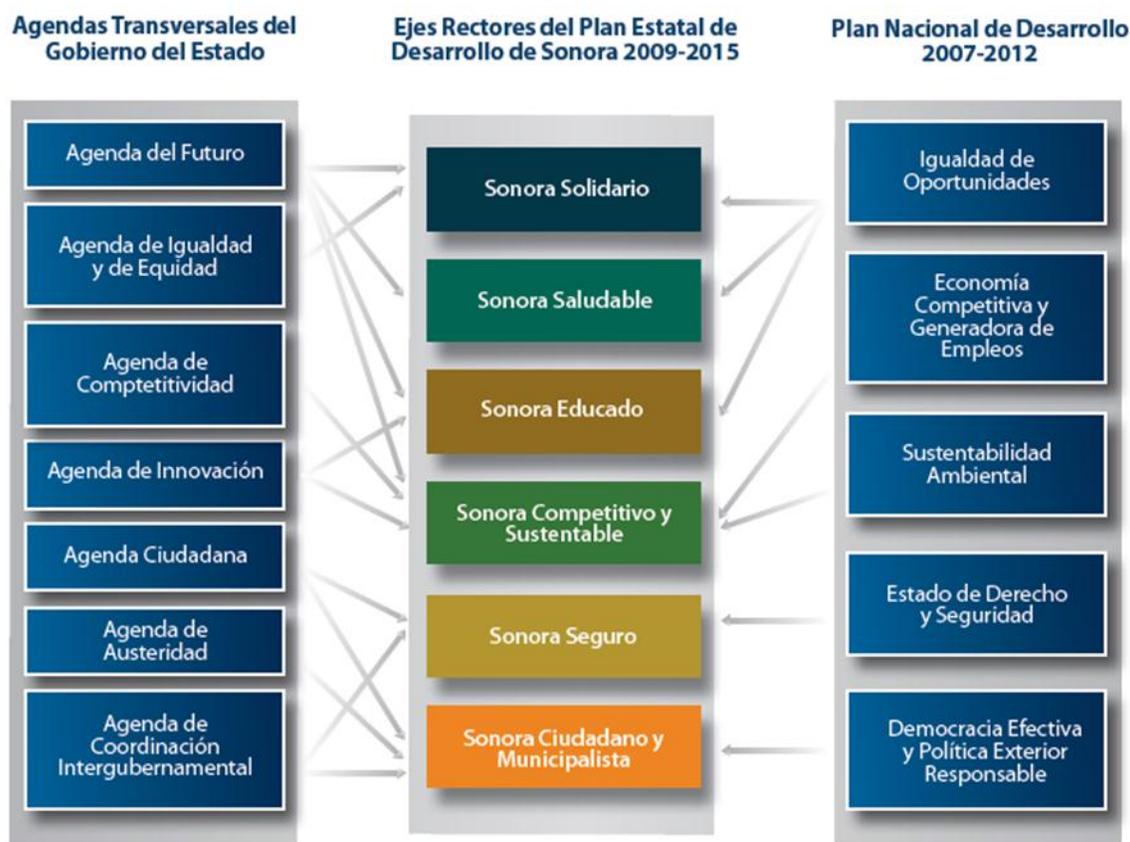
 Adscripción..... 47

Estructura organizacional.....	48
Perfil del personal	49
Implementación	49
Resultados obtenidos a través del desarrollo de los talleres.....	50
Alternativas de creación.....	50
Adscripción.....	56
Estructura organizacional.....	56
Modelo propuesto de Unidades de Equidad de Género	59
Anexo III: Proceso de Alineación de funciones del Instituto Sonorense de la Mujer con las de las Unidades de Equidad de Género.....	61

Antecedentes

En el Estado de Sonora

Con el fin de institucionalizar diferentes acciones que emanan de los ordenamientos normativos tanto a nivel nacional como internacional, el Instituto Sonorense de la Mujer (ISM) pretende establecer distintos mecanismos de género para que las dependencias de la Administración Pública Estatal (APE), dentro de sus respectivos ámbitos de competencia, contribuyan al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y con esto, a una cultura de equidad de género. Es por esto, que el Plan Estatal de Desarrollo de Sonora 2009-2015 muestra varias agendas transversales destacando entre ellas la de Igualdad y Equidad.



En el estado, el Instituto Sonorense de la Mujer¹ (ISM) fue creado en 1998 y su decreto no contempla las funciones de equidad en género, pero regula administrativamente los aspectos de género de la mujer con las siguientes atribuciones, entre otras:

- I.- Proponer las políticas y conducir y evaluar los programas relativos al género de la mujer, en coordinación y concertación con los sectores público, privado y social;
- II.- Coordinar, instrumentar, promover y dar seguimiento a la operación de programas relativos a la mujer que emanen de los gobiernos federal y estatal y de los acuerdos internacionales en esta materia;
- III.- Presidir el Subcomité Especial de la Mujer en el seno del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Sonora;
- IV.- Impulsar la creación, en su caso, del Subcomité de la Mujer dentro de los Comités de Planeación para el Desarrollo Municipal;
- V.- Promover la participación de la mujer en los Consejos de Desarrollo Municipal y Comités Comunitarios.

Los conceptos actuales de equidad de género, son incorporados hasta 2008 en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora, que incorpora los aspectos de equidad de género y perspectiva de género y define que la Junta de Gobierno del Instituto Sonorense de la Mujer es la entidad encargada de darle aplicabilidad a ésta ley, como se aprecia en los siguientes artículos:

Artículo 13.- Corresponde al Ejecutivo del Estado:

- I. Conducir la Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres;*
- II. Elaborar la Política Estatal en Materia de Igualdad, a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley;*
- III. Diseñar y aplicar los instrumentos de la Política Estatal en Materia de Igualdad garantizada en esta Ley;*
- IV. Coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa, con los principios que la ley señala;*
- V. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas;*

Artículo 18.- El Instituto Sonorense de la Mujer, a través de su Junta de Gobierno, tendrá a su cargo la coordinación del Sistema Estatal, así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de

¹<http://transparencia.esonora.gob.mx/|+;NR/rdonlyres/AE388FC7-3B6E-43EB-B3F4-EE8BA7EA1A85/22864/DECRETODECREACIONDELISM.pdf>

igualdad, y las demás que sean necesarias para cumplir con los objetivos de la presente Ley.

Artículo 21.- A la Junta de Gobierno del Instituto Sonorense de la Mujer corresponderá:

I. Proponer los lineamientos para la Política Estatal en los términos de las leyes aplicables y de conformidad con lo dispuesto por el Ejecutivo Estatal;

II. Coordinar los programas de igualdad entre mujeres y hombres de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, así como los agrupamientos por funciones y programas afines que, en su caso, se determinen;

III. Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad;

IV. Determinar la periodicidad y características de la información que deberán proporcionar las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, con sujeción a las disposiciones generales aplicables;

V. Formular propuestas a las dependencias competentes sobre la asignación de los recursos que requieran los programas de igualdad entre mujeres y hombres;

VI. Apoyar la coordinación entre las instituciones de la administración pública estatal para formar y capacitar a su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

VII. Impulsar la participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres,...

Producto de la Ley anterior, se llevó a cabo a la instalación del Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y se establecieron los compromisos de:

a).- Integrar la Red de Municipios para la Igualdad entre Mujeres y hombres del Estado de Sonora por lo que en 2011 por lo que fue elaborado el *Manual para la Instalación de los Sistemas de Igualdad en los Ayuntamientos de Sonora*²,

b) Instalar el Comité de Transversalidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

²http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Sonora/sonmeta2_2.pdf



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Las nuevas estructuras gubernamentales a nivel nacional

Actualmente, a nivel nacional han surgido nuevas estructuras gubernamentales que pretenden hacer más fluidos los procesos de comunicación y coordinación interinstitucional, estableciendo mecanismos para trabajar en las dependencias, lo que se ha denominado Unidades de Género, las cuales tienen las siguientes características:

- I. Recursos financieros, materiales y humanos, para realizar sus funciones.
- II. Infraestructura para realizar sus funciones.
- III. Se incluye en lo normatividad interna de cada institución (reglamento interior y estructura orgánica).
- IV. Establece políticas y programas públicos relacionados con la perspectiva de género.
- V. Cuenta con presupuesto propio para el desempeño de sus atribuciones.
- VI. Cuenta con personal capacitado en temas de género en su ámbito de competencia.

La propuesta que se replica actualmente a nivel nacional, es crear una Unidad de Género a nivel de gobierno estatal y coordinadora de todas las Unidades de Género que se creen en las dependencias y entidades. La Unidad de Género coordinadora se sugiere se adscriba, en el caso de Sonora, al Instituto Sonorense de la Mujer.

Para complementar la comunicación, entre la APE y la sociedad, a nivel nacional se proponen dos figuras necesarias: **Enlaces de Género** y el **Observatorio de Género**, para establecer un compromiso institucional y coordinar acciones de vinculación interinstitucional y con las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC).

Enlaces de Género

Estas son las unidades que se encuentran en cada Secretaría, dependencia o entidad de la APE, y pueden estar estructuradas similarmente a la Unidad de Género Coordinadora, o solo contar con una sola persona en aquellas entidades gubernamentales con poco personal. Las funciones de los Enlaces de Género son:

- I. Coordinan actividades de eventos relacionados con el tema de mujeres y género.
- II. Participan en diferentes mesas interinstitucionales con la Unidad de Género Coordinadora, y otras dependencias en temas de género.



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

- III. Atienden diferentes requerimientos de información solicitada por la Unidad de Género Coordinadora, en cumplimiento a ordenamientos nacionales e internacionales en materia de igualdad y equidad de género.
- IV. Realizan solicitudes a la Unidad de Género Coordinadora, mayormente sobre sensibilización y capacitación en género, para atender compromisos institucionales del área en materia de género.

Observatorio de Género

También a nivel nacional, e propone replicar la integración de un Observatorio de Género con el fin darle cauces de opinión a las personas y/o organizaciones, así como impulsar o vigilar el proceso de implementación de las Unidades de Género y las políticas públicas que se deben re-diseñar o proponerse.

Esta entidad se organiza con el fin de observar o evaluar desde fuera, y conlleva una distancia de la figura gubernamental lo que inyecta autonomía y cierto nivel de imparcialidad a las observaciones. Por lo anterior

- I. Cuenta con el apoyo y asesoría la Unidad de Género Coordinadora quien fija las políticas y estrategias de toda la APE en este rubro.
- II. Cuenta con el apoyo y asesoría de los institutos estatales de la mujer.
- III. Cuentan con una infraestructura informal (no tiene atribuciones por normatividad interna).
- IV. No establecen políticas y programas públicos relacionados con la perspectiva de género.
- V. No se le asigna presupuesto propio para el desempeño de sus acciones.
- VI. No tiene personal especialista en temas de equidad de género, mujeres y perspectiva de género e intervienen los actores principales del tema, sean éstos personas u organizaciones de la sociedad civil.

Justificación

Alineación pública nacional

La Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres es un avance sustantivo en nuestro país ya que establece las acciones para lograr la igualdad entre géneros en los ámbitos político, económico, social, laboral y cultural institucional. Esta política busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación transversal de la



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno y así, formar parte integral del quehacer cotidiano de las instituciones de la Administración Pública Estatal.

Para alcanzar las metas de cualquier política pública es importante dotar de recursos económicos, humanos y técnicos, a las dependencias y entidades del gobierno encargados de desarrollar las acciones encaminadas a lograr dichas metas. En este contexto se da cumplimiento a los artículos 7, 9, 12, 14, 15, 16, 20, 21, 23 y 24 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; asimismo en PROIGUALDAD se plantea en su objetivo estratégico 1, lo siguiente:

“institucionalizar una política transversal con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno”.

Estrategia

Es importante encontrar los mecanismos que impulsen y orienten la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas en favor de la igualdad y la equidad de género, de todos los ámbitos del quehacer gubernamental, lo cual constituye un problema estructural que se pretende solucionar con la siguiente estrategia y líneas de acción.

Así, la estrategia se define de la siguiente forma:

Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas en favor de la igualdad y la equidad de género.

Líneas de Acción

1.1 Incorporar en la ejecución de los programas sectoriales y especiales, las medidas de carácter temporal y los enfoques de política de equidad que sean necesarios para lograr los objetivos de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los ámbitos económico, político, social y cultural.

1.2. Promover la creación de comisiones, redes de enlace y grupos de trabajo para definir, formular, implementar, dar seguimiento y evaluar los objetivos, componentes y metas de los programas sectoriales y especiales desde la perspectiva de género.



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

1.3. Establecer las Unidades de Género con recursos suficientes y alto nivel de decisión, en la estructura orgánica de las dependencias estatales, para establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de la política nacional de igualdad.

Así, resulta sustancial que las dependencias, en especial las secretarías de la estructura estatal, cuenten con una Unidad de Género en su interior, cuyo objetivo sea el mecanismo que establezca, de seguimiento y evalúe acciones, políticas públicas con perspectiva de género en el cumplimiento de la política nacional al interior de su institución.

En el Programa Especial de Equidad de Género, en su objetivo 2, manifiesta lo siguiente:

"Contribuir a institucionalizar la perspectiva de género en los diferentes poderes públicos y niveles de gobierno, o través de Políticas Públicas y acciones coordinadas o fin de establecer una nueva cultura institucional orientada o la igualdad y equidad de Género",

Y se mide con el indicador denominado Instalación de Unidades de Género y su fórmula es como sigue:

PDUG: Proporción de Dependencias que tienen Unidad de Género.

Marco Normativo

Nacional

El marco normativo nacional que sustenta la propuesta se establece en:

- I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora³.
- III. Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015⁴.
- IV. Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres⁵.
- V. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora⁶.
- VI. Decreto de creación del Instituto Sonorense de la Mujer⁷.
- VII. Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres⁸.

³http://www.congresoson.gob.mx/Leyes_Archivos/doc_7.pdf

⁴<http://transparencia.esonora.gob.mx/NR/rdonlyres/A279182C-C07F-41FE-A6A7-939458B6C3B0/49594/Planestataldedesarrollo20092015.pdf>

⁵<http://vidasinviolencia.inmujeres.gob.mx/sites/default/files/ley%20igualdad%20Sonora.pdf>

⁶<http://189.210.122.34/sita/LinkClick.aspx?fileticket=1oYeik8tn1A%3D&tabid=63>

⁷<http://transparencia.esonora.gob.mx/NR/rdonlyres/AE388FC7-3B6E-43EB-B3F4-EE8BA7EA1A85/22864/DECRETODECREACIONDELISM.pdf>

VIII. Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁹.

Internacional

La Plataforma de Acción de Beijing 1995

El marco normativo Internacional que avala la implantación de los mecanismos para garantizar los derechos de las mujeres se encuentra en primer lugar la plataforma de acción de Beijing 1995 que en su inciso “H” establece que los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer se han orientado entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.

Además, indica las medidas que han de adoptar los gobiernos, de acuerdo a las siguiente descripción: Crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional, cuando no exista, y fortalecer, según proceda, los mecanismos nacionales existentes para el adelanto de la mujer en las instancias más altas de gobierno que sea posible; el mecanismo debería tener mandatos y atribuciones claramente definidos; la disponibilidad de recursos suficientes y la capacidad y competencia para influir en cuestiones de políticas y formular y examinar la legislación serían elementos decisivos. Entre otras cosas, debería realizar un análisis de políticas y llevar a cabo funciones de fomento, comunicación, coordinación y vigilancia de la aplicación”¹⁰

En sucesivas conferencias internacionales se ha subrayado la necesidad de tener en cuenta los factores relacionados con el género en la planificación de las políticas y los programas. Sin embargo, en muchos casos esto no se ha realizado.

Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer son los organismos centrales de coordinación de políticas de los gobiernos. Su tarea principal es prestar apoyo en la incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en todas las esferas de política y en todos los niveles de gobierno, de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo.

En lo general mandata las medidas que el mecanismo nacional debe facilitar para la formulación y aplicación de políticas gubernamentales sobre igualdad entre mujeres y hombres, estrategias para lograrlo y promover la coordinación interinstitucional para incorporar la perspectiva de género.

⁸http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100919.pdf

⁹<http://www.itvillahermosa.edu.mx/academico/IgualdadGeneros/Leves%20Declaraciones%20y%20Acuerdos/ACUERDO%20NACIONAL%20PRA%20LA%20IGUALDAD.pdf>

¹⁰<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>, ver apartado H.



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Junio de 2004. Consenso de México.

Los gobiernos de los países participantes en la novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe¹¹ reafirmaron su compromiso por asegurar la plena incorporación de la perspectiva de género en todos los planes y programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, tal como se describe en el siguiente inciso XIX: *“Garantizar a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer, los recursos financieros y humanos, y reforzar su capacidad política y la consolidación de su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia”*.

Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador. Agosto de 2007. Consenso de Quito¹².

De igual manera, la reunión realizada en la Ciudad de Quito, las representantes de los mecanismos para el adelanto de las mujeres ratificaron su reconocimiento a la labor de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres *“consistente en la formulación, el diseño y la gestión de políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres al más alto nivel de los Estados de la región y, a la vez, conscientes de que los Estados son quienes deben asumir los retos que demanda la garantía de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes de la región”* y se comprometieron a: l) *Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos.*

Organización y Recursos

Unidad de Equidad de Género

Resultado de los talleres, las mujeres participantes principalmente, sugirieron que a las unidades tanto la coordinadora con los enlaces, se les denomine Unidades de Equidad de Género, UEG, para que sea explícito que se persigue la igualdad entre sexos. Ya que el termino Unidad de genero implica la defensa de un sexo sobre otro haciendo hincapié que se persigue la igualdad tácita entre

¹¹ http://www.sma.df.gob.mx/sma/links/download/biblioteca/leyes_equidad/internacional/17_consenso_mexico.pdf

¹² http://www.mujeresdelsur-afm.org.uy/foomdocs/isoquito_pub.pdf



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

los dos sexos. *“No queremos que nos respeten por decreto, que sea por reconocimiento a que somos iguales. Si yo barro la casa y trabajo, mi marido también tiene que barrer”*. Fue la expresión que resumió esta propuesta aceptada por todas las participantes y que refleja totalmente el espíritu del Programa Especial de Equidad de Género, en su objetivo 2 (ver página 13). En adelante se asume este nombre.

Atribuciones

El proceso de estructuración propuesto al Instituto Sonorense de la Mujer para establecer un mecanismo que se encargue de coordinar y dar seguimiento a las acciones que realicen las dependencias y entidades para establecer acciones hacia el interior y exterior de la institución en materia de igualdad y equidad de género se basa en la creación de una Unidad de Equidad de Género en el Instituto Sonorense de la Mujer la cual fungirá como coordinadora de las unidades de enlace, también denominadas Unidades de Equidad de Género que se creen en toda la APE. Estas últimas, contemplan las siguientes acciones:

- I. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuesto anual de las entidades y dependencias de gobierno, así como, de sus sectores vinculados.
- II. Incluir la perspectiva de género en las políticas públicas y en la elaboración del programa sectorial o, en su caso, institucional.
- III. Establecer y concertar acuerdos con las unidades responsables de la dependencia para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia establecidos en el Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- IV. Coordinar acciones con las redes de género de la institución, con base en los temas tratados por la dependencia.
- V. Coordinar con la Unidad de Equidad de Género adscrita al Instituto Sonorense de la Mujer, las acciones que realice la dependencia en materia de política pública y en cumplimiento al Programa Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que se debe elaborar en cada dependencia.
- VI. Ejecutar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, en su ámbito de competencia.
- VII. Incidir en acciones legislativas que impulse la dependencia para garantizar el acceso equitativo y no discriminatorio de las mujeres al desarrollo y la tutela de sus derechos humanos.

- VIII. Actuar como órgano de consulta y asesoría de la dependencia, en materia de equidad de género y de igualdad de oportunidades para las mujeres, cuando así lo requieran.
- IX. Participar en los comités internos de la institución, en su ámbito de competencia.
- X. Promover, difundir y publicar información en materia de derechos humanos de las mujeres y no discriminación, de acuerdo a su ámbito de competencia.
- XI. Emitir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la dependencia en cumplimiento al Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Objetivo General

Fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de igualdad, a través del establecimiento de una cultura institucional, mediante la planeación de políticas públicas, propuestas legislativas y acciones coordinadas y estratégicas con las dependencias del gobierno para mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres.

Objetivos Específicos de las Unidades de Equidad de Género:

Objetivo 1.

Proponer y generar cambios en las estructuras institucionales que se reflejen en los objetivos, las agendas de trabajo, el diseño, la instrumentación, el seguimiento y la evaluación de planes y proyectos tendientes a generar políticas con perspectiva de género, e impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas en favor de la igualdad y la equidad de género.

- I. Impulsar y orientar la planeación, programación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género.
- II. Generar estrategias que permitan incorporar la perspectiva de género que los planes, programas, proyectos y presupuestos de las dependencias y entidades.



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

- III. Diseñar estrategias que permitan incorporar en la ejecución de los programas sectoriales y especiales, las medidas de carácter temporal y los enfoques de política de equidad que sean necesarios para lograr los objetivos del Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los ámbitos económico, político, social y cultural.

Objetivo 2

Generar e implementar un plan de acción que permita atender las áreas de oportunidad de acuerdo a lo que marca el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género.

- I. Implementar un programa estratégico de capacitación y profesionalización de servidores y servidoras públicas en materia de género.
- II. Generar un programa de trabajo de acuerdo a los objetivos y estrategias enmarcadas en el programa Especial de Equidad de Género.

Alcance

Creación de una estructura orgánica que inicie, fortalezca y consolide la institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género, que dé cumplimiento a lo establecido en el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015 y al Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres en las dependencias de la Administración Pública Estatal.

Características necesarias para crear las Unidades de Equidad de Género

De acuerdo al organigrama que se propone para la constitución de las Unidad de Equidad de Género en cada una de las dependencias, ésta debe conformarse por un equipo de trabajo, con personal sensibilizado y capacitado, que realice funciones directivas para asegurar y promover que el enfoque de género esté en las políticas, programas y presupuestos de la Institución y responsabilidades operativas.

- I. Incluirse en la estructura administrativa y en ordenamientos de la Institución (reglamento interior, manual de organización).
- II. Establecer mecanismos de coordinación con otras dependencias para reflexión y compartir información y experiencias.



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

- III. Capacitar en perspectiva de género al personal para que la agenda de género permee en el interior de la Institución.
- IV. Trabajo intra e interinstitucional con el área de evaluación y estadística para el desarrollo de las siguientes acciones:
 - a) Análisis de género de programas/proyectos en curso o en diseño y participación en la elaboración de los mismos.
 - b) Promover política de equidad de género en la institución.
 - c) Generar una agenda de trabajo coordinada con el INMUJERES, para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas del Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
 - d) Ser enlace oficial de la dependencia/entidad con la Unidad de Equidad de Género Coordinadora, para todo contacto en las funciones inherentes (reportes, información, capacitación vinculación y representación).

Perfil y funciones

Proceso metodológico

Llegar a la estructura que a continuación se prepone, es resultado del análisis que se hizo en los talleres de planeación participativa que llevaron a un proceso de análisis de todas las propuestas de conformación de las Unidades de Equidad de Género. El *Anexo II: Análisis de las propuestas para la estructuración de un modelo unidades de género* presenta el proceso completo.

Para la definición de las funciones se realizó una alineación entre las funciones definidas en el decreto de creación del Instituto Sonorense de la Mujer y las funciones propuestas por el modelo de creación de Unidades de Género de Nuevo León¹³ el cual se encuentra en el *Anexo III: Proceso de Alineación de funciones del Instituto Sonorense de la Mujer con las de las Unidades de Equidad de Género*.

¹³ Este documento se basa en adaptar el modelo de Unidades de Género de Nuevo León a la administración pública estatal del Estado de Sonora de acuerdo a los términos de referencia que se establecieron para la licitación.

Perfil y organigramas

Perfil de la (el) Titular de la Unidad de Equidad de Género:

Nivel jerárquico:

Nivel superior, para la toma de decisiones que permita transversalizar la perspectiva de género en todas las unidades responsables de la dependencia.

Organigrama de la Unidad de Equidad de Género Coordinadora

La Unidad coordinadora tendrá el organigrama que es el siguiente:



A continuación se describen las funciones de cada área.

1. Área de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

- I. Ejecutar las líneas de acción en materia de cultura institucional, revisando y asegurando que en la normatividad y reglamentos internos de las dependencias se dé cumplimiento a los mandatos en materia de género.
- II. Participar en el diseño de estrategias para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las áreas que integran la APE.
- III. Diseñar e implementar los procesos de desarrollo de capacidades en género para facilitar la institucionalización de la perspectiva de género en la APE



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

2. Área de Estadística, Evaluación y Seguimiento

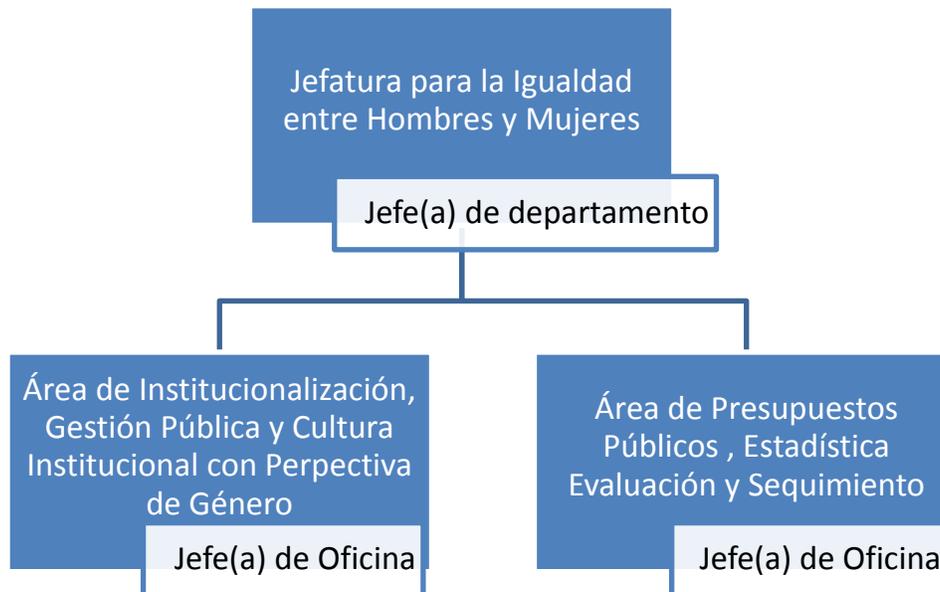
- I. Evaluar el proceso de incorporación de la institucionalización de la perspectiva de género, así como los avances de las políticas públicas y de los programas, proyectos y acciones de la APE.
- II. Establecer los indicadores de seguimiento y realizar periódicamente evaluaciones para conocer los resultados de la aplicación de los conocimientos en perspectiva de género para la ejecución del programa especial de equidad de género.
- III. Evaluar los lineamientos y políticas de institucionalización de la perspectiva de género en la APE.

3. Área de Política Pública con Perspectiva de Género

- I. Generar estrategias que impulsen y orienten el diseño y la planeación de programas y proyectos con enfoque de género y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género en la APE.
- II. Desarrollar mecanismos para la construcción de políticas públicas con perspectiva de género, en las etapas de análisis, diagnóstico, planeación, programación y presupuestación, de manera transversal en la APE.
- III. Revisar y adecuar las estructuras y los procedimientos institucionales para crear la capacidad para planear y ejecutar proyectos con perspectiva de género.
- IV. Revisar y adecuar los instrumentos de planificación, de implementación y de evaluación de proyectos, incorporando la perspectiva de género.
- V. Analizar el impacto diferenciado de las políticas públicas en mujeres y hombres e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para incluir la perspectiva de género en programas y proyectos del sector.
- VI. Vincularse con las unidades administrativas y organismos coordinados de la APE para la formulación o rediseño de mecanismos que permitan incluir la perspectiva de género en las políticas públicas.

Organigrama propuesto de las Unidades de Equidad de Género-Enlaces

El organigrama que cada unidad tendrá en cada una de las dependencias, será el siguiente,



Las funciones son las mismas anteriormente descritas para la unidad coordinadora con la salvedad que en el caso de estas unidades de enlace su competencia es en la dependencia o en el sector.

Resumen de la propuesta organizacional

El esquema organizacional se caracteriza por lo siguiente:

1. Se realiza un acuerdo o decreto por el que se instruye la creación de la Unidad de Equidad de Género en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Sonora.
2. Se instruye a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Sonora, para crear un área administrativa denominada Unidad de Equidad de Género, con el propósito de institucionalizar la perspectiva de género.
3. Las Unidades de Equidad de Género de las dependencias tendrán nivel jerárquico de jefatura de departamento, atendiendo a lo dispuesto por la normatividad aplicable para la autorización de la estructura organizacional y plantilla de personal y estarán adscritas directamente al o la titular de las mismas.
4. En las entidades, las Unidades de Equidad de Género tendrán nivel de jefatura de oficina.



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

5. La Unidad de Equidad de Género en el Instituto Sonorense de la Mujer será la coordinadora de las unidades de toda la APE, y tendrá el organigrama descrito anteriormente y las Unidades en las dependencias serán enlaces de esta.
6. Las Unidades de Equidad de Género—enlaces serán las encargadas de implementar dentro de la dependencia o entidad respectiva, las políticas y el Programa Estatal que emita el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como observar los demás lineamientos que expida para dar cumplimiento a las disposiciones de la ley de la materia.
7. Para el desarrollo de las políticas de igualdad, las Unidades de Equidad de Género deberán observar los lineamientos dispuestos por la ley de la materia.
8. El o la titular de la Unidad de Equidad de Género de las dependencias será designado por el o la titular de la dependencia respectiva, de entre los servidores públicos de las áreas que la integran.
9. La Unidad de Equidad de Género de cada dependencia contará con el personal operativo necesario para el desempeño exclusivo y permanente de sus funciones. Dicho personal será seleccionado por él o la titular de la unidad, exclusivamente de entre el personal que labora en la dependencia, el cual no percibirá remuneración adicional.
10. En el caso de las entidades, será su órgano de gobierno quien determine la forma de designar al o la titular de la Unidad de Equidad de Género y a su personal operativo, observando que sea exclusivamente de entre el personal que labora en la entidad, el cual no percibirá remuneración adicional.
11. El o la titular de la Unidad de Equidad de Género deberá tener experiencia o conocimientos en la materia.
12. El o la titular de la Unidad de Equidad de Género será responsable de que el personal de la misma, reciba la capacitación y preparación adecuada y oportuna para el cumplimiento de las funciones que se les encomienden.
13. La Unidad de Equidad de Género coordinadora será la responsable de cubrir los gastos operativos de las unidades de enlace, en primer instancia o bien en coordinación con la dependencia.
14. En el caso de la Unidad de Equidad de Género de la Contraloría General, además de las funciones anteriores, tendrá a su cargo la de promover la incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones, revisiones y/o auditorías, que realicen las áreas responsables de la Contraloría General, atendiendo a la naturaleza de la fiscalización, así como asesorarlas para tal efecto.



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Planeación Estratégica para la instalación de las Unidades de Equidad de Género

Planificación interna

Pre-instalación

Representa la serie de actividades necesarias para poder llevar cabo el evento inicial de creación de la Unidad de Equidad de Género, entre sus componentes se encuentra la ruta crítica a seguir, las metas del evento, los objetivos generales y específicos y un informe preliminar sobre los requerimientos técnicos, materiales, logísticos, económicos y de personal de la Institución que se requieren para tal efecto.

Redacción de lista de requisitos para constituir la Unidad de Equidad de Género.

La lista de requisitos es el documento en donde se plantean las necesidades iniciales que requiere cubrir la Institución para poder incluir a las y los servidores públicos invitados a trabajar con la Unidad de Equidad de Género.

Generación de lista de servidores y servidoras públicas invitadas por grado de avance en el tema.

Las necesidades de una lista de servidores y servidoras públicas por su grado de avance en el tema de Equidad de Género parten de las diferencias en el conocimiento y la sensibilización acumulados sobre el tema de género para cada dependencia, pues debido a la polémica y complejidad que puede desatar este asunto, es importante ubicar a cada participante de acuerdo al grado de resultados obtenidos en la materia de género al interior de su dependencia y entidad de Gobierno, pues de esta manera, se asegura una interacción organizacional de acuerdo a las necesidades y requerimientos de cada dependencia.

Instalación

Organización del evento

Es la parte donde se contemplan todos los elementos iniciales: materiales, agenda de actividades, rutas críticas, etc., para llevar a cabo con éxito la instalación de la Unidad de Equidad de Género. Se debe tomar en cuenta desde los costos económicos que tiene el evento, así como las expectativas esperadas y los posibles escenarios coyunturales que puedan favorecer o afectar la realización del evento.

Redacción del acta de instalación de la Unidad de Equidad de Género.

Es el documento que oficializa el inicio de los trabajos de la Unidad y se caracteriza por contener la definición del problema que generó necesidad de la instalación de la Unidad, los objetivos generales y específicos que se quieren cumplir, así como su composición de



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

la Unidad y los temas a tratar entre la Institución y todas las unidades administrativas participantes.

Se propone que dentro de la misma se incluya, en documento anexo, un diagnóstico general en cuestión de género en cada dependencia, con la finalidad de contextualizar las áreas de oportunidad, de acuerdo a los objetivos propuestos en el Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres para incorporar la perspectiva de género y el principio de igualdad de oportunidades.

Alta de la mesa

Es cuando ya se ha realizado todo el trabajo necesario al diseño y capacidad logística, así como el desarrollo de los temas a tratar, este aspecto se conforma como el inicio oficial de la Unidad de Equidad de Género.

Redacción de convenios interinstitucionales

La necesidad de lograr convenios interinstitucionales tiene dos sentidos, el primero es asegurar el cumplimiento de los acuerdos internacionales signados por México para lograr la igualdad entre géneros, así como el trato digno a la mujer. El segundo sentido es conseguir realmente que exista el involucramiento, con la finalidad de sensibilizar para mejorar las condiciones de la mujer en su trabajo, así como una mayor igualdad real entre las personas. Sería de utilidad pensar en diseñar los convenios de acuerdo a las necesidades de cada organismo coordinado participante, así mismo, también habría de contemplarse un convenio entre todos los participantes con el fin de asegurar su compromiso legal y político con las metas propuestas del plan de trabajo de la Unidad de Equidad de Género. En este sentido, esta parte contempla la creación de una propuesta de convenio doble a ser sometida a debate con los miembros participantes, sin perder de vista los objetivos de la unidad coordinadora y de las dependencias del gobierno con el fin de asegurar un trato igual a las mujeres en sus centros de trabajo.

Funcionamiento de la Unidad de Equidad de Género

Implica, una vez instalada la Unidad, el conjunto de acciones que son necesarias de realizar para cumplir con las metas y objetivos del programa para la igualdad entre mujeres y hombres de la Institución, así como del Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Entre estas acciones se encuentran reuniones de trabajo entre funcionarios(as) de la institución, asesorías individuales, seguimiento y evaluación de resultados, negociación de los términos de acuerdo y fijación de cronogramas de actividades.



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Ejes rectores de las Unidades de Equidad de Género

Misión

Ser la instancia rectora que crea, fomenta y ejecuta políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que propicia la no discriminación y equidad entre los géneros, la toma de decisiones, así como acciones afirmativas que garantizan el pleno ejercicio de los derechos entre mujeres y hombres.

Visión

Ser el mecanismo que en el mediano plazo fomenta nuevas relaciones entre mujeres y hombres de manera equitativa, que transforma los procesos internos de la institución, permitiendo eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres que garantiza la equidad de género para que ambos disfruten del pleno ejercicio de sus derechos humanos y con ello lograr la igualdad de oportunidades entre los géneros.

Políticas Generales

- I. Integración de la perspectiva de género en las políticas, programas y presupuestos de la institución.
- II. Integrar la perspectiva de género en todos los programa de profesionalización y diseñar mecanismos de evaluación.
- III. Capacitar continuamente sobre aspectos de género a todo el personal de la institución.
- IV. Asesorar y apoyar al personal, en lo manifestado en el marco normativo nacional, estatal, y en el seguimiento a los tratados internacionales, así como en el desarrollo de estrategias y políticas de género.
- V. Desarrollar herramientas metodológicas para la aplicación de la perspectiva de género en la cultura institucional.

Política de equidad de género

Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y permitir el acceso al empleo sin discriminación, así como establecer acciones a fin de prevenir el hostigamiento sexual o cualquier otra conducta inapropiada, fomentando un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas, dando seguimiento a los compromisos del Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres.



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Líneas estratégicas transversales de la Unidad de Equidad de Género Coordinadora.

- I. Desarrollo e implantación de herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos para monitorear y evaluar acciones que realicen las unidades administrativas de la institución en materia de género e igualdad entre mujeres y hombres.
- II. Desarrollo de un programa estratégico de capacitación y profesionalización de servidores y servidoras públicas en materia de género.
- III. Integración de la perspectiva de género en los presupuestos de las instituciones públicas.
- IV. Proporcionar información para crear el sistema estatal de indicadores de género.
- V. Identificar y proponer la modificación las normas y práctica.

Ejes de trabajo de las Unidades de Equidad de Género

- I. Promover una política de género en los planes, programas y acciones de la Institución.
- II. Generar propuestas para la incorporación de la perspectiva de género.
- III. Implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las acciones en materia de género.
- IV. Consolidar la información de los avances de las acciones realizadas.

¿Qué debe considerar la Unidad de Equidad de Género?

- I. Conformarse por un equipo de trabajo con personal que realice funciones directivas para asegurar que las consideraciones de los asuntos de género estén en las políticas, programas y presupuestos de la institución y responsabilidades operativas para actuar como catalizador de asuntos de género.
- II. Contar con personal de tiempo completo y dedicado exclusivamente al tema inherente a la Unidad de Equidad de Género, además de contar con presupuesto propio.
- III. Tener comunicación regular y sistemática con él o la titular de la dependencia y áreas claves: planeación, programación y presupuesto, recursos humanos y áreas operativas.



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

- IV. Incluirse en la estructura administrativa y en ordenamientos de la Institución (reglamento interior, manual de organización).
- V. Establecer mecanismos de coordinación con otras dependencias para reflexión y compartir información y experiencias.
- VI. Contar con una red de género al interior de su dependencia.
- VII. Que se encuentre preferentemente en la unidad de planeación o cercana al titular de la dependencia para incidir en la institucionalidad de la PEG.
- VIII. Trabajo intra e interinstitucional a partir de:
 - a) Trabajo con el área de estadística para desarrollo de estadísticas por sexo.
 - b) Análisis de género de programas/proyectos en curso o en diseño y participación en la elaboración de los mismos.
 - c) Promover política de igualdad de oportunidades en la Institución.
 - d) Coordinar la elaboración de la estrategia (plan de acción) de la dependencia para que se plasme la política y prioridades en materia de género.
 - e) Supervisar que se realicen las acciones comprometidas en el programa de cultura institucional por parte de las instancias involucradas.

Responsabilidades

Responsabilidad del titular de la dependencia:

- I. Designar a la/el titular de la Unidad de Equidad de Género.
- II. Asegurar la dotación de los recursos necesarios para la instalación y funcionamiento de la Unidad de Equidad de Género.
- III. Promover que exista una política de igualdad de oportunidades en la institución.
- IV. Cumplir con lo manifestado en los tratados internacionales, marco normativo nacional que dé lugar a la incorporación de la perspectiva de género al interior de su dependencia.
- V. Generar acciones afirmativas que permitan reducir las brechas de desigualdad de género entre mujeres y hombres al interior de su institución.
- VI. Definir, dentro de la política institucional, el compromiso para promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas, a través del desarrollo de acciones afirmativas y/o a favor del personal que favorezcan la equidad de género y la igualdad de oportunidades.



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Responsabilidad de la/el titular de la Unidad de Equidad de Género Coordinadora:

- I. Ser la/el enlace oficial de la dependencia ante la Unidad Equidad de Género, coordinadora, adscrita al Instituto Sonorense de la Mujer.
- II. Vigilar los avances y resultados del Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- III. Vigilar el correcto funcionamiento de la Unidad.
- IV. Asegurar la planeación de los trabajos de la Unidad.
- V. Promover que se transversalice la perspectiva de género en las políticas públicas internas y externas de la Institución.
- VI. Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, mecanismos y procedimientos que permitan el monitoreo y evaluación de las políticas de género en el interior de la Institución.
- VII. Elaborar el calendario de trabajo, definir las funciones de la Unidad.
- VIII. Convocar a las y los Enlaces de las unidades administrativas a participar en los talleres de sensibilización y capacitación en género.
- IX. Asegurar la definición, seguimiento y cumplimiento de objetivos para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y acciones de la dependencia.
- X. Concentrar y revisar los informes sobre perspectiva de género y elaborar el informe semestral para someterlo a consideración de la/el titular de la dependencia.
- XI. Participar en las reuniones de trabajo convocadas por la Unidad de Equidad de Género, coordinadora, adscrita al Instituto Sonorense de la Mujer.
- XII. Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia estatal.
- XIII. Brindar la asesoría técnica que requieran las dependencias para la creación de la Unidad de Equidad de Género.
- XIV. Brindar la sensibilización y capacitación necesaria en temas relacionados con la perspectiva de género.
- XV. Brindar las herramientas de género necesarias para la incorporación de la perspectiva de género al interior de cada dependencia.
- XVI. Convocar y coordinar las reuniones de trabajo con la red de género de las instituciones del Gobierno del Estado, a través de una agenda de trabajo que dé cumplimiento a la política de equidad de género.
- XVII. Concentrar los informes enviados por la dependencia sobre los resultados obtenidos en materia de equidad de género.

- XVIII. Desarrollar los elementos y herramientas prácticas para el seguimiento y evaluación de avances en materia de equidad de género.
- XIX. Brindar la asesoría técnica que requiera la dependencia para la evaluación de sus actividades sobre institucionalización de la perspectiva de género y la generación de informes e indicadores.
- XX. Impulsar la incorporación de los lineamientos del Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el programa operativo anual de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado, para la ejecución de sus programas sectoriales o, en su caso, institucionales específicos.

Procedimiento administrativo

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
INICIO			
1	Envía oficio a las y los titulares de las dependencias/entidades, solicitando que se nombre a un enlace institucional y se comprometa a crear la Unidad de Equidad de Género para atender requerimientos del Programa Especial de Equidad de Género El oficio deberá hacer referencia al cumplimiento a la Ley para la Equidad de Género y al perfil que debe cumplir la/el responsable de la infraestructura.	Titular de la Unidad de Equidad de Género, Coordinadora Estatal	40 días hábiles
2	Establece el compromiso de la dependencia para crear la Unidad de Equidad de Género y nombrar a la (el) funcionaria(o) responsable e informar la Unidad de Equidad de Género, coordinadora	Titular de la dependencia	
3	Informa a las y los titulares de las unidades responsables de su dependencia: 1) Su decisión de crear la Unidad de Equidad de Género. 2) El nombre de su responsable. 3) Instruye para que designen de manera oficial a un(a) enlace institucional por unidad responsable para que funja como representante para realizar acciones de coordinación intrainstitucional con la Unidad de Equidad de Género.	Titular de la dependencia	
4	Recibe de manera oficial de las y los titulares de las unidades responsables los nombramientos de las y los Enlaces Institucionales.	Responsable del área de Género	
REUNIÓN INFORMATIVA			
5	Convoca a las y los Coordinadores/as Generales de las Unidades de género de las dependencias y entidades para plantear las estrategias y la asesoría técnica que proporcionará la Unidad de Equidad de Género, Coordinadora estatal, para la instalación y funcionamiento de la Unidad de Equidad de Género.	Unidad de Equidad de Género	10 días hábiles



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

	Será importante que se explique cuáles serán los objetivos de la Unidad, su conformación, los trabajos a realizar, forma de evaluación y los resultados esperados para el cumplimiento de la política de equidad de Género.		
REUNIÓN DE INSTALACIÓN			
6	Convoca a las y los Enlaces Institucionales a la reunión con el fin de instalar de manera formal la Unidad de Equidad de Género. Una vez instalada la Unidad, lo notificará a la Unidad de Equidad de Género, coordinadora. La conformación de las comisiones deberá, preferentemente, obedecer a los perfiles de sus integrantes. Red de Género.	Jefe(a) de la Unidad de Equidad de Género. Unidades administrativas de la Institución.	
SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO			
7	Imparte la sensibilización y capacitación en género a la Unidad de Equidad de Género	Unidad de Equidad de Género, coordinadora	6 Hrs. de sensibilización
PRIMERA REUNIÓN PLENARIA RED DE GÉNERO			
8	Convoca a la primera reunión plenaria a las y los integrantes de la Red de Género, mecanismo de apoyo de la Unidad de Equidad de Género para realizar su planeación estratégica. En esta reunión deberán definirse la misión, visión, objetivos generales, estrategias y metas de la Unidad de Equidad de Género, para lo cual Unidad de Equidad de Género, coordinadora, entregará una propuesta. Asimismo el Jefe/a presentará el calendario de reuniones plenarias.	Jefe/a de la Unidad de Equidad de Género	
PLANEACIÓN OPERATIVA DE LA RED DE GÉNERO			
9	Realizan plan de trabajo anual por cada Comisión. El plan deberá especificar objetivos, metas, tiempos, responsables.	Representantes de las Comisiones de trabajo	
APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GÉNERO			
10	Aplica las herramientas de género establecidas en el plan de trabajo para incorporar la perspectiva de género en los planes, programas, acciones, políticas, etc. de la dependencia/entidad.	Integrantes de la Red de Género	De acuerdo al plan de trabajo
REUNIONES PLENARIAS			
11	Convoca mediante oficio dirigido a las y los integrantes de la Red de Género a las reuniones plenarias, de acuerdo al calendario establecido.	Jefa/a de la Unidad de Equidad de Género	Mensualmente
12	Elabora reporte e informa en la reunión plenaria los resultados obtenidos del plan de trabajo.	Representantes de las comisiones de trabajo	
EVALUACIÓN			
13	Coordina la aplicación de la herramienta de evaluación para conocer el nivel en el que se encuentra la dependencia en cuanto a la	Jefe/a	

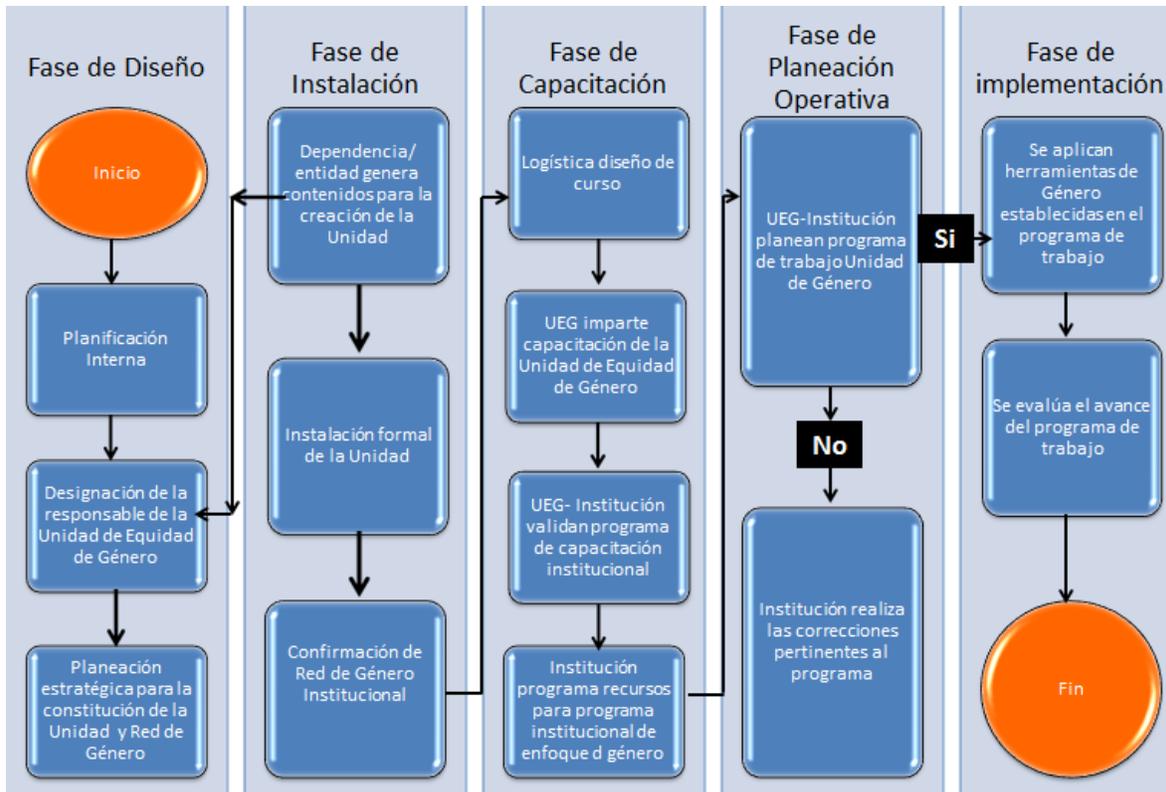


GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

	incorporación de la perspectiva de género. El Unidad de Equidad de Género, coordinadora, proporcionará la herramienta de evaluación.		
INFORME SEMESTRAL			
14	Compila a partir de los reportes mensuales de las comisiones y la evaluación, el informe semestral y lo somete a autorización de la (el) titular de la dependencia.	Coordinador(a) General	Semestralmente
15	Da V.o.B.o. del informe semestral y lo envía a la titular de la Unidad de Equidad de Género, coordinadora	Titular de la dependencia/ entidad	
SEGUIMIENTO			
16	Concentra los resultados de las diferentes Unidades de Equidad de Género de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal para la elaboración del informe.	Unidad de Equidad de Género, coordinadora	

Anexo I: Diagrama de Flujo para la Operatividad de una Unidad de Equidad de Género





GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Anexo II: Análisis de las propuestas para la estructuración de un modelo unidades de género.



GOBIERNO
FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político.
Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Antecedentes

El presente documento, es una aproximación inicial para incluir las Unidades de Género en la Administración Pública Estatal. El objetivo consiste en sentar las bases para incorporar la perspectiva de género al interior de las instituciones gubernamentales, a fin de realizar un programa orientado a disminuir las brechas de inequidad presentes en este entorno laboral.

Se pretende adecuar el Modelo de Creación de Unidades de Género para el Estado de Sonora, mismo que fue elaborado por el Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León con el apoyo del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, ello con el fin de reconocer la importancia de crear una Red de Género en el Estado de Sonora y propiciar la Cultura Institucional con Género, incidir en el presupuesto de los programas operativos anuales en sus dependencias, evaluar el marco normativo, conocer la Ley de Igualdad para Hombres y Mujeres y manejar todos los factores de incidencia para lograr transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas en el Estado. Cabe mencionar que se considera importante retomar el Modelo del Estado de Nuevo León con el fin de no duplicar esfuerzos y basado en que el modelo antes enunciado reúne las características que se consideran fundamentales para el Estado de Sonora.

Los objetivos de la propuesta denominada Meta 15 es realizar 2 asesorías a las(os) Enlaces de Género de Dependencias de la APE, para la adecuación de un modelo de creación de unidades de género, y los Objetivos específicos son:

1. Generar instrumentos que permitan contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en la cultura institucional de la Administración Pública Estatal.
2. Contar con un Modelo de Unidad de Género para incorporarlo en las dependencias de Gobierno del Estado de Sonora.

Se espera como producto un modelo de creación de Unidades de Género en la APE del Estado de Sonora.

Participaron en el proceso 25 representantes de la Secretaría de Seguridad Pública, Secretaría de Salud, Secretaría de Economía (estatal), Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Sonora, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Recursos Hidráulicos, Pesca y Acuicultura, la Comisión de Fomento al Turismo, Secretaría de Desarrollo Social (Federal), así como las dependencias como la Comisión del Deporte del Estado de Sonora, del Instituto de Tratamiento y de Aplicación de Medidas para Adolescentes, del Instituto Sonorense de la Mujer, la Comisión Estatal para el Desarrollo de los Pueblos y Comunidades Indígenas, DIF Sonora, Instituto



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Nacional de Migración, Instituto Sonorense de la Juventud, la Comisión de Vivienda del Estado de Sonora, la Comisión Estatal de Derechos Humanos y la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales .

Metodología y técnicas empleadas

Se utilizó la técnica de taller de planeación participativa con el único fin de captar todas las sugerencias para modificar la propuesta. Al tiempo que el moderador Martin Alberto Delgado Saldívar, presentaba en un proyector la propuesta de creación en base a Nuevo León y que cada participante tenía copia impresa, este recibía las opiniones, las cuales fueron capturadas por la tallerista Angelina Sotomayor Escobar tal y como se expresaban mostrándose a los participantes en otro proyector con el fin de que pudieran apreciar si sus intervenciones se plasmaban correctamente. El documento impreso y proyectado se envió por correo electrónico a los participantes así como la lista de participaciones en Excel para su revisión y comentarios adicionales posteriores al taller. No se recibieron aportaciones posteriores.

El proceso de análisis consistió en revisar todo el documento y durante el taller intervinieron los participantes para aclarar y proponer la forma de creación las unidades de Género en la APE en Sonora.

Propuestas recibidas

Las propuestas que se recabaron en el primer taller celebrado el 13 de noviembre son las siguientes y se presentan como fueron capturadas, sin edición. En la primera columna se encuentra una propuesta y en las siguientes columnas su seguimiento, es decir comentarios con respecto de la propuesta asentada:

Propuesta	Primer opinión sobre la propuesta	Segunda opinión sobre la propuesta	Tercer opinión sobre la propuesta
La unidad tiene presupuesto dentro de la organización pero tiene que etiquetarse el presupuesto para que sea autónomo			
Contratación de personal exclusivo para esta unidad una o dos pero solo para los objetivos de la unidad			



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Propuesta	Primer opinión sobre la propuesta	Segunda opinión sobre la propuesta	Tercer opinión sobre la propuesta
Convencer a los Secretarios y Delegados que esto debe estar desligado de los objetivos Propios de la Secretaría, para que se avoquen a temas de género.			
Capacitar a los altos mandos para meterles la idea de la perspectiva de género para que apoyen, presupuesto, personal, etc.	Presentación tipo tarjeta ejecutiva a los altos mandos para que sepan que piensan	Tiene que ser una cita de la directora como mandato del Gobernador	
Ir con los Secretarios y sensibilizarlos y ellos pueden llegar al Gobernador y el Gabinete (Secretario de Salud y de Educación) incluso Munro porque entienden muy bien el tema y son sensibles además de accesibles.	Y lo que le van a llevar para sensibilizarlos y entiendan la importancia		
También hay que ir con los Legisladores porque ellos son los que asignan el presupuesto	O plasmarlo que se tiene que etiquetar desde allá.	Si se etiqueta desde arriba ya se puede ir bajando.	Acudir, jalar a la Comisión de Unidad de Género.
Si habla de género no solo hablar de mujeres, también tomar en cuenta la parte de los varones, poner hombres y mujeres porque convergemos todos.	Porque ellos también ahora ya hacen funciones que antes solo eran hechas por mujeres.		
Hablar con SH, el Secretario o el de presupuesto, mejor dicho al Gobernador, o quizás a la esposa para que lo convenza.	Un decreto del Gobernador para poder llevarlo con el Congreso.		
Hacer un anexo al decreto sobre la creación de la unidad de Género.	Hacer adecuación.		
Crear una ley de igualdad de Género dentro del Instituto.			
Crecen los programas pero no el personal ni el presupuesto y la infraestructura.	Sería jefatura de departamento, una persona coordinador de área nivel 8 o personal de contrato.	Que se creara o dependiera de la SG.	
Que existiera UNA unidad por secretaria y que el enlace fuera exclusivo para esas funciones.	Un sindicalizado funcionaria más porque se tiene que apegar a lo que dice el jefe, hay	El perfil de la persona debe estar de acuerdo con los intereses de la secretaria y sobre todo	

Propuesta	Primer opinión sobre la propuesta	Segunda opinión sobre la propuesta	Tercer opinión sobre la propuesta
	seguimiento.	de la unidad.	
Si no es dirección general no va a existir pero los enlaces si pueden ser sindicalizados.			
Por Secretaria una Dir. Gral. Con 3 o 4 personas y en las comisiones o entidades descentralizadas una persona de enlace.	Con funciones específicas de género	Depender directamente del Secretario	También cada dependencia de la secretaria necesitaría un enlace porque hay mucha información
Tiene que armonizar con el nivel federal, tomar el ejemplo.	Investigar de quién depende y que requisitos cumplen a nivel federal para saber de dónde dependería en el estado		
Si este programa dependiera del ISM el secretario no le daría la debida importancia.			
Sería muy importante toda la información que daría ésta unidad de Género porque tiene que ver con todas las personas que están dentro de la dependencia para ver cómo están trabajando y ver si de verdad se llevan a cabo todas estas políticas de género.	El Director de la Secretaría debe de sensibilizar a toda la Secretaría.		
Lo primero que tendría que hacer es trabajar al interior de las secretaria ya va a poder proporcionar todos los servicios.			
La unidad de Género designaría si necesita un enlace en Subsecretarías, área, departamento.			
Dar certificación de género.	Que la unidad de género vigile la ejecución de las políticas.		
Hay que hacer un consenso para saber cómo está funcionando en otros estados la unidad de género.			



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Propuesta	Primer opinión sobre la propuesta	Segunda opinión sobre la propuesta	Tercer opinión sobre la propuesta
Que sea mediante un acuerdo de coordinación.			
Que a pesar del cambio de Gobierno se mantuviera la unidad, el personal.	Que a la hora que se haga el presupuesto, manuales, la reglamentación, por si cambia el personal.		
Que tenga personal sindicalizado y de confianza.	Que el Secretario sea de confianza.	Que el operativo sea sindicalizado.	Si es por honorarios está muy desprotegido.
Los enlaces que se hiciera un tipo de compromiso para proteger a la persona que ya se capacito y ya trabajo, no se vaya. Así habría continuidad.	Definir bien el perfil requerido de los directores en las unidades y hacer los manuales (de lineamientos de todas las áreas).		
Primera fase depender del INMUJER y después ya separado.	Tiene que haber una unidad concentradora para que todas las Secretarías manden información, estadísticas.	Ver caso Veracruz, la unidad depende del ejecutivo.	
Sería bueno que el instituto de la Mujer implementara su unidad de Género para saber cómo va a interactuar como va a funcionar o no.			
El Director, la Secretaria y el operativo.	Mejor que sea proporcional al tamaño de la Secretaría.		
Que el presupuesto de la unidad no llegue a la cuenta concentradora de toda la Secretaría.	Que sea autónomo, que sea desconcentrado.		
Generar una comisión por ley y ahí que se establezcan las unidades porque por medio del instituto quedaría solo como programa.	Tomar experiencia de CEDIS que es descentralizado.	También el de contacto ciudadano.	Sistema de Información en Salud (SIS) ahí hay estadísticas de la Secretaría de Salud.
Vender la idea del impacto que va a tener a nivel internacional. Imagen			
Tomas Herrera centro de capacitación de valores			



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Las propuestas que se recabaron en el segundo taller celebrado el 27 de Noviembre, son las siguientes:

Propuesta	Primer opinión sobre la propuesta	Segunda opinión sobre la propuesta	Tercer opinión sobre la propuesta
Programa hacia la igualdad de género y la sustentabilidad rige la unidad de género dentro de SEMARNAT. Tiene programa, objetivo, estrategias.	Formalmente no es una unidad son enlaces (ejecutores de programas de género), utilizan recursos de la dependencia, en algunos casos cuentan con presupuesto para vigilar los proyectos productivos que tienen que ver con género.	El recurso viene etiquetado desde México como equidad de Género.	
También debería estar enlazado con sonora educado para que se promueva no solo el género, sino también la equidad.			
Buscar que se den las condiciones para que todos estén en igualdad.	Propiciar que exista una verdadera igualdad entre mujeres y hombres.		
En una unidad de Género debería de lograrse la igualdad->líneas de trabajo->en base a eso las personas necesarias (primero necesito definir que debo lograr).			
La unidad de género debe de rediseñar políticas públicas.			
No es necesaria toda la estructura por el recurso, además todos van a ser directivos y no habrá operativos.			
Se tienen que sentar las bases para llegar a una unidad de Género bien estructurada.	Es el inicio para empezar a hacer cosas.		
Se podría ejercer desde lo más general.	Que no todas las dependencias tengan esa estructura.	Que hubiera una unidad de Género en todo el estado y las funciones operativas sean compartidas con las de la Institución	



GOBIERNO FEDERAL

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Propuesta	Primer opinión sobre la propuesta	Segunda opinión sobre la propuesta	Tercer opinión sobre la propuesta
No puede ser igual porque las que tienen contacto con más gente, o no tienen recurso	La cuestión presupuestal es indispensable		
En SEMARNAT hay unidad de participación social y transparencia y de ahí la Dirección de género.	Pero sería mejor que fuera exclusivo el tema de equidad de Género.		
Tendría que ser una dirección, en lugar de una unidad.			
Hay desinterés de los titulares que no hay una persona encargada de la planeación de políticas de género.	Si la unidad de género pero que tenga bien especificado las metas, objetivos, propósitos.	Que se fortalezca a los que ya están funcionando como enlaces de género	
Que se adecue la estructura de la unidad por las funciones que tiene cada dependencia	A los enlaces darle las funciones		
La unidad de Género (una sola gubernamental) independiente de RH para no caer el preferencialismos sino el perfil adecuado.	No debe depender de ISM porque ella es el vigilante, que no se dupliquen funciones si ya existen en el ISM	Inviabile desde el punto de vista institucional porque depende quien te firme el oficio o el que convoque. Debe venir de una iniciativa de ley, decreto	
Que la Contraloría este adscrita a la unidad de Género para vigilar.	UG debería de ser externa.	Observatorio ciudadano para vigilar que se cumpla las metas, propósitos, fines	Órgano colegiado, contraloría, sanción
Que no sea solo en papel, tiene que ser de SG, que se designe recurso, mediante un decreto.	Que se cree dentro del ISM		
Que quede al nivel del centro de innovación gubernamental y que ella mande enlaces	Depende del tamaño de la Secretaria, entonces una unidad		
Que la unidad central convenio de coord., para que una dependencia necesite la creación de una unidad o de un solo enlace, tenga lazos de colaboración.	En el caso de la SEC, si se requiere una unidad dedicado 100% a perspectiva de género.		

Propuesta	Primer opinión sobre la propuesta	Segunda opinión sobre la propuesta	Tercer opinión sobre la propuesta
Los enlaces a nivel secretario para que le hagan caso porque a lo pequeño no lo toman en cuenta.			
Entonces si se va a hacer la unidad dependiendo directo del Gobernador tiene que haber Contraloría.	Evaluación por resultados/ no necesaria Contraloría.		
Dentro de la unidad que las personas tengan un perfil amplio y se especialicen	Se quitan las áreas de abajo en la unidad central		
Que se dé a conocer claramente el concepto de género dentro del gobierno para poder actuar en programas, propuestas de transversalidad			
Es más fácil ampliar funciones que crear algo nuevo			
Se debe enfatizar que hay una normatividad a nivel general y Estado para impulsar todos los temas de equidad y partiendo de ello ya no estaría a expensas de si quiero lo llevo a cabo	Hay que saber pedir, irse a lo grande para que por lo menos este dentro del ISM	Que oficialicen las funciones de los enlaces y que existan los mecanismos de regulación necesaria	Unidades de equidad de Género

Las propuestas, sugerencias y observaciones fueron analizadas una por una y se redactaron de la siguiente forma para el primer Taller:

- La UG debe contar con presupuesto autónomo aun cuando este en cada Secretaría
- El personal de la UG debe ser exclusivo para cumplir con sus funciones.
- La UG tiene objetivos propios y debe estar desligado de los objetivos de la Secretaría
- La creación de la UG debe ser un mandato del Gobernador
- Elaborar presentación ejecutiva a los niveles 14 y 13 para dar a conocer el programa de UG
- Sensibilizar a los mandos principales de la APE
- Elaborar una presentación ejecutiva para convencer a los tres Secretarios con más personal en su dependencia

- Las Secretarías más importantes, por su tamaño, son las de Educación, Salud y Seguridad Pública
- Presentar los diputados en el Congreso del Estado para la definición y aprobación de presupuesto; en especial ante la Comisión de Unidad de Género
- Las UG deben captar que género no es hablar de mujeres sino equidad
- Adecuar el proceso con la Secretaría de Hacienda
- Hacerle una presentación a la esposa del C. Gobernador
- Hacer un anexo al Decreto de creación del ISM para la creación de la UG
- Elaborar una Ley de Igualdad de Género para anexar estas funciones al ISM
- Asegurarle presupuesto a cada una de las UG
- Integrarse como jefatura de departamento en los enlaces (nivel 8)
- La UG depende de la Secretaría de Gobierno
- Una Unidad por secretaria a nivel de dirección general con funciones exclusivas
- Los enlaces de las UG deben ser sindicalizados nivel 8 para garantizar su permanencia y autonomía de criterio y seguimiento.
- Un enlace en las entidades descentralizadas o desconcentradas
- Armonizarla con la estructura federal
- Si las UG dependen del ISM no se la dará importancia
- Las UG deberán sensibilizar a su secretaría como primera fase
- Las UG en el primer año deberán definir sus enlaces requeridos
- Crear un indicador de equidad de género para todas las dependencias y con esto dar la certificación de equidad de género
- Revisar las experiencias de los estados donde se han implementado las UG
- Las UG se crean mediante un acuerdo de colaboración
- Que los cambios de gobierno no afecten al personal de las UG
- Elaborar los manuales y reglamentación en la primer Fase de las UG
- Ser estricto en la definición del perfil del Director General de la UG y que se respete
- La UG debe depender del Ejecutivo
- La unidad concentradora debe depender del ISM en su primer fase para establecer todas las políticas, normatividad, y funciones.
- Las UG deben ser proporcionales al tamaño de la Secretaría adscrita
- Elaborar una Ley de equidad de Género que cree una comisión que tenga las UG en todas las secretarías
- Ver caso CEDIS creación por ley
- Una UG bien estructurada proporcionaría impacto a nivel internacional
- Incluir la UG en el centro de capacitación de valores

En el segundo Taller se recabaron los siguientes puntos:

- SEMARNAT: programa hacia la igualdad de género una sola unidad, muchos enlaces, recursos etiquetado dentro del Secretaría
- Las UG deben tener transversalidad con los programas de Sonora educado
- Fin de las UG: Propiciar la igualdad entre hombres y mujeres
- Las UG deben tener funciones claras para definir el tamaño de la unidad
- Las UG tienen que rediseñar políticas públicas
- Las UG deben estar vinculadas con el área de planeación de cada Secretaría
- La UG propuesta debe tener más operativos
- Una UG es el inicio de cambio de mentalidad
- Crear una UG para toda la APE y tener enlaces en cada dependencia
- Las UG de las Secretarías dependen del tamaño de la misma
- Asegurar el presupuesto
- La UG debe cumplir solo con sus funciones
- Las UG deben ser a nivel de Dirección general
- La UG debe crearse con alta importancia en la estructura gubernamental
- Definir bien los Objetivos, metas y propósitos de las UG
- Fortalecer a los que ya trabajan como enlaces, Exámenes para su inclusión
- La UG debe definir nuevas políticas de equidad
- Definir y respetar los perfiles adecuados
- El incumplimiento de las funciones de equidad debería ser sancionado
- La UG no debe depender del ISM y no debe duplicar funciones con el ISM
- Crear una Unidad de seguimiento en el ISM para coordinar las UG
- La creación de la UG debe ser mediante una Ley o un decreto
- Que exista un convenio con contraloría para vigilar la buena aplicación de los programas de equidad
- La UG debería ser externa a la APF
- La UG debería ser como un Observatorio ciudadano
- Crea la UG mediante un decreto para asegurar su presupuesto
- La UG coordinadora debería crearse con base en el ISM
- La UG debe crearse al nivel del centro de Innovación Gubernamental y tener enlaces
- Las UG de cada dependencia depender de su tamaño
- Firmar convenios de colaboración para la creación de enlaces en cada dependencia
- Los enlaces debe depender directamente del secretario

- Una UG centralizada debe tener contraloría para vigilar que se cumplan las funciones en las dependencias
- Se puede evaluar por resultados por lo que no es necesaria la inclusión de la contraloría en las UG
- Dejar las unidades con solo tres subdirecciones
- El personal de las UG debe cumplir con el perfil y especializarse
- Que se elabore un programa de difusión del concepto de equidad de Género y su transversalidad
- Ampliarle funciones al ISM, es más sencillo
- Debe enfatizarse la normatividad en cuanto a equidad en género
- Crear las Unidades de equidad de Género
- Incluir en la reglamentación de la APE las funciones de los enlaces además de la regulación necesaria

Análisis de las propuestas.

Las opiniones en general fueron tomadas anónimamente y se categorizaron sin distinciones en 5 rubros de propuesta para: 1. la creación de las Unidades de Género, 2. de adscripción, 3 de estructura organizacional, 4. de perfil del personal, y 5. de implementación.

El mapa conceptual elaborado en MindManger, que se presenta en la siguiente página responde a esta clasificación donde las opiniones del primer taller están negro y las del segundo taller en azul.



Creación

La creación de la UG debe ser un mandato del Gobernador

Hacer un anexo al Decreto de creación del ISM para la creación de la UG

Elaborar una Ley de Igualdad de Género para anexar estas funciones al ISM

Elaborar una Ley de equidad de Género que cree una comisión que tenga las UG en todas las Secretarías

Ver caso CEDIS creación por ley

Las UG se crean mediante un acuerdo de colaboración

La creación de la UG debe ser mediante una Ley o un Decreto

La UG debería ser externa a la APF

La UG debería ser como un Observatorio ciudadano

Crea la UG mediante un decreto para asegurar su presupuesto

La UG debe crearse con alta importancia en la estructura gubernamental

La UG debe crearse al nivel del centro de Innovación Gubernamental y tener enlaces

Ampliarle funciones al ISM, es más sencillo

Adscripción

La UG depende de la Secretaría de Gobierno

Incluir la UG en el centro de capitación de valores

La UG debe depender del Ejecutivo

La unidad concentradora debe depender del ISM en su primera fase para establecer todas las políticas, normatividad, y funciones.

Armonizarla con la estructura federal

Revisar las experiencias de los estados donde se han implementado las UG

La UG no debe depender del ISM y no debe duplicar funciones con el ISM

Crear una Unidad de seguimiento en el ISM para coordinar las UG

La UG coordinadora debería crearse con base en el ISM

Crear una UG para toda la APE y tener enlaces en cada dependencia

SEMARNAT: programa hacia la igualdad de género una sola unidad, muchos enlaces, recursos etiquetados dentro del Secretaría

Estructura organizacional

Una Unidad por Secretaría a nivel de Dirección General con funciones exclusivas

La UG debe contar con presupuesto autónomo aun cuando este en cada Secretaría

La UG tiene objetivos propios y debe estar desligada de los objetivos de la Secretaría

Asegurarle presupuesto a cada una de las UG

Las UG deben ser proporcionales al tamaño de la Secretaría adscrita

Un enlace en las entidades descentralizadas o desconcentradas

Si las UG dependen del ISM no se la dará importancia

Firmar convenios de colaboración para la creación de enlaces en cada dependencia

El incumplimiento de las funciones de equidad debería ser sancionado

Que exista un convenio con contraloría para vigilar la buena aplicación de los programas de equidad

La UG debe definir nuevas políticas de equidad

Definir bien los Objetivos, metas y propósitos de las UG

Las UG de cada dependencia depender de su tamaño

Los enlaces deben depender directamente del secretario

Las UG deben ser a nivel de Dirección general

La UG debe cumplir solo con sus funciones

Una UG centralizada debe tener contraloría para vigilar que se cumplan las funciones en las dependencias

Se puede evaluar por resultados por lo que no es necesaria la inclusión de la contraloría en las UG

Dejar las unidades con solo tres subdirecciones

Incluir en la reglamentación de la APE las funciones de los enlaces además de la regulación necesaria

Las UG deben estar vinculadas con el área de planeación de cada Secretaría

Asegurar el presupuesto

Las UG de las Secretarías dependen del tamaño de la misma

La UG propuesta debe tener más operativos

Las UG tienen que rediseñar políticas públicas

Fin de las UG: Propiciar la igualdad entre hombres y mujeres

Las UG deben tener transversalidad con los programas de Sonora educado

Las UG deben tener funciones claras para definir el tamaño de la unidad

Perfil del personal

El personal de la UG debe ser exclusivo para cumplir con sus funciones.

Las UG deben captar que género no es hablar de mujeres sino equidad

Integrarse como Jefatura de Departamento en los enlaces (nivel 8)

Ser estricto en la definición del perfil del Director General de la UG y que se respete

Los enlaces de las UG deben ser sindicalizados nivel 8 para garantizar su permanencia y autonomía de criterio y seguimiento.

Que los cambios de Gobierno no afecten al personal de las UG

[Definir y respetar los perfiles adecuados](#)

[Fortalecer a los que ya trabaja como enlaces, Exámenes para su inclusión](#)

[El personal de las UG debe cumplir con el perfil y especializarse](#)

Implementación

Crear las Unidades de equidad de Género

Proceso de convencimiento

Adecuar el proceso con La Secretaria de Hacienda

Hacerle una presentación a la esposa del Gobernador

Sensibilizar a los mandos principales de la APE

Elaborar presentación ejecutiva a los niveles 14 y 13 para dar a conocer el programa de UG

Elaborar una presentación ejecutiva para convencer a los tres secretarios con más personal en su dependencia

Las Secretarías más importantes, por su tamaño, son las de Educación, Salud y Seguridad Pública

Presentar los diputados en el Congreso del Estado para la definición y aprobación de presupuesto; en especial ante la Comisión de Unidad de Género

[Debe enfatizarse la normatividad en cuanto a equidad en género](#)

Una UG bien estructurada proporcionaría impacto a nivel internacional

Fases

Una UG es el inicio de cambio de mentalidad

Las UG deberán sensibilizar a su Secretaría como primera fase

Las UG en el primer año deberán definir sus enlaces requeridos

Elaborar los manuales y reglamentación en la primer Fase de las UG

Crear un indicador de equidad de género para todas las dependencias y con esto dar la certificación de equidad de género

Que se elabore un programa de difusión del concepto de equidad de género y su transversalidad

Resultados obtenidos a través del desarrollo de los talleres.

Alternativas de creación

Las opciones para la creación de las Unidades de Género, se refieren a las distintas formas de incorporarlas en la APE. Prevalece que debe ser un mandato del Gobernador mediante una Ley o un decreto con el fin de asegurar su presupuesto y con alta importancia en la estructura gubernamental ya que de lo contrario se corre el riesgo de minimizar sus funciones por parte de los Secretarios.

Se analizaron las siguientes alternativas de creación:

Ley de Equidad de Género.

Ampliar funciones en el ISM

Acuerdo del Ejecutivo

Observatorio Ciudadano

Como el centro de Innovación Gubernamental

Incluirlo en el Instituto de Capacitación del Nuevo Sonora Ciudadano

Ley de Equidad de Género.

Proponer una Ley de Equidad de Género la cual cree una Comisión que tenga las UG en todas las Secretarías, tal como se realizó con Ley de Derechos de los Pueblos y Comunidades Indígenas de Sonora, en la cual se crea la Comisión Estatal para el Desarrollo de los Pueblos y Comunidades Indígenas, que en su artículo 77 que dice al texto: *“La Comisión Estatal para el Desarrollo de los Pueblos y Comunidades Indígenas, es un organismo descentralizado de la Administración Pública Estatal, sectorizado a la*

Secretaría de Gobierno, con personalidad jurídica y patrimonio propio,". También se propone que con una Ley de este tipo podrían ampliarse las funciones del Instituto Sonorense de la Mujer.

Se hace notar que en el Estado ya existe la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora, publicada en septiembre de 2008, incorpora todos los nuevos aspectos de equidad de género y perspectiva de género, como se aprecia en algunos artículos a continuación y además define que es la Junta de Gobierno del ISM la entidad encargada de darle aplicabilidad a esta ley.

Artículo 13.- Corresponde al Ejecutivo del Estado:

I. Conducir la Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres;

II. Elaborar la Política Estatal en Materia de Igualdad, a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley;

III. Diseñar y aplicar los instrumentos de la Política Estatal en Materia de Igualdad garantizada en esta Ley;

IV. Coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa, con los principios que la ley señala;

V. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas;

Artículo 18.- El Instituto Sonorense de la Mujer, a través de su Junta de Gobierno, tendrá a su cargo la coordinación del Sistema Estatal, así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad, y las demás que sean necesarias para cumplir con los objetivos de la presente Ley.

Artículo 21.- A la Junta de Gobierno del Instituto Sonorense de la Mujer corresponderá:

I. Proponer los lineamientos para la Política Estatal en los términos de las leyes aplicables y de conformidad con lo dispuesto por el Ejecutivo Estatal;

II. Coordinar los programas de igualdad entre mujeres y hombres de las dependencias y entidades de la administración pública estatal, así como los agrupamientos por funciones y programas afines que, en su caso, se determinen;

III. Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad;

IV. Determinar la periodicidad y características de la información que deberán proporcionar las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, con sujeción a las disposiciones generales aplicables;

V. Formular propuestas a las dependencias competentes sobre la asignación de los recursos que requieran los programas de igualdad entre mujeres y hombres;

VI. Apoyar la coordinación entre las instituciones de la administración pública estatal para formar y capacitar a su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

VII. Impulsar la participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Ampliar funciones en el ISM

Otra opción es ampliarle funciones al ISM, lo cual es mucho más sencillo mediante un anexo al decreto de creación del ISM para la creación de las UG, esto en congruencia con las peticiones originales de las Organizaciones de la Sociedad Civil que en 2003 solicitaban¹⁴ los siguientes puntos que no fueron considerados para adecuar las funciones del ISM.

- *Que el ISM sea el organismo especializado y encargado de revisar diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas de las dependencias del gobierno dirigidas a las mujeres, bajo los principios de: transversalidad en las políticas de género, federalismo, equidad de género, perspectiva de género, libertad para el ejercicio pleno de los derechos, desarrollo integral y transparencia en el diseño, promoción, ejecución y evaluación de los programas.*
- *Que la Junta de Gobierno esté formada mayoritariamente por mujeres con conciencia de género (No por 11 hombres y 2 mujeres como sucede actualmente) (sic).*
- *Que sea una institución que desde el ámbito gubernamental luche por los derechos de las mujeres, de todos los tipos y en todos los ámbitos.*

El decreto del ISM aprobado y publicado en 1998, menciona solo dos veces equidad y género. Es por esto que la opción de que el ISM sea la unidad coordinadora de implementar las UG se considera viable ya que le daría la opción de funciones más adecuadas en el marco internacional y nacional relativas al nuevo pensamiento de equidad de género sin dejar atrás la perspectiva de género.

¹⁴ Sonora Ciudadana A. C. -MC Zenaida Margarita Bejarano Celaya, DIAGNÓSTICO CIUDADANO, El Instituto Sonorense de la Mujer y su papel en el combate a la violencia hacia las mujeres

Acuerdo del Ejecutivo

También es posible crear las UG mediante un acuerdo del ejecutivo como en el caso de Veracruz el cual fue publicado en marzo de 2010 y constituye un esquema viable y operativo para una APE. Dice a la letra:

Acuerdo por el que se instruye la creación de la Unidad de Género en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Primero. Se instruye a las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, para crear un área administrativa denominada Unidad de Género, con el propósito de institucionalizar la perspectiva de género.

Segundo. Las unidades de género de las dependencias tendrán nivel jerárquico de jefatura de departamento, atendiendo a lo dispuesto por la normatividad aplicable para la autorización de la estructura organizacional y plantilla de personal y estarán adscritas directamente al o la titular de las mismas.

En las Entidades, las Unidades de Género tendrán nivel de jefatura de oficina.

Tercero. Las Unidades de Género, tendrán las funciones siguientes:

I. Participar en los procesos de planeación, programación y presupuestación de la Dependencia o Entidad, con el único fin de proponer las medidas que permitan la incorporación de la perspectiva de género;

II. Realizar acciones encaminadas a disminuir la desigualdad entre mujeres y hombres en la Dependencia o Entidad;

III. Generar estadísticas y la información que la Dependencia o Entidad deberá entregar al Sistema Estatal, así como elaborar diagnósticos sobre la situación de las mujeres que laboran en la Dependencia o Entidad;

IV. Brindar asesoría en materia de igualdad de género a la Dependencia y/o Entidad respectiva;

V. Promover la revisión y/o actualización de la normatividad administrativa con perspectiva de género;

VI. Coordinarse con el Instituto Veracruzano de las Mujeres en las acciones que se requieran;

VII. *Elaborar y someter a autorización del o la titular de la Dependencia o Entidad, el Programa Anual de Trabajo para fortalecer la igualdad de género dentro de las mismas; y*

VIII. *Las demás que determine la Ley de la materia y la normatividad interior de la Dependencia o Entidad.*

Cuarto. Las Unidades de Género serán las encargadas de implementar dentro de la Dependencia o Entidad respectiva, las políticas y el Programa Estatal que emita el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como observar los demás lineamientos que expida para dar cumplimiento a las disposiciones de la ley de la materia.

Para el desarrollo de las políticas de igualdad, las Unidades de Género deberán observar los lineamientos dispuestos por la ley de la materia.

Quinto. El o la titular de la unidad de Género de las dependencias será designado por el o la titular de la dependencia respectiva, de entre los servidores públicos de las áreas que la integran.

La Unidad de Género de cada dependencia contará con el personal operativo necesario para el desempeño exclusivo y permanente de sus funciones. Dicho personal será seleccionado por el o la titular de la unidad, exclusivamente de entre el personal que labora en la dependencia, el cual no percibirá remuneración adicional.

En el caso de las entidades, será su órgano de Gobierno quien determine la forma de designar al o la titular de la Unidad de Género y a su personal operativo, observando que sea exclusivamente de entre el personal que labora en la entidad, el cual no percibirá remuneración adicional.

El o la titular de la Unidad de Género deberá tener experiencia o conocimientos en la materia.

Sexto. El o la titular de la Unidad de Género será responsable de que el personal de la misma, reciba la capacitación y preparación adecuada y oportuna para el cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

Séptimo. En el caso de la Unidad de Género de la Contraloría General, además de las funciones anteriores, tendrá a su cargo la de promover la incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones, revisiones y/o auditorías, que realicen las áreas responsables de la Contraloría General, atendiendo a la naturaleza de la fiscalización, así como asesorarlas para tal efecto.

Octavo. Se crea un Comité de Trabajo Especializado, integrado por las y los titulares de las Unidades de Género de las Dependencias y Entidades, para uniformar los criterios para la institucionalización de la perspectiva de género, atendiendo a las directrices que emanen del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la normatividad aplicable.

En el Comité participará como asesor el Instituto Veracruzano de las Mujeres.

El Comité emitirá sus propios lineamientos para su organización y funcionamiento.

Observatorio Ciudadano

Otra propuesta fue que la UG debería ser externa a la APF, como una especie de Observatorio Ciudadano para darle cabida a la sociedad civil. El término observatorio hace alusión a la denominación bajo la cual un número de personas y/o organizaciones se agrupa con el objetivo de impulsar o vigilar un proceso, una política o un actor en específico. El término recuerda un ejercicio de contraste, en el cual la figura del Observatorio surge como una entidad que, sin ser la responsable directa de una política o proceso en específico, la observa o evalúa desde fuera; en este sentido, la connotación del término observatorio conlleva una distancia de la figura gubernamental que inyecta autonomía y cierto nivel de imparcialidad a las observaciones.

Como el centro de Innovación Gubernamental

También se propuso que la UG debe crearse al nivel del centro de Innovación Gubernamental y tener enlaces en todas las dependencias como se hace en este organismo, creado en marzo de 2010 mediante por decreto que autoriza la creación de una sociedad anónima de capital variable, con participación accionaria mayoritaria del Gobierno del Estado de Sonora, denominado Centro de Innovación Gubernamental Local (CIGLO).

Incluirlo en el Instituto de Capacitación del Nuevo Sonora Ciudadano

Otra opción es Incluir la UG en el Instituto de Capacitación del Nuevo Sonora Ciudadano el cual fue creado como el Instituto de Formación Docente del Estado de Sonora,

organismo descentralizado de la Administración Pública Estatal, con personalidad jurídica y patrimonio propios y sectorizado a la Secretaría de Educación y Cultura.

Adscripción

Las discusiones de adscripción de la Unidad de Género se inclinan porque se adscriba a la oficina del Ejecutivo directamente o bien a la Secretaría de Gobierno, a la cual ya está adscrito el ISM.

Se propuso crear una unidad de seguimiento en el ISM para coordinar las UG, al menos en su primera fase para establecer todas las políticas, normatividad, y funciones.

Estructura organizacional

Organización

Las opiniones se polarizan entre que debe crearse (1) Una Unidad por Secretaría a nivel de Dirección General con funciones exclusivas, o bien, (2) Crear una UG para toda la APE y tener enlaces en cada dependencia. En el primer caso las UG son iguales en todas las secretarías y en el segundo caso los enlaces son proporcionales al tamaño de la Secretaría.

Planeación

Las UG deben tener funciones claras para definir el tamaño de la unidad, con objetivos, metas y propósitos bien especificados y propios por lo que debe estar desligada de los objetivos de la Secretaría. Se define que el Fin de las UG (de acuerdo a la definición de CONEVAL) es propiciar la igualdad entre hombres y mujeres por lo que las UG deben definir nuevas políticas de equidad y rediseñarán políticas públicas para lograr la transversalidad con todos los programas de en especial el de Sonora Educado del Plan Estatal de Desarrollo 2007-2015

Presupuesto

Se insiste invariablemente que debe tener presupuesto para la unidad coordinadora pero también para cada unidad de enlace Asegurarle presupuesto a cada una de las UG es

decir que la UG debe contar con presupuesto autónomo aun cuando este en cada Secretaría.

Contraloría

Por un lado se propone firmar un convenio con la Secretaría de la Contraloría para vigilar la buena aplicación de los programas de equidad y que el incumplimiento de tales funciones sea sancionado aun cuando también se puede evaluar la aplicación del presupuesto por evaluación de resultados, requiriéndose se elabore la matriz de marco lógico del programa.

Por otro lado se propone que exista una UG centralizada con contraloría interna capaz de auditar a las dependencias. Quizás esto se acerque al proceso actual de contraloría social el cual no aplicable a esta situación.

Características

En razón de los asistentes definían que hubiera una unidad de género coordinadora se propone que los enlaces deben depender directamente del Secretario e incluir en la reglamentación de la APE las funciones de los enlaces además de la regulación necesaria y firmar convenios de colaboración para la creación de enlaces en cada entidad gubernamental.

Cuando se define que debe existir una Unidad de Género por cada Secretaría, también se especifica que deben depender del Secretario, considerarse a nivel de Dirección General y enlaces en las entidades descentralizadas o desconcentradas y que las unidades solo tengan tres subdirecciones de acuerdo a la propuesta de Nuevo León, privilegiando el personal operativo sobre los mandos intermedios.

Perfil del personal

Se insiste en que se debe ser estricto en la definición del perfil del Director General de la UG y que se respete su cumplimiento, así como en todos los perfiles de mandos medios, deben captar que género no es hablar de mujeres, pero más aún sensibilizarlos en el tema de equidad, por lo que el personal debe cumplir con el perfil y especializarse.

Se pretende que los cambios de Gobierno no afecten al personal de las UG y que este debe ser exclusivo para cumplir con sus funciones. Si a la creación de una nueva estructura se contratara personal nuevo se recomienda fortalecer a los que ya trabajan como enlaces, administrándoles exámenes para su inclusión.

En el caso de los enlaces por dependencia se recomienda una jefatura de departamento, y se recomienda que los enlaces sean sindicalizados nivel 8 para garantizar su permanencia, autonomía de criterio y seguimiento.

Implementación

Para implementar las UG se sugiere se les llame **Unidades de Equidad de Género**, debido que, la equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos(as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as) y recomendaron acciones en cuanto a los dos procesos siguientes:

Proceso de convencimiento

Es necesario consensuar la propuesta final con adecuar el proceso con (1) la Secretaria de Hacienda, (2) la esposa del Gobernador, (3) los tres Secretarios con más personal en su dependencia, Educación, Salud y Seguridad Pública, (4) los diputados en el Congreso del Estado en especial ante la Comisión de Unidad de Género, para lo cual debe elaborarse presentación ejecutiva. Posteriormente se debe presentar el este modelo a todos los Secretarios, Subsecretarios y Directores Generales para dar a conocer el programa de las UG y con el fin de convencerlos de iniciar un proceso de sensibilización a los mandos principales de la APE.

Fases

Considerando que una UG es el inicio de cambio de mentalidad, las UG o el enlace en cada dependencia deberán iniciar con sensibilizarla como primera fase.

Las UG en el primer año deberán definir sus enlaces requeridos, elaborar los manuales y reglamentación, crear un indicador de equidad de género para todas las dependencias y con esto dar la certificación de equidad de género, e implementar un programa de difusión del concepto de equidad de género y su transversalidad.

Se hace notar que una UG bien estructurada proporcionaría impacto a nivel internacional además de que debe enfatizarse la normatividad en cuanto a equidad en género.

Modelo propuesto de Unidades de Equidad de Género

A continuación se resume la propuesta de modelo.

1. Crear mediante decreto del Gobernador la Unidad de Equidad de Género en cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del estado de Sonora.
2. Las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado crearán un área administrativa denominada Unidad de Equidad de Género (UEG) con el propósito de institucionalizar la perspectiva de género y la equidad en todas las acciones.
3. El ISM tendrá una UEG completa la cual será la coordinadora de las políticas y procedimientos de todas la UEG de la APE y tendrá la estructura siguiente:
 - a. Área de Cultura Institucional e Institucionalización y Gestión Pública
 - b. Área de Estadística, Evaluación, Seguimiento y Presupuestos Públicos
 - c. Área de Planeación y Políticas Públicas Sectoriales
4. Las UEG de las Secretarías y entidades tendrán nivel jerárquico de Jefatura de Área, atendiendo a lo dispuesto por la normatividad aplicable para la autorización de la estructura organizacional y plantilla de personal y estarán adscritas directamente al o la titular de las mismas y se les denominara Enlaces de Equidad de Género. Se integrarán solo con las dos primeras dándole preferencia a la segunda.
5. Las UEG serán las encargadas de implementar dentro de la Dependencia o Entidad respectiva, las políticas y el Programa Estatal que emita el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como observar los demás lineamientos que expida para dar cumplimiento a las disposiciones de la ley de la materia.
6. El o la titular de la UEG de las dependencias será designado por el o la titular de la dependencia respectiva, de entre los servidores públicos de las áreas que la integran sujetándose al perfil definido del puesto y con preferencias a quienes ya cumplen con la función de enlace ante el ISM es decir, deberá tener experiencia o conocimientos en la materia

7. La UEG de cada dependencia contará con el personal operativo necesario para el desempeño exclusivo y permanente de sus funciones. Dicho personal será seleccionado por el o la titular de la unidad, exclusivamente de entre el personal que labora en la dependencia, el cual no percibirá remuneración adicional.
8. En el caso de las entidades, será su órgano de Gobierno quien determine la forma de designar al o la titular de la Unidad de Género y a su personal operativo, observando que sea exclusivamente de entre el personal que labora en la entidad, el cual no percibirá remuneración adicional.
9. En el caso de la Unidad de Género de la Contraloría General, además de las funciones anteriores, tendrá a su cargo la de promover la incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones, revisiones y/o auditorías, que realicen las áreas responsables de la Contraloría General, atendiendo a la naturaleza de la fiscalización, así como asesorarlas para tal efecto.
10. Octavo. Se crea un Comité de Trabajo Especializado, integrado por las y los titulares de las Unidades de Género de las Dependencias y Entidades, para uniformar los criterios para la institucionalización de la perspectiva de Género, atendiendo a las directrices que emanen del Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la normatividad aplicable.
11. El presupuesto de operación de las UEG será proporcionado a través del ISM al comité el cual emitirá sus propios lineamientos para su organización y funcionamiento.



Anexo III: Proceso de Alineación de funciones del Instituto Sonorense de la Mujer con las de las Unidades de Equidad de Género.

El presente anexo, muestra cómo se realizó la reducción de funciones de las Unidades de Género (UG) del modelo de Nuevo León, debido a que dichas funciones se encuentran establecidas por decreto dentro de las funciones definidas en el Instituto Sonorense de la Mujer (ISM)

La estructura orgánica de las UG y del ISM son las siguientes:

ISM

Dirección General

- 1.0.1. Coordinación de Difusión e Imagen
- 1.0.2. Coordinación de Evaluación y Seguimiento Técnico
 - 1.1. Dirección de Programas Sociales
 - 1.2. Dirección de Derechos
 - 1.3. Coordinación de Atención Ciudadana
 - 1.4. Dirección de Administración y Finanzas
 - 1.4.1. Subdirección de Contabilidad y Presupuesto

UG Coord.

Dirección General para la Igualdad entre Hombre y Mujeres

- 1.1 Área de Cultura Institucional con Perspectiva de Género
 - 1.1.1 Área de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional con Perspectiva de Género
- 1.2 Área de Estadística, Evaluación y Seguimiento
 - 1.2.1 Área de Presupuestos Públicos, Estadística, Evaluación y Seguimiento
- 1.3 Área de Política Pública con Perspectiva de Género
 - 1.3.1 Área de Planeación y de Políticas Públicas Sectoriales con Perspectiva de Género
 - 1.3.2 Área de Políticas Sectoriales con Perspectiva de Género

UG Enlace

Jefatura para la Igualdad entre Hombre y Mujeres

- 1.1 Área de Institucionalización Gestión Pública y Cultura Institucional con Perspectiva de Género
- 1.2 Área de Presupuestos Públicos, Estadística, Evaluación y Seguimiento

Las funciones del decreto del ISM y de la UG se presentan en la siguiente tabla, donde la primer columna son las funciones especificadas en el decreto del ISM, en la segunda columna las funciones definidas en la UG Nuevo León y la tercer columna las funciones de la UG de Nuevo León que no se encuentran en el decreto del ISM. Son pocas las alineaciones entre ambos.

Analizadas las funciones que no se encuentran alineadas se da la pauta para crear una estructura organizacional más simplificada y que no duplique funciones quedando en solo tres áreas las Unidades de Equidad de Género propuestas en el documento base.

1.1 Área de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

1.2 Área de Estadística, Evaluación y Seguimiento

1.3 Área de Política Pública con Perspectiva de Género

Funciones Alineadas		Funciones No Alineadas
1.0.1. Coordinación de Difusión e Imagen		1.1 Área de Cultura Institucional con Perspectiva de Género
Diseñar, proponer, ejecutar y conducir la política de difusión de las acciones del Instituto.	1.1.1-3 Planear estrategias y mecanismos técnicos para incorporar la perspectiva de equidad de género en los sistemas de gestión pública; así como planear la instrumentación de líneas de acción que promuevan una nueva cultura institucional al interior de la APE	1.1-2 Ejecutar las líneas de acción en materia de cultura institucional, revisando y asegurando que en la normatividad y reglamentos internos de las dependencias se dé cumplimiento a los mandatos en materia de género.
Formular y conducir los mecanismos de vinculación con los diversos medios de comunicación, institucionales y privados.		1.1.1-1 Participar en el diseño de estrategias para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las áreas que integran la APE.
Difundir a través de boletines informativos, publicaciones periódicas y espacios en prensa, radio y televisión las funciones programas y actividades del instituto, así como temas relacionados con la mujer y la perspectiva de género.		1.1.1-2 Diseñar e implementar los procesos de desarrollo de capacidades en género para facilitar la institucionalización de la perspectiva de género en la APE
Coordinar, apoyar y supervisar la difusión de la información que generen las unidades administrativas del Instituto para su publicación en los medios de comunicación.		1.2 Área de Estadística, Evaluación y Seguimiento
Organizar y supervisar las conferencias de prensa y otros eventos que se realicen con los medios de comunicación, con el objetivo de que la Directora General y las responsables de las unidades administrativas de esta dependencia den a conocer a la opinión pública las actividades o temas relacionados con la mujer y la perspectiva de género.		1.2-2 Evaluar el proceso de incorporación de la institucionalización de la perspectiva de género, así como los avances de las políticas públicas y de los programas, proyectos y acciones de la APE.
Organizar cursos y talleres dirigidos a personal que labora en medios de comunicación para promover la perspectiva de género y evitar en lo posible, publicaciones que discriminen a la mujer.		1.2-3 Establecer los indicadores de seguimiento y realizar periódicamente evaluaciones para conocer los resultados de la aplicación de los conocimientos en perspectiva de género para la ejecución del

Funciones Alineadas		Funciones No Alineadas
		programa especial de equidad de género.
Proponer y Organizar la entrega de reconocimientos a periodistas que se caractericen por promover y difundir la perspectiva de género, u otras temáticas, que beneficien el rol de la mujer ante los medios de comunicación.		1.2-4 Evaluar los lineamientos y políticas de institucionalización de la perspectiva de género en la APE.
Difundir las actividades que realiza el Instituto Sonorense de la Mujer a través de la página Web.		1.3 Área de Política Pública con Perspectiva de Género
Desarrollar todas aquellas funciones inherentes al área de su competencia.		1.3-1 Generar estrategias que impulsen y orienten el diseño y la planeación de programas y proyectos con enfoque de género y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género en la APE.
1.0.2. Coordinación de Evaluación y Seguimiento Técnico		1.3-2 Desarrollar mecanismos para la construcción de políticas públicas con perspectiva de género, en las etapas de análisis, diagnóstico, planeación, programación y presupuestación, de manera transversal en la APE.
Revisar, analizar y evaluar las actividades desarrolladas por las unidades administrativas que conforman el Instituto, así como dar seguimiento y verificar el cumplimiento de las metas programadas por cada unidad dentro del Programa Operativo Anual.		1.3-3 Revisar y adecuar las estructuras y los procedimientos institucionales para crear la capacidad para planear y ejecutar proyectos con perspectiva de género.

Funciones Alineadas		Funciones No Alineadas
Establecer coordinación con la Dirección de Administración y Finanzas para analizar conjuntamente el resultado de la revisión y evaluación practicada a cada una de las unidades administrativas sobre el desempeño y cumplimiento de las metas establecidas en el Programa Operativo Anual, y su inclusión en la información trimestral que se envía a la Secretaría de Hacienda del Estado, así como en el informe de acciones que presenta la Directora General a la H. Junta Directiva y al Consejo Consultivo.		1.3-4 Revisar y adecuar los instrumentos de planificación, de implementación y de evaluación de proyectos, incorporando la perspectiva de género.
Coadyuvar por instrucciones de la Directora General en la organización de las reuniones y sesiones de la Junta Directiva y del Consejo Consultivo, así como apoyar en la elaboración de actas y minutas de los acuerdos que se generen en dichas sesiones;		1.3.1-1 Analizar el impacto diferenciado de las políticas públicas en mujeres y hombres e identificar áreas prioritarias y de oportunidad para incluir la perspectiva de género en programas y proyectos del sector.
Coordinar la recopilación de información de cada uno de los programas sociales que brinda el Instituto para la elaboración del concentrado y actualización de la base de datos que se tiene registrada.	1.2-1 Integrar un sistema de información estadística y evaluación con indicadores de género, así como diagnósticos cuantitativos y cualitativos que den cuenta de los avances y retos en materia de igualdad y equidad de género en la APE.	1.3.1-3 Vincularse con las unidades administrativas y organismos coordinados de la APE para la formulación o rediseño de mecanismos que permitan incluir la perspectiva de género en las políticas públicas.
Concentrar, administrar, proveer, publicar y actualizar la información básica del Instituto, en cumplimiento al Artículo 14 de la Ley de Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora; para la atención a solicitudes de información que realicen los ciudadanos al Instituto Sonorense de la Mujer.		
Elaborar previa instrucción de la Directora General, tarjetas informativas sobre asuntos específicos del Instituto cuando así lo requiera el Ejecutivo Estatal y las Secretarías de Estado.		
Atender solicitudes sobre información de temas relacionados con las mujeres que genera este Instituto, a través del Centro de Documentación Especializado en Mujer y Género, y remitirla a las instancias que lo han requerido.		

Funciones Alineadas		Funciones No Alineadas
Acudir por instrucciones de la Directora General en su representación a reuniones y eventos de los distintos organismos u organizaciones públicas, privadas o sociales a las cuales haya sido invitada Desarrollar todas aquellas funciones inherentes al área de su competencia.		
1.1. Dirección de Programas Sociales		
Planear, programar y coordinar las acciones de los Programas Sociales Mujeres Seguras, Mujeres Saludables y Fomento Productivo, encaminados a la culturización y sensibilización de acciones sobre prevención de violencia, prevención de enfermedades degenerativas y operación de proyectos productivos por mujeres.		
Establecer acciones de coordinación con instituciones gubernamentales y sociedad civil para que coadyuven en la prevención de la violencia intrafamiliar, a través del Programa Mujeres Seguras.		
Promover e impartir talleres de capacitación y sensibilización para detectar y prevenir los tipos de violencia que se dan al interior de la familia.		
Coadyuvar en la promoción de campañas de sensibilización, educación y prevención de la violencia con otras instancias y dependencias gubernamentales, organismos no gubernamentales y asociaciones civiles.		
Colaborar con distintas dependencias del Gobierno del Estado en programas especiales creados para la prevención y atención de la violencia hacia las mujeres, niñas y niños.		
Coadyuvar en el establecimiento de las bases para que la Titular del Instituto signe Convenios de Colaboración y Coordinación de Acciones con perspectiva de género con diferentes dependencias educativas, asociaciones civiles e instancias gubernamentales.	1.1-1 Generar y promover las estrategias de colaboración con las redes de enlace para fortalecer el trabajo institucional con unidades administrativas y organismos del área en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	

Funciones Alineadas		Funciones No Alineadas
	1.3.2-2 Impulsar la celebración de convenios y acuerdos para la incorporación de la perspectiva de género en los diversos planes, programas y proyectos de la APE.	
Diseñar material de apoyo para la impartición de cursos y talleres de los programas mujeres seguras, mujeres saludables y fomento productivo; tales como manuales de capacitación, dípticos y trípticos informativos, volantes, posters y demás material alusivo a dichos programas.		
Establecer y Promover la coordinación con instituciones gubernamentales de salud y asociaciones civiles para realizar acciones de culturización y sensibilización dirigidas a la prevención de enfermedades degenerativas de la Mujer, a través del Programa Mujeres Saludables.		
Impartir talleres y pláticas sobre el cuidado del cuerpo para la detección oportuna de las enfermedades más comunes que padecen las mujeres y canalizarlas a las dependencias de salud para su atención.		
Formular y proponer metodologías y estrategias para cursos de capacitación en y para el trabajo dirigidos a Mujeres.		
Atender las solicitudes para la impartición de pláticas, talleres y cursos de capacitación relacionados con los Programas Sociales que brinda el Instituto a los diferentes Centros Educativos, Centros de trabajo, Universidades, Asociaciones Civiles; así como de la comunidad en general.		
Organizar, capacitar y asesorar en coordinación con autoridades competentes en la materia a grupos de mujeres debidamente constituidas para operar proyectos productivos, especialmente microempresas.		
Coordinar la integración y promoción de proyectos productivos operados y administrados por mujeres.		

Funciones Alineadas		Funciones No Alineadas
<p>Coordinar e integrar los proyectos para la elaboración del Programa Estatal de la Mujer, así como participar coordinadamente con el Subcomité Especial de la Mujer del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Sonora para la integración del Programa Operativo Anual de la Mujer y de las distintas actividades relacionadas con el sector de las mujeres.</p>	<p>1.3.1-2 Diseñar los mecanismos institucionales que permitan incorporar la perspectiva de género en la APE.</p>	
<p>Asesorar a los Ayuntamientos en la formulación de los programas de la Mujer y demás materiales de su competencia, cuando así lo soliciten éstos a la Titular del Instituto.</p>	<p>1.3.2-1 Generar estrategias que permitan involucrar todos los insumos técnicos y normativos que garanticen la inclusión de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas y programas de la APE.</p>	
<p>Realizar investigaciones sociales relacionadas con la generación de Políticas Públicas que sustenten el desarrollo y la equidad de género en Sonora.</p>		
<p>Coordinar y supervisar las bases de datos de Mujeres beneficiadas con los Programas Sociales impartidos en los diferentes municipios del Estado.</p>		
<p>Coordinar y Elaborar las Constancias y reconocimientos que serán entregados por la Titular del Instituto a las y los participantes de los diferentes curso y talleres de los programas sociales impartidos por personal de esta dependencia.</p>		
<p>Coadyuvar en la programación de las acciones que se realizan a través de los Programas Sociales Mujeres Seguras, Mujeres Saludables y Fomento Productivo, encaminados a la culturización y sensibilización de talleres y pláticas sobre prevención de violencia, prevención de enfermedades degenerativas y operación de proyectos productivos por mujeres.</p>		
<p>Establecer comunicación con instituciones gubernamentales, sociedad civil y organizaciones con el fin de formalizar acuerdos sobre los programas sociales que ofrece el Instituto.</p>		
<p>Diseñar y preparar el material para la impartición de los talleres y pláticas participativas, que se imparten por la Dirección de Programas Sociales.</p>		

Funciones Alineadas	Funciones No Alineadas
Asistir a reuniones interinstitucionales sobre prevención de la violencia, salud y medio ambiente y demás temas relacionados con el quehacer de la Dirección de Programas Sociales.	
Asistir a conferencias, cursos y talleres de capacitación que imparten otras instituciones u organizaciones con temas relacionados con la mujer y al quehacer de este Instituto.	
Elaborar informes mensuales y semanales de los cursos y talleres impartidos en los diferentes centros de trabajo, centros educativos y colonias populares donde se imparten los mismos.	
Brindar información sobre los servicios que proporciona el Instituto Sonorense de la Mujer, así como las actividades que desarrolla el Departamento de Mujeres Saludables.	
Desarrollar todas aquellas funciones inherentes al área de su competencia.	
1.2. Dirección de Derechos	
Formular y proponer en coordinación con las demás instancias reconocidas en la materia, estudios, iniciativas de Ley, reformas y recomendaciones tendientes a asegurar que las mujeres disfruten de todos los Derechos Humanos reconocidos en los instrumentos Nacionales e Internacionales.	
Diseñar, proponer e impulsar en coordinación con instancias correspondientes, programas, proyectos y acciones tendientes a defender y proteger los derechos humanos de las mujeres, así como para combatir la práctica de violación de los mismos.	
Brindar asesoría legal y asistencia psicológica a Mujeres que así lo soliciten en forma individual o de grupo, así como canalizarlas a las instancias correspondientes según sea el caso de violencia de que se trate.	

Funciones Alineadas	Funciones No Alineadas
Coadyuvar con la Dirección de programas sociales en la formulación de propuestas, estudios y recomendaciones tendientes a eliminar los estereotipos y prejuicios en los contenidos y materiales educativos; así como para fomentar la igualdad de derecho y oportunidades para el hombre y la mujer.	
Formular, promover y apoyar proyectos y acciones tendientes a prevenir, atender y erradicar la violencia intrafamiliar hacia las mujeres.	
Promover, organizar y participar en conferencias, cursos, talleres, foros, encuentros y eventos en general relacionados con la mujer en materias específicas como familia, violencia contra la mujer, derechos de la mujer, participación de la mujer en la toma de decisiones y las demás que le sean de su competencia.	
Coadyuvar en campañas de difusión sobre los derechos de la Mujer para impulsar su pleno ejercicio, así como su defensa y protección.	
Representar los intereses del Instituto en las controversias o juicios que se susciten con motivo del desempeño de sus funciones.	
Atender los asuntos de naturaleza jurídica del Instituto, brindando asesoría directa a sus unidades administrativas.	
Formular y revisar, en su caso los convenios, acuerdos, circulares y contratos concertados por el Instituto.	
Asesorar a los Ayuntamientos en asuntos de su competencia cuando así lo soliciten éstos.	
Desarrollar todas aquellas funciones inherentes al área de su competencia.	
1.3. Coordinación de Atención Ciudadana	
Realizar gestión ante dependencias, organismos e instituciones públicas, privadas y de asistencia social para personas de escasos recursos que acuden a este Instituto a buscar ayuda.	

Funciones Alineadas	Funciones No Alineadas
Establecer coordinación con instituciones de salud pública para que brinden atención a mujeres de escasos recursos que necesitan consultas médicas así como donación de medicamentos.	
Llevar a cabo gestión de becas estudiantiles ante las instancias correspondientes para hijos de mujeres de escasos recursos económicos.	
Establecer coordinación de vinculación laboral con empresas y dependencias del sector público, a efecto de canalizar a mujeres desempleadas que requieren de empleo.	
Proporcionar información de los trámites y servicios que brinda el Instituto Sonorense de la Mujer al público en general, así como a personas de edad avanzada y a mujeres que los requieran.	
Vigilar y dar seguimiento hasta su solución a las diversas solicitudes de servicios de mujeres que han requerido algún trámite ante las diferentes áreas del Instituto.	
Coordinar el Programa Mujeres con Vista Clara, así como Establecer coordinación con las instituciones que otorgarán los lentes para beneficio de niñas y mujeres de escasos recursos económicos.	
Diseñar y Elaborar el Directorio Interinstitucional sobre dependencias y organismos que realizan actividades y programas en beneficio de las y los ciudadanos.	
Organizar e impartir cursos de capacitación sobre gestión de trámites y servicios en los municipios en que el Instituto cuente con Enlaces y Coordinadoras municipales.	
Coordinar y dar seguimiento a las peticiones que turnan del Ejecutivo a la Directora General del Instituto para su atención.	
Desarrollar todas aquellas funciones inherentes al área de su competencia.	

Funciones Alineadas		Funciones No Alineadas
1.4. Dirección de Administración y Finanzas	1.2.1-1 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto de la APE, dar seguimiento y evaluar el ejercicio del gasto, tanto de los recursos etiquetados a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, como el correspondiente al ejercicio fiscal.	
Formular, proponer, aplicar y vigilar las normas, lineamientos, criterios técnicos, sistemas y procedimientos internos en materia de programación y presupuestación de las actividades que desarrollan las unidades administrativas del Instituto.	1.2.1-3 Trabajar conjuntamente con las áreas correspondientes para la formulación del proceso de programación y presupuestación con perspectiva de género de la APE.	
Integrar de manera coordinada con las unidades administrativas sus programas-presupuestos los cuales formaran parte del anteproyecto del programa institucional del ejercicio fiscal anual correspondiente.		
Formular en coordinación con la Dirección de Evaluación y seguimiento		
Concentrar el resultado de las evaluaciones que realiza la Coordinación de Evaluación y Seguimiento Técnico el anteproyecto del Programa Operativo Anual del Instituto, y ponerlo a consideración de la Directora General para su conocimiento.		
Calcular y proponer los recursos financieros que serán asignados a las unidades administrativas del Instituto para la formulación de los presupuestos de egresos.		
Elaborar, proponer y aplicar las normas, lineamientos y políticas para la mejor administración de los recursos financieros del Instituto.		
Operar y controlar el ejercicio del presupuesto de ingresos del Instituto, aplicando y vigilando el cumplimiento de las Leyes, normas y disposiciones presupuestarias.		



GOBIERNO FEDERAL

Funciones Alineadas		Funciones No Alineadas
Analizar, dictaminar y proponer adecuaciones a la estructura programática y financiera, así como a los calendarios financieros y metas autorizadas a las unidades administrativas de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos para ello.	1.2.1-2 Proponer la generación de estadísticas con enfoque de género en los programas, proyectos y acciones de la APE, así como, revisar la elaboración de propuestos de indicadores con enfoque de género para la planeación y seguimiento de los programas sectoriales, del Sistema de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como de recomendaciones de organismos internacionales de acuerdo a su ámbito de competencia.	
Elaborar el informe Anual y los demás que le solicite la Directora General del Instituto sobre el desempeño de las actividades de éste, incluido el ejercicio de los presupuestos de ingresos y egresos y de los estados financieros correspondientes; así como auxiliar a la Titular en la presentación de dichos informes ante la Junta Directiva.		
Coordinar la integración de la información presupuestal y contable del Instituto la cual será presentada a la Directora General de manera mensual y trimestral de acuerdo a las normas y disposiciones en la materia.		
Concentrar el resultado de las evaluaciones que realiza la coordinación de Evaluación y Seguimiento Técnico sobre las actividades que desarrollan cada una de las unidades administrativas que conforman al Instituto y presentarlos a la Directora General para su conocimiento, así como apoyar a esta en la presentación de los mismos ante la Junta Directiva.		
Proponer, aplicar y dar seguimiento a las normas lineamientos y políticas en materia de administración, remuneración, capacitación y desarrollo del personal del Instituto dicten las instancias correspondientes.		
Proponer y poner a consideración de la Directora General los nombramientos, remociones y demás movimientos de personal del Instituto.		



Funciones Alineadas	Funciones No Alineadas
Enviar a la Dirección General de recursos Humanos adscrita a la Secretaría de Hacienda la nómina del personal adscrito a este Instituto para que efectúen los pagos por concepto de remuneraciones de acuerdo al presupuesto aprobado.	
Coordinar y Vigilar que los balances y estados financieros se encuentren actualizados.	
Llevar el registro y control del personal que labora en el Instituto sea este de base, confianza e incluyendo personal de honorarios y/o contratación temporal.	
Llevar control de asistencia, incidencias e incapacidades del personal y elaborar los informes mensuales sobre incidencias y turnarlo para rubrica de la Directora General.	
Elaborar las cédulas de descuentos sobre servicios médicos al ISSSTESON.	
Coadyuvar en la elaboración del programa anual de adquisiciones, arrendamientos y servicios del Instituto.	
Controlar y registrar el material de oficina requerido y entregado a las unidades administrativas para el desarrollo de sus actividades.	
Elaborar informes y reportes mensuales sobre adquisición de material de oficina para control y programación de compra.	
Verificar el Estado y buen funcionamiento del mobiliario y equipo de oficina, así como del equipo de cómputo del Instituto.	
Mantener actualizado el inventario de los bienes muebles e inmuebles que constituyen el patrimonio del Instituto.	
Llevar el control de gasolina de los vehículos adscritos al Instituto a través de la bitácora correspondiente.	
Elaborar ordenes de servicio para los vehículos oficiales requeridas.	
Elaborar y dar de alta en Internet el Directorio del personal del Instituto Sonorense de la Mujer, así como llevar a cabo su actualización.	

Funciones Alineadas	Funciones No Alineadas
Acudir a reuniones y cursos de capacitación relacionados con recursos humanos y recursos materiales, con el fin de estar actualizada en estos temas.	
Desarrollar todas aquellas funciones inherentes al área de su competencia.	
1.4.1. Subdirección de Contabilidad y Presupuesto	
Coadyuvar en la organización y control del sistema de contabilidad gubernamental del Instituto y mantener actualizados los registros contables.	
Apoyar en la elaboración de informes mensuales del comportamiento del gasto por capítulo, partida presupuestal y unidad administrativa.	
Elaborar pólizas de cheques sobre pagos de servicios, así como Llevar a cabo la elaboración del respaldo documental de las operaciones financieras cumpliendo con la normatividad establecida para ello.	
Apoyar en la elaboración de la Cuenta pública del ejercicio correspondiente.	
Elaborar y actualizar mensualmente los estados financieros, así como elaborar la solicitud de expedición de orden de pago y turnarla a la Directora General para la rúbrica correspondiente.	
Desarrollar todas aquellas funciones inherentes al área de su competencia.	