



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA
DEL ESTADO DE SONORA
SALA SUPERIOR



Manual para
**LA CREACIÓN, ORGANIZACIÓN
Y FUNCIONAMIENTO**

Unidades y Enlaces para la Igualdad de Género
del Tribunal de Justicia Administrativa
del Estado de Sonora

Manual para la Creación, Organización y Funcionamiento

Unidades y enlaces para la igualdad de género del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora.

Hermosillo, Sonora a 10 diciembre 2021

DIRECTORIO

Mtro. José Santiago Encinas Velarde
MAGISTRADO PRESIDENTE

Mtra. María Carmela Estrella Valencia
MAGISTRADA SEGUNDA PONENCIA

Mtro. Aldo Gerardo Padilla Pestaño
MAGISTRADO TERCERA PONENCIA

Mtra. María del Carmen Arvizu Bórquez
MAGISTRADA CUARTA PONENCIA

Mtro. Vicente Pacheco Castañeda
MAGISTRADO QUINTA PONENCIA

Mtro. Luis Arsenio Duarte Salido
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS Y PROYECTOS

Lic. José Manuel Lamadrid Bustamante
OFICIAL MAYOR

Mtra. Verónica Acuña Duarte
DIRECTORA GENERAL DE CAPACITACIÓN, VINCULACIÓN
Y COMUNICACIÓN SOCIAL

Mtra. Silvia Marcela Favela Castro
DIRECCIÓN GENERAL JURÍDICA Y DE AMPARO

Lic. Alejandro Arellano Arvizu
DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVO

Mtra. Emma Guadalupe Millán Castro
DIRECTORA GENERAL DE LA UNIDAD DE TRANSPARENCIA

Mtro. Luis Fernando Martínez Ortiz
DIRECTOR DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

Lic. Carolina Monge Figueroa
DIRECTORA DE CONCILIACIÓN, ORIENTACIÓN
Y CONSULTA CIUDADANA

ÍNDICE

PRESENTACIÓN. 7

1. INTRODUCCIÓN. 9

2. FUNDAMENTO LEGAL 11

3. EJES RECTORES DE LAS UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. 14

- a) Misión 14
- b) Visión..... 15
- c) Objetivo General15
- d) Objetivos Específicos..... 15

4. DISPOSICIONES GENERALES. 16

- a) Del Objeto.....16
- b) Del alcance y obligatoriedad16
- c) De la vigilancia.....16
- d) De la interpretación 16

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS. 16

6. DE LAS UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.19

- Definición 19
- Creación de Unidades. 20
- Atribuciones.20

- Funciones.21
- Perfil de la persona titular de Unidad.....22
- Estructura organizativa.....23

6.1. Funciones de la Dirección de Institucionalización y Transversalidad de la Perspectiva de Género.....24

- 6.1.1. Funciones de la Subdirección de Políticas Públicas y Presupuesto25**
- 6.1.2 Funciones de la Jefatura de Institucionalización26**
- 6.1.3 Funciones de la Subdirección de Cultura Institucional, Seguimiento y Evaluación:26**
- 6.1.4 Funciones de la Jefatura de Cultura Organizacional y Seguimiento.....27**

7. DE LAS Y LOS ENLACES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. 27

- Definición 27
- Reconocimiento.28
- Perfil de la persona Enlace.....28
- Funciones y atribuciones.....28

PRESENTACIÓN.

Uno de los Ejes Transversales del *Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021*, es el de instaurar un Gobierno promotor de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género. En dicho Plan, se vislumbra un Estado con verdadera perspectiva de derechos humanos que implica regirse por el reconocimiento de que son principios superiores al propio Estado. Las políticas públicas encaminadas a promover la igualdad cuentan actualmente con un marco legal que debe ser instrumentado a nivel estatal, buscando fortalecer las instancias para las mujeres y el diálogo transversal de la Administración Pública Estatal con el fin de generar una política integral con perspectiva de género.

La reforma del artículo primero constitucional del 10 de junio del 2011 sienta un precedente singular para el reconocimiento del género como elemento de política pública gracias a que los derechos humanos y el sistema de garantías que lo acompañan se establecen como la referencia.¹

El Reto en este Eje Transversal, es garantizar una efectiva instrumentación de una política de derechos humanos, con perspectiva de género y la no discriminación de grupos vulnerables y minoritarios, es por ello que se incluyó la línea de acción: *Impulsar la creación de unidades de género.*

Si bien es cierto, la designación de Enlaces para la Igualdad de Género, dichos cargos son honoríficos, en tanto no se asigne como Unidad de Género dentro

de la estructura y organigrama del Tribunal, destacando la labor que se realiza a favor de las mujeres sonorenses desde sus espacios con reconocimiento institucional.

Mstro. José Santiago Encinas Velarde
Magistrado Presidente

1. INTRODUCCIÓN.

El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora tiene la función de crear las condiciones necesarias para el desarrollo de las personas, de las organizaciones y de la entidad en su conjunto. Para ello es necesario que adopten la perspectiva de género en dos vertientes:

1ra. Vertiente.- Hacia la transformación de la cultura organizacional para que elimine las condiciones que construyen techos de cristal y procesos administrativos discriminantes bajo condiciones de gran sutileza;

2da. Vertiente.- Hacia la aplicación de las políticas públicas que impacten directamente las condiciones de vida de la población y eliminen progresivamente las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Las figuras de Enlaces y Unidades para la Igualdad de Género constituyen una opción eficaz para sensibilizar a las y los servidores públicos, respecto a las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y en consecuencia, se encuentren en condiciones de asumir con firmeza, el compromiso para construir una sociedad más igualitaria.

Con la creación de la Unidad para la Igualdad de Género, las funciones específicas de las mismas estarán relacionadas directamente con el impulso a la perspectiva de género al interior y exterior de la institución; ya que actualmente las personas que fungen como Enlaces desempeñan actividades para la igualdad de manera simultánea a sus funciones sustantivas, lo cual les genera una carga adicional de trabajo que dificulta el logro de los objetivos planteados.

Las Unidades para la Igualdad de Género, en función de su creación, requieren de una estrategia que les agrupe y coordine en una sola dirección, de ahí surge la necesidad de fortalecer sus capacidades, a través de la regulación de su integración, organización y funcionamiento, contenidos en el presente manual.

Las figuras de Enlaces y Unidades para la Igualdad de Género constituyen una opción eficaz para sensibilizar a las y los servidores públicos, respecto a las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y en consecuencia, se encuentren en condiciones de asumir con firmeza, el compromiso para construir una sociedad más igualitaria.

Con la creación de la Unidad para la Igualdad de Género, las funciones específicas de las mismas estarán relacionadas directamente con el impulso a la perspectiva de género al interior y exterior de la institución; ya que actualmentelas personas que fungen como Enlaces desempeñan actividades para la igualdad de manera simultánea a sus funciones sustantivas, lo cual les genera una carga adicional de trabajo que dificulta el logro de los objetivos planteados.

Las Unidades para la Igualdad de Género, en función de su creación, requieren de una estrategia que les agrupe y coordine en una sola dirección, de ahí surge la necesidad de fortalecer sus capacidades, a través de la regulación de su integración, organización y funcionamiento, contenidos en el presente manual.

2. FUNDAMENTO LEGAL

El marco normativo internacional, nacional y estatal sustenta la propuesta para la creación de las Unidades para la Igualdad de Género en la Administración Pública Estatal, como un mecanismo para generar e instrumentar estrategias para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la gestión gubernamental.

Uno de los pilares legislativos a nivel internacional en materia de igualdad de género, es la *Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción*, emitida en la *Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres*, que dentro de los “Mecanismos Institucionales para el Adelanto de la Mujer” establece que “la aplicación de la Plataforma de Acción exige la adopción de medidas encaminadas a establecer o fortalecer los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer al nivel político más elevado, procedimientos apropiados y personal para la coordinación en los ministerios y entre ministerios y otras instituciones con el mandato y la capacidad de ampliar la participación de la mujer e incorporar el análisis de género en los programas y políticas.”

Los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer están orientados, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.²

Así también, la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, estipula que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

² Organización de Naciones Unidas. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995. P. 131, 91.

En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

De la misma manera, el *Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora*, dice a la letra en el título séptimo, capítulo primero de las unidades de igualdad:

Artículo 39.- La Dependencia y los organismos de la administración pública estatal y municipal, conformarán Unidades para la igualdad, quienes tendrán las siguientes atribuciones:

- I. El monitoreo de la Institucionalización y transversalidad de la igualdad de género;
- II. La promoción de programas en materia de políticas públicas con igualdad de género;
- III. La promoción de la cultura de la igualdad de género al Interior y exterior de las dependencias y organismos;
- IV. La elaboración de diagnósticos situacionales para la igualdad de género y presentación de propuestas al titular del organismo público;
- V. El seguimiento y evaluación de las estrategias, acciones y metas públicas que se implanten; y
- VI. Coordinarse con las dependencias y organismos de promoción, defensa y observancia de los derechos de las personas.

El mismo Reglamento menciona en el capítulo segundo de las y los enlaces para la Igualdad.

Artículo 40.- Las Enlaces para la igualdad, deberán contar con la certificación del Instituto Sonorense de la Mujer, quien avalará su formación de conocimientos en materia de equidad e igualdad de género, violencia y no discriminación de género, entre otros.

Artículo 41.- El Instituto Sonorense de la Mujer, capacitará a las funcionarias y funcionarios, lo que deberá hacer sistemática y permanentemente.

En ese mismo sentido, el Gobierno de Sonora, presentó el “*Programa Transversal de Igualdad de Género 2016-2021*”, con el objeto de impulsar y fortalecer la perspectiva de género en la Administración Pública Estatal, en el que se establece que los programas sectoriales, regionales, especiales e institucionales que contempla la Ley de Planeación para el Estado de Sonora, deben incluir la perspectiva de género.

En virtud de lo anterior, se presenta el siguiente marco normativo que regula la materia y es aplicable al propósito del presente Manual:

Marco Normativo Internacional	Marco Normativo Nacional	Marco Normativo Estatal
<p>Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948. (Organización de las Naciones Unidas.</p> <p>Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948 (Comisión Interamericana De Derechos Humanos)</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976. (Organización de las Naciones Unidas)</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966. (Organización de las Naciones Unidas)</p> <p>Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969. (Pacto de San José)</p>	<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.</p> <p>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p> <p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y su reglamento.</p> <p>Programa PROIGUALDAD</p>	<p>Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora.</p> <p>Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora.</p> <p>Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora, y su Reglamento.</p> <p>Ley de Prevención y Atención de la Violencia Familiar para el Estado de Sonora, y su Reglamento.</p> <p>Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sonora, y su Reglamento.</p>

Marco Normativo Internacional	Marco Normativo Nacional	Marco Normativo Estatal
<p>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW 1979).</p> <p>Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, 1948.</p> <p>Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988. (Protocolo de San Salvador).</p> <p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará, 1994</p> <p>Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción. Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre Mujeres (Beijing 1995).</p>		<p>Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, y su Reglamento.</p> <p>Ley de la Maternidad para el estado de Sonora.</p> <p>Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres.</p> <p>Código Penal para el Estado de Sonora.</p> <p>Código de Familia para el Estado de Sonora.</p> <p>Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021. Eje Transversal II, Reto 4, Estrategia 4.1, Línea de Acción 4.1.6 Impulsar la creación de Unidades de Género en las dependencias y entidad de la Administración Pública Estatal.</p> <p>Programa Transversal de Igualdad de Género 2016-2021.</p> <p>Reglamento Interior del Instituto Sonorense de las Mujeres.</p> <p>Manual de Organización del Instituto Sonorense de las Mujeres.</p>

3. EJES RECTORES DE LAS UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

a) Misión.

Acompañar a nuestro Tribunal, en la construcción del camino hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

b) Visión.

Ser órganos consolidados y reconocidos, que impacten en las políticas públicas de transversalidad e igualdad de género en el Estado de Sonora.

c) Objetivo General.

Crear una cultura institucional de igualdad mediante la promoción de la transversalización de la perspectiva de género y de las gestiones coordinadas con las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

d) Objetivos Específicos

- a. Incorporar la perspectiva de género en la planeación, programación, presupuestación, evaluación y rendición de cuentas.
- b. Incorporar la perspectiva de género y enfoque de igualdad en las acciones y programas específicos de la dependencia.
- c. Generar e implementar un plan de acción que permita atender las áreas de oportunidad
- d. Coordinar la estrategia institucional de la dependencia, para capacitar, certificar y profesionalizar al personal en materia de igualdad de género, con base a sus necesidades de formación.
- e. Promover la correcta aplicación de la normatividad en materia de comunicación institucional con perspectiva de género, para que mensajes y campañas se transmitan con un lenguaje incluyente y libre de estereotipos de género.

4. DISPOSICIONES GENERALES.

a) Del Objeto.

El presente documento tiene por objeto establecer las bases para regular la creación, organización y funcionamiento de las Unidades para la Igualdad de Género, así como de las personas que fungen como Enlaces.

b) Del alcance y obligatoriedad.

Su observancia es obligatoria para las y los titulares, para las y los Enlaces para la Igualdad de Género, y para el personal de las Unidades una vez creadas.

c) De la vigilancia.

Corresponderá al Instituto Sonorense de las Mujeres y a los Órganos Internos de Control, vigilar la aplicación y cumplimiento de este Manual.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Para efectos del presente Manual, se entenderá por:

- 5.1. Cultura institucional:** Los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones.
- 5.2. Derechos humanos:** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo,

cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

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

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

5.4. Enlace(s): Las y los Enlaces para la Igualdad de Género.

5.5. Ente(s) Público(s)/Institución: La(s) dependencia(s) o Entidad(es) de la Administración Pública Estatal.

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

religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.

- 5.7. Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
- 5.8. Igualdad:** Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
- 5.9. Igualdad de género:** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.
- 5.10. Igualdad sustantiva:** La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

5.11. Instituto: El Instituto Sonorense de las Mujeres.

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

5.13. Secretaría: La Secretaría de Gobierno del Estado de Sonora.

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

5.15. Unidad(es): La Unidad o Unidades para la Igualdad de Género.

6. DE LAS UNIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- **Definición.**

Las Unidades, son los órganos especializados en perspectiva y transversalidad de género adscritos a los ente público y encargado de ejercer la función pública del Estado de promover la observancia de los derechos de las mujeres y hombres dentro de la administración pública, siendo impulsores de la equidad e igualdad entre mujeres y hombres. También son las encargadas de implementar e impulsar acciones sustantivas y programas tendientes a alcanzar la igualdad de oportunidades al interior

de nuestro Tribunal, así como de proponer e intervenir en la elaboración de políticas públicas con una perspectiva de género.

- **Creación de Unidades.**

Nuestra dependencia que a la fecha de la publicación del presente Manual no cuenten con su respectiva Unidad, para dar cumplimiento de las disposiciones legales en la materia realizarán las gestiones correspondientes, a efecto de crear las condiciones para incluirla dentro de la estructura administrativa y normativa, con la calidad de unidad administrativa.

- **Atribuciones.**

Además de las atribuciones contenidas en el artículo 39 del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora, para el cumplimiento de sus objetivos, corresponderá a la Unidad:

- a. Asegurar la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género en la cultura organizacional y quehacer institucional;
- b. Verificar la incorporación y transversalidad de la perspectiva de género en la planeación, programación y presupuesto anual de la institución y de los sectores vinculados a ella;
- c. Revisar el presupuesto de género del ente público, y coadyuvar en la revisión del presupuesto institucional para que cada área comprometa acciones afirmativas y sustantivas;
- d. Asegurar 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;
- e. Incidir en acciones legislativas que impulse la dependencia para garantizar el acceso igualitario de las mujeres al desarrollo y la tutela de sus derechos humanos;

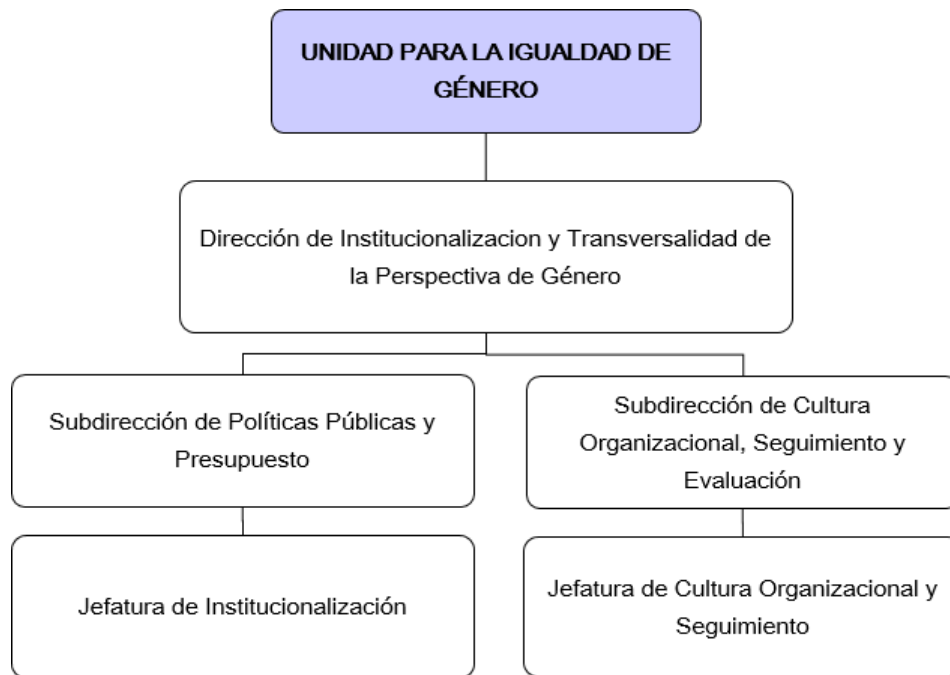
- f. Fungir como órgano de consulta y asesoría del ente público en relación con la perspectiva y transversalidad de género;
 - g. Establecer y concertar acuerdos con las unidades responsables de la institución para ejecutar las políticas, acciones y programas de su competencia establecidos en el Programa Transversal de Igualdad de Género;
 - h. Coordinar la formación, capacitación y certificación del personal en materia de género e igualdad sustantiva;
 - i. Coordinar acciones con las redes de género intra e interinstitucionales;
 - j. Participar en los comités internos de la institución, en el ámbito de sus competencias;
 - k. Difundir y publicar información en materia de derechos humanos de las mujeres, no discriminación e igualdad sustantiva;
 - l. Incorporar la perspectiva y transversalidad de género en las políticas públicas y en la elaboración del programa sectorial;
 - m. Coordinar con el Instituto, acciones que realice la dependencia o entidad en materia de política pública y en cumplimiento a la normatividad en la materia, y
 - n. Elaborar y difundir informes de evaluación periódica para dar cuenta de resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por la dependencia y entidades, en materia de género.
- **Funciones.**
 - a. Proponer y participar en la definición de acciones interinstitucionales orientadas a la igualdad sustantiva;
 - b. Planificar, verificar y dar seguimiento a la introducción de la perspectiva y transversalidad de género en la planeación, programación, ejecución y evaluación de programas, proyectos, acciones y políticas públicas;
 - c. Gestionar que el proyecto de presupuesto de la institución se elabore con perspectiva y transversalidad de género;

- d.** Formar vínculos y redes interinstitucionales que consoliden el quehacer y alcance relacionado con la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en la Administración Pública Estatal;
 - e.** Desarrollar e implementar herramientas metodológicas, procesos y procedimientos para monitorear y evaluar las acciones institucionales realizadas en materia de género e igualdad;
 - f.** Organizar y coordinar la capacitación, formación y certificación del personal en materia de género, transversalidad e igualdad sustantiva;
 - g.** Asegurar que la atención y servicios a la población que brinda el ente público, se lleve a cabo con perspectiva de género y sin discriminación;
 - h.** Proponer cambios a la normatividad interna y a las estructuras organizacionales que aseguren la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género;
 - i.** Desarrollar procesos y mecanismos para promover la igualdad de género en la institución;
 - j.** Dar seguimiento y evaluar la instrumentación interna del Programa Transversal para la Igualdad de Género;
 - k.** Elaborar planes de trabajo de acuerdo a las áreas que conforman la Unidad;
 - l.** Fungir como enlace oficial de la dependencia o entidad ante el Instituto Sonorense de las Mujeres, y
 - m.** Definir una agenda de trabajo coordinada con el Instituto para dar cumplimiento a los objetivos y metas de los programas estatales.
- **Perfil de la persona titular de Unidad.**

El sexo, el estado civil, la edad, la filiación política, no serán limitantes para ocupar la titularidad de la Unidad, sin embargo, deberá reunir el siguiente perfil:

- a. Contar con título de nivel profesional como mínimo, preferentemente en el área de humanidades o ciencias sociales;
 - b. Tener experiencia laboral de 2 años o más en áreas relacionadas con transversalidad y perspectiva de género, o contar con especialización académica en la materia, que le permitan la toma adecuada de decisiones;
 - c. Poseer una alta convicción de respeto a los derechos humanos y ser sensible a la necesidad de cambios estructurales para disminuir las brechas de desigualdad;
 - d. Contar con habilidades para la comunicación y trabajo en equipo;
 - e. No haber sido inhabilitado(a) para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público federal, estatal o municipal, y
 - f. Cumplir con los requisitos de admisión del ente público que corresponda.
- **Estructura organizativa.**

Para el cumplimiento de sus atribuciones y funciones, las Unidades deberán contar con una estructura y presupuestos propios, tener un nivel de alta dirección que permita una relación cercana y directa a la persona titular de la dependencia o entidad, de acuerdo a la siguiente estructura básica recomendada:



6.1. Funciones de la Dirección de Institucionalización y Transversalidad de la Perspectiva de Género:

1. Plantear estrategias que garanticen que la atención y servicios a la población se lleve a cabo con perspectiva de género y sin discriminación;
2. Proponer cambios a la normatividad interna y a las estructuras organizacionales que aseguren la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género;
3. Definir una agenda de trabajo coordinada para dar cumplimiento a los objetivos y metas del Plan Estratégico , del Programa Transversal de Igualdad de Género, para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y del Programa PROIGUALDAD;
4. Generar estadísticas e informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad, que den cuenta de los avances en la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género;
5. Visibilizar y difundir las brechas de desigualdad;

6. Planificar, coordinar, dar seguimiento y evaluar la instrumentación de las acciones establecidas en materia de cultura organizacional en los planes y programas de trabajo;
7. Concertar la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en el presupuesto y dar seguimiento al ejercicio del gasto, tanto de los recursos etiquetados para la igualdad como el correspondiente al ejercicio fiscal;
8. Formular y recomendar propuestas de políticas públicas que aseguren la reducción de brechas de desigualdad, mediante la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en el quehacer institucional;
9. Coordinar y dar seguimiento a las acciones de formación, capacitación y certificación continuas del personal en relación con la incorporación de la perspectiva y transversalidad de género en la cultura organizacional y en la programación, presupuestación, ejecución, y evaluación de las políticas públicas institucionales;
10. Establecer vínculos intra e interinstitucionales que promuevan el trabajo conjunto para la institucionalización de la perspectiva de género;
11. Elaborar y promover contenidos, mensajes y productos con perspectiva de género y sin discriminación para la implantación y consolidación de la cultura organizacional, y
12. Presentar informes periódicos sobre las acciones en materia de cultura organizacional y transversalidad de la perspectiva de género.

6.1.1. Funciones de la Subdirección de Políticas Públicas y Presupuesto:

1. Dar seguimiento al cumplimiento de la estrategia transversal de género en el programa sectorial y en el presupuesto etiquetado para la igualdad;
2. Formular políticas públicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de planeación, programación, presupuestación y evaluación de la dependencia o entidad;
3. Definir e implementar criterios de atención y servicio a la población con perspectiva de género y no discriminación;

4. Diseñar y coordinar la elaboración de diagnósticos que identifiquen brechas de desigualdad para proponer políticas públicas con perspectiva y transversalidad de género;
5. Presentar informes sobre la implementación y avances de las acciones realizadas en relación con la transversalidad de la perspectiva de género;

6.1.2 Funciones de la Jefatura de Institucionalización:

1. Recabar información sobre el cumplimiento de la estrategia transversal de género en el programa sectorial y en el presupuesto etiquetado para la igualdad;
2. Apoyar y documentar la inclusión de la perspectiva y transversalidad de género en la atención, servicio y políticas públicas del sector;
3. Realizar diagnósticos que permitan identificar brechas de desigualdad para el diseño y propuesta de políticas públicas con perspectiva y transversalidad de género, y
4. Recabar y sistematizar información para la elaboración de informes de seguimiento y evaluación de las acciones realizadas para la institucionalización de la perspectiva de género.

6.1.3 Funciones de la Subdirección de Cultura Institucional, Seguimiento y Evaluación:

1. Instrumentar acciones para la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional e identificar y establecer sinergias con las dependencias y entidades del sector;
2. Dar seguimiento a las líneas de acción en materia de cultura organizacional del plan de acción institucional para la igualdad;
3. Diseñar y coordinar la estrategia de formación, capacitación y certificación del personal en materia de perspectiva, transversalidad e igualdad de género;

4. Coordinar la integración y presentación de informes, análisis y evaluaciones del proceso de la institucionalización de la perspectiva de género, y
5. Dar seguimiento al avance de indicadores y realizar evaluaciones periódicas para conocer los avances en la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género.

6.1.4 Funciones de la Jefatura de Cultura Organizacional y Seguimiento

1. Operar y documentar la instrumentación, seguimiento y evaluación de las acciones de cultura organizacional;
2. Operar la implementación de programas de formación, capacitación y certificación del personal;
3. Documentar los avances del sector en relación con la institucionalización de la perspectiva y transversalidad de género, y
4. Realizar e integrar informes, análisis y evaluaciones del proceso de institucionalización de la perspectiva de género.

7. DE LAS Y LOS ENLACES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- **Definición.**

Las y los Enlaces para la Igualdad de Género, son las personas servidoras públicas de cada dependencia o entidad, responsables de atender el compromiso establecido en la Política Estatal para la Igualdad, plasmada en el *Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021, Eje Transversal II, Reto 4, estrategia 4.1, Línea de Acción 4.1.6 Impulsar la creación de unidades de género en la institución.*

Su nombramiento es honorífico por lo que no reciben compensación o percepción adicional al salario que le corresponde en función del puesto que desempeña en el ente público.

- **Reconocimiento.**

Las y los Enlaces para la igualdad de Género deberán tener el reconocimiento de las y los titulares y de todo el personal de la dependencia o entidad a la que se encuentren adscritas(os), lo que le permitirá contar con el apoyo de todas las áreas en la implementación de acciones para transversalizar la perspectiva de género en la institución.

- **Perfil de la persona Enlace.**

El o la titular de la dependencia o entidad en la designación de la o las personas que fungirán como Enlaces para la Igualdad de Género, deberá tomar en consideración los mismos requisitos para ser titular de Unidad.

- **Funciones y atribuciones.**

- a. Coadyuvar con el cumplimiento de las acciones plasmadas en el Plan Estratégico en materia de igualdad de género;
- b. Coadyuvar con el Instituto en el cumplimiento del Programa Transversal de Igualdad de Género;
- c. Difundir en la dependencia o entidad a la que se encuentren adscritas(os), las acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- d. Participar en las capacitaciones impartidas por el Instituto;
- e. Coordinarse con las y los demás Enlaces de su dependencia o entidad, para llevar a cabo acciones transversales al interior de la Institución;

- f. Participar en las redes de coordinación con las y los Enlaces de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, para el logro de los objetivos de los programas en materia de género;
- g. Fungir como enlace oficial de la dependencia o entidad con el Instituto;
- h. Coordinar la vinculación de la institución con el Instituto, para efectos de capacitación, representación, rendición informes y reportes, etc.

8.- OPERATIVIDAD DE LA UNIDAD O ENLACE PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

