



## MEMORANDUM

Fecha: 10/06/2024

Folio: 55556

RUTH NORIEGA LEON  
ENLACE DE LA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

SE ADJUNTA OFICIO RECIBIDO DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL, EN RELACIÓN A LA AUDITORÍA CORRESPONDIENTE AL CUMPLIMIENTO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE SONORA Y LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PRACTICADA A ISSSTESON, SE REMITE EJEMPLAR DEL INFORME DE AUDITORIA, EN EL CUAL SE ADVIERTE EL DETALLE DE LAS OBSERVACIONES DETERMINADAS. AL RESPECTO SE SOLICITA REALIZAR LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE SOLVENTACIÓN QUE SE ESTABLEZCAN EN UN PLAZO NO MAYOR A 30 DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE RECIBIDO EL PRESENTE OFICIO.

M.C.

*Instrucción:* Atención y Seguimiento

**Documento:** DS-0501-2024

**Fecha Docto:** 10/06/2024

**Enviado por:** MTRO. GUILLERMO ALEJANDRO NORIEGA  
SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA GENERAL  
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL

ATENTAMENTE  
DIRECCIÓN GENERAL

IVETT MARÍA FRANCO VARGAS





66556

Despacho del Secretario Oficio: DS-0501/2024

Hermosillo, Sonora, 25 de marzo de 2024.

Asunto: Envío de informe de auditoría.

MTRO. DARBE LÓPEZ MENDÍVIL Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora. Presente.-

En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 9, apartado A), fracción XXV, apartado B), fracción V, 24 y 25, fracción I, inciso f), del Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría General; 140, fracciones IV y V del Reglamento de la Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público Estatal, derivado de la auditoría practicada al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), por el Órgano Interno de Control adscrito a la entidad a su digno cargo, notificada mediante oficio No. DS-0110/2023 del 23 de enero de 2023, correspondiente a auditoría al cumplimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (ID 2670), por el período comprendido del 01 de enero al 31 de octubre de 2023, le hago llegar un ejemplar del informe de auditoría, en el cual se advierte el detalle de las observaciones determinadas.

En virtud de la importancia que representa para la Secretaría de la Contraloría General el conocer las acciones que serán desarrolladas para atender las recomendaciones contenidas en el citado informe, agradeceré se sirva hacerlo del conocimiento de cada uno de los servidores públicos responsables de atender las mismas para los efectos legales a que haya lugar y remitir al Órgano Interno de Control del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), la información y/o documentos que amparan su atención, dentro de un plazo no mayor a 30 días hábiles contados a partir de la recepción del presente.

Para integrar su respuesta deberá hacer referencia a cada recomendación señalada y a las acciones implementadas para el cumplimiento de las medidas de solventación que se establezcan, requiriendo que las hojas del documento se encuentren numeradas y firmadas por el titular y el responsable administrativo de dicho ente.

Sin otro particular y agradeciendo de antemano la atención que se sirva brindar al presente oficio, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE.

[Handwritten signature of Mtro. Guillermo Alejandro Noriega Esparza]



Secretaría de la Contraloría General Hermosillo, Sonora

MTRO. GUILLERMO ALEJANDRO NORIEGA ESPARZA Secretario de la Contraloría General.

C.c.p. Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea-Titular del Órgano Interno de Control del ISSSTESON. C.P. Luis Alberto Vásquez Mendoza- Encargado de Despacho de la Dirección General de Auditoría Gubernamental. Expediente/Minutario



Elaboró: C.P. Orlando Peña Corrales.

Revisó: C.P. Luis Alberto Vásquez Mendoza

Autorizó: C.P. Luis Alberto Vásquez Mendoza

Centro de Gobierno, Edificio Hermosillo, Segundo Nivel, Blvd. Paseo del Rio y Galeana C.P. 83280, Hermosillo Sonora, Teléfono (662) 217 1885, (662) 217 2517.

www.sonora.gob.mx



**Secretaría de la  
Contraloría General**

**Secretaría de la Contraloría General.  
Órgano Interno de Control del Instituto de  
Seguridad y Servicios Sociales de los  
Trabajadores del Estado de Sonora**

**Asunto:** Informe de Auditoría.

Hermosillo, Sonora, a 21 de marzo de 2024.

**LIC. GUILLERMO ALEJANDRO NORIEGA ESPARZA**  
**Secretario de la Contraloría General**  
**Presente.-**

**Antecedentes:**

**Entidad Auditada:** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

**Unidad Administrativa u Órgano auditado:** Subdirección de Servicios Médicos, Subdirección de Finanzas, Subdirección de Servicios Administrativos y Subdirección de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones Económicas del ISSSTESON.

**Constitución:** Ley Número 38 del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

**Oficio de Notificación:** DS-0110-2023 de fecha 23 de enero de 2023.

**Oficio(s) de comisión:** OIC-SA-2374/2023 de fecha 01 de noviembre de 2023.

**Auditor(es) comisionado(s):** C.P. Marisela Bojórquez García.

**Supervisor:** Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea.

**Titular del OIC:** Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea.

**Desarrollo de la revisión:**

**Período:** Del 01 de enero al 31 de octubre del 2023.

**Alcance:** Verificación al cumplimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Igualdad de Género en la Administración Pública aplicada en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON). (ID 2670).

## Análisis

Los trabajos de la auditoría de referencia se llevaron a cabo de acuerdo con las Normas Generales de Auditoría Pública, Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización, así como con base en pruebas selectivas que se consideraron necesarias en las circunstancias, de la evidencia documental que soportan las operaciones realizadas y documentos emitidos por la Dependencia o Entidad y en apego a la normatividad vigente para el ejercicio y control del gasto público.

## Antecedentes

Se verificó que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, cumpliera con las Disposiciones relativas a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Igualdad de Género en la Administración Pública, dicha verificación se efectuó por el período comprendido del 01 de enero al 31 de octubre del 2023, así como períodos anteriores y posteriores a la fecha señalada.

Se realizó Solicitud de Información con número de oficios OIC-SA-2334/2023, OIC-SA-2435/2023 OIC-SA-2436/2023 y OIC-SA-2437/2023, para la aplicación de Cuestionarios de Control Interno, llevados a cabo en las Subdirecciones de Servicios Médicos, de Finanzas, de Servicios Administrativos y de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones Económicas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON).

Derivado del análisis a la información y documentación recibida durante la verificación, se conoció el grado de conocimiento en materia de Igualdad de Género del personal que labora para la Entidad, mediante una muestra representativa del 30%, lo cual fue plasmado en la Cédula de Observaciones de la Auditoría al Cumplimiento a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Igualdad de Género en la Administración Pública del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, por el período comprendido del 01 de enero al 31 de octubre del 2023, notificada a la Dirección General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora, el día 03 de noviembre del 2023.

En respuesta a la Cédula de Observaciones antes mencionada, se recibió el Oficio No. DG-UPET-0373/2024 con fecha del 14 de febrero de 2024, el cual fue remitido en este Órgano Interno de Control el mismo día, este suscrito por el Lic. Vladimir Cano León, Jefe de la Unidad de Planeación, Evaluación y Transparencia y Enlace designado para el seguimiento de Observaciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), mediante el cual proporcionó información y documentación en la que se desprenden, las acciones llevadas a cabo por la Entidad, en relación con la capacitación y difusión del tema de Igualdad de Género, esto incluyó la participación en capacitaciones coordinadas por la Dirección General de Contraloría Social y el Comité de Ética del ISSSTESON, abarcando temas como Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión, y Acoso, Hostigamiento Sexual y Denuncias.

Además, se informó en dicho oficio, que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), promovió la difusión del tema de Igualdad de Género en todas sus áreas administrativas y médicas, mediante la distribución de información relevante, como lo es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y la inclusión de enlaces en el sitio web del ISSSTESON para acceder al Instituto Sonorense de las Mujeres. Adicionalmente que fueron instalados carteles en las oficinas de diversas áreas con el objetivo de fomentar el conocimiento sobre Igualdad de Género, así también las solicitudes realizadas por parte de las Subdirecciones del Instituto, y el apoyo de la Enlace de Género del ISSSTESON, con el fin de llevar a cabo una capacitación especializada en materia de Igualdad de Género.

Con base en lo anterior, se llevó a cabo el análisis realizado a la información y documentación, que se nos proporcionó como en respuesta a la referida Cédula de Observaciones, así mismo basados en las respuestas a los cuestionarios aplicados, este Órgano Interno de Control determinó que la observación en comentario fue solventada parcialmente, toda vez que se consideró la implementación de acciones para la difusión y la información, así como el impulsar y promover las capacitaciones de los distintos temas relacionados con la Equidad de Género, con la finalidad de crear conciencia de la gran importancia de dicha inclusión entre los

Servidores Públicos del ISSSTESON, respecto a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora, así como la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Por tal motivo, resulta importante resaltar que las medidas implementadas deberán establecerse en las leyes, reglamentos, políticas internas, y en la normatividad dentro de la Entidad; por lo que a continuación se procede a plasmar los resultados de las impresiones que se obtuvieron por parte de los Servidores Públicos adscritos a ISSSTESON, llevadas a cabo mediante la aplicación de 3 cuestionarios, por Servidor Público encuestado, tal y como se muestra a continuación:

## Resultados

En el marco de la instrumentación de una auditoría de Igualdad de Género en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), se aplicaron 3 cuestionarios en diversas áreas y departamentos de las Subdirecciones de Servicios Médicos, Servicios Administrativos, Finanzas y Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones. El objetivo principal de esta verificación fue determinar el grado de conocimiento en materia de Igualdad de Género que tiene el personal que labora para la Entidad.

Obteniendo un total de 1,713 encuestas, cuyos resultados se detallan a continuación:

NOMBRE DEL CUESTIONARIO	No. de Cuestionarios recibidos
1. Herramienta para la Instrumentación de una Auditoría de Género en la Administración Pública.	652
2. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	517
3. Cumplimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora.	544
<b>TOTAL</b>	<b>1,713</b>

- Se conoció que aproximadamente el 70% de las respuestas fueron anónimas, y no fueron identificados por cargo, área o localidad.
- Igualmente, en los comentarios realizados en dichos cuestionarios, de manera generalizada, hacían alusión al abuso de poder de anteriores jefes, hoy ex Servidores Públicos.
- Así mismo, es de señalarse que existe una cantidad significativa de preguntas que quedaron sin responder en los referidos cuestionarios.
- Del análisis efectuado a las respuestas de los cuestionarios, se observa que algunas fueron contestadas en el mismo sentido y con la misma letra.

Como resultado de la aplicación de los cuestionarios mencionados anteriormente y tras revisar la documentación proporcionada por la Entidad sobre las respuestas obtenidas en las Subdirecciones de Servicios Médicos, Servicios Administrativos, Finanzas y Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones, se han identificado imprecisiones en los conocimientos generales sobre Igualdad de Género. Por lo cual, a continuación se presenta el siguiente resultado:

### OBSERVACIÓN 1

- **HERRAMIENTA PARA LA INSTRUMENTACIÓN DE UNA AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (652 ENCUESTAS).**
  - A) De un total de 652 Cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en los Puntos 1 y 2 del apartado "A. **NORMAS**", se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan:  
Anexo 2.b.

A. NORMAS	SI	%	NO	%	S/ RESPONDER	%
1.- ¿La institución tiene identificados los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres que les corresponde tutelar?	436	67%	196	30%	20	3%
2.- ¿Los marcos normativos que le regulan están alineados a los derechos humanos de las mujeres?	427	65%	201	31%	24	4%

B) De un total de 652 Cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en los Puntos 3,4,5 y 6 del apartado "B. POLÍTICAS", se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan:  
Anexo 2.c.

B. POLÍTICAS	SI	%	NO	%	S/RESPONDER	%
3.- ¿En la Institución existe una política, directriz o normatividad para el diseño de políticas públicas con enfoque de género?	274	42%	341	52%	37	6%
4.- ¿Conoce la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado?	329	50%	314	48%	9	1%
5.- ¿En la Institución se considera el avance en la igualdad entre Mujeres y Hombres en todas las acciones y programas que se desarrollan?	413	63%	220	34%	19	3%
6.- ¿Cuentan con manuales, reglamentos, protocolos con perspectiva de género?	171	26%	452	69%	29	4%

C) De un total de 652 Cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en el Punto 7 "C. PERSONAL ESPECIALIZADO EN GÉNERO", se obtuvieron los resultados que a continuación se grafican:  
Anexo 2.d.

C. PERSONAL ESPECIALIZADO EN GÉNERO	SI	%	NO	%	S/RESPONDER	%
7.- ¿En la Institución hay personal capacitado en la temática de Género?	184	28%	440	68%	28	4%

D) De un total de 652 Cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en el Punto 8 "D. CAPACITACIÓN", se obtuvieron los resultados que a continuación se grafican:  
Anexo 2.e.

D. CAPACITACIÓN	SI	%	NO	%	S/RESPONDER	%
8.- ¿La Institución ofrece o recibe formación/capacitación periódica a su personal sobre la temática de género?	296	44%	343	52%	28	4%

E) De un total de 652 Cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en los Puntos 9.1, 9.2, 9.3, 9.4, 9.5, 9.6 y 9.7 del apartado "E. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL", se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan:  
Anexo 2.f.

E. CONCILIACIÓN VIDA LABORA, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL	SI	%	NO	%	S/RESPONDER	%
9.1.- En su Institución existe: Licencia de Maternidad	620	95%	24	4%	8	1%
9.2.- Licencia de Paternidad	467	72%	154	24%	31	5%
9.3.- Permiso a Mujeres para atender asuntos Personales y familiares	560	86%	81	12%	11	2%
9.4.- Permiso a Hombres para atender asuntos Personales y familiares	537	82%	102	16%	13	2%
9.5.- Programación de reuniones fuera del	295	45%	340	52%	17	3%

horario laboral						
9.6.- Horarios laborales homologados a los horarios escolares	281	43%	350	54%	21	3%
9.7.- Casas de cuidados diarios para niñas y niños de las empleadas y empleados	132	20%	501	77%	29	4%

F) De un total de 652 Cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en el Punto 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.5, 10.6, 10.7 y 10.8 del apartado "F. AMBIENTE Y POLÍTICA LABORAL", se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan:  
Anexo 2.g.

F. AMBIENTE Y POLÍTICA LABORAL	SI	%	NO	%	S/RESPONDER	%
10.1.- Un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres	76	12%	564	87%	12	1%
10.2.- Sanciones para castigar al acoso sexual	118	18%	508	78%	26	4%
10.3.- Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario	116	18%	516	79%	20	3%
10.4.- Prestaciones iguales para hombres y mujeres	100	15%	535	82%	17	3%
10.5.- Políticas de promoción de las mujeres a puestos de decisión	178	27%	451	69%	23	4%
10.6.- Porcentaje de mujeres en mandos superiores en su Institución	192	29%	436	67%	24	4%
10.7.- Porcentaje de mujeres en mandos medios en su Institución	157	24%	468	72%	27	4%
10.8.- Porcentaje de mujeres en mandos operativos en su Institución	130	20%	498	76%	24	4%

G) De un total de 652 Cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en el Punto 11 del apartado "G. INDICADORES", se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan:  
Anexo 2. h.

G. INDICADORES	SI	%	NO	%	S/RESPONDER	%
11.- ¿En el lugar donde trabaja, reporta periódicamente indicadores desagregados por sexo, de la población que atiende la institución?	155	24%	470	72%	27	4%

H) De un total de 652 Cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en los Puntos 12 y 13 del apartado "H. MECANISMOS", se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan:  
Anexo 2. i.

H. MECANISMOS	SI	%	NO	%	S/RESPONDER	%
12.- En su dependencia, ¿existe un mecanismo de acción afirmativa hacia las mujeres de la población abierta que asegure su participación activa en la evaluación del programa?	233	36%	381	58%	38	6%
13.- ¿Su dependencia realiza informes periódicos sobre los avances de los programas de perspectiva de género?	166	25%	450	69%	36	6%

I) De un total de 652 Cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en el Punto 11 del apartado "I. COORDINACION", se obtuvieron los resultados que a continuación se detallan:  
Anexo 2. j.

I. COORDINACION	SI	%	NO	%	S/RESPONDER	%
14.- Si quisiera informarse sobre cómo mejorar el diseño de una política con enfoque	236	36%	395	61%	21	3%

de género, ¿sabrían a dónde acudir?							
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

J) De un total de 652 Cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en los Puntos 15, 15.1.,15.2,15.3,15.4.,15.5.,15.6, 16 y 17 del apartado "J. PRESUPUESTO", se conocieron los resultados que se detallan en el siguiente recuadro y gráfica global:  
Anexo 2.k.

J. PRESUPUESTO	SI	%	NO	%	S/RESPONDER	%
15.- ¿En su dependencia tienen programas con perspectiva de género con matriz de indicadores?	137	21	473	73	42	6
En caso afirmativo, señale si estas matrices tienen:						
15.1.- ¿Un respaldo derivado de un diagnóstico de género?	149	23	215	33	288	44
15.2.- ¿Lenguaje incluyente?	157	24	204	31	291	45
15.3.- ¿Medida su población potencial y objetivo, desagrada de sexo?	120	18	232	36	300	46
15.4.- ¿Indicadores desagregados por sexo en todas las acciones referidas a personas?	127	19	221	34	304	47
15.5.- ¿Sistema de Transparencia y Rendición de Cuentas?	228	35	136	21	288	44
15.6.- ¿Se puede consultar estas matrices en internet?	201	31	148	23	303	46
16.- ¿La Institución cuenta con un presupuesto destinado para acciones o actividades con perspectiva de género?	147	23	332	51	173	27
17.- En caso afirmativo, ¿el gasto que se destina anualmente para mujeres en situación de vulnerabilidad y para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres crece como proporción del gasto total?	133	20	226	35	293	45

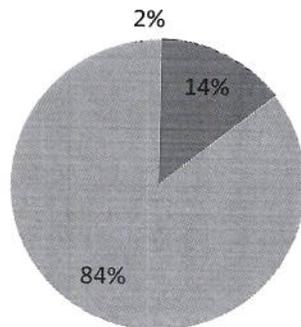
➤ **CUMPLIMIENTO A LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (517 ENCUESTAS).**

Con base de la aplicación de 517 cuestionarios relativos a este Rubro, en las Subdirecciones de Servicios Médicos, Servicios Administrativos, Finanzas y Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), en los Puntos 1, 2, 3, 4, 5 y 6, se conocieron los resultados que se detallan en el siguiente recuadro y gráfica global:

PREGUNTA	SI	%	NO	%	S/RESPONDER	%
1.- ¿Alguna vez ha sentido que descalifiquen su trabajo en esta Institución?	91	18%	416	80%	10	2%
2.- ¿Alguna vez ha sufrido amenazas en esta Institución por parte de sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos?	48	9%	458	89%	11	2%
3.- ¿Alguna vez ha sido víctima de intimidaciones en esta institución por parte de sus compañeros de trabajo o supervisores jerárquicos?	79	15%	426	82%	12	2%
4.- ¿Alguna vez ha sufrido humillaciones en esta Institución por parte de sus compañeros de trabajo o jefes?	74	14%	433	84%	10	2%
5.- ¿Alguna vez se ha sentido explotada en esta institución?	67	13%	435	84%	15	3%
6.- ¿Alguna vez se ha sentido dañada su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad en esta institución?	84	16%	420	81%	13	3%

Total	443	84%	2,588	14%	71	14%
-------	-----	-----	-------	-----	----	-----

### ANÁLISIS INTEGRAL AL RUBRO CUMPLIMIENTO A LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA CUMPLIMIENTO A LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA



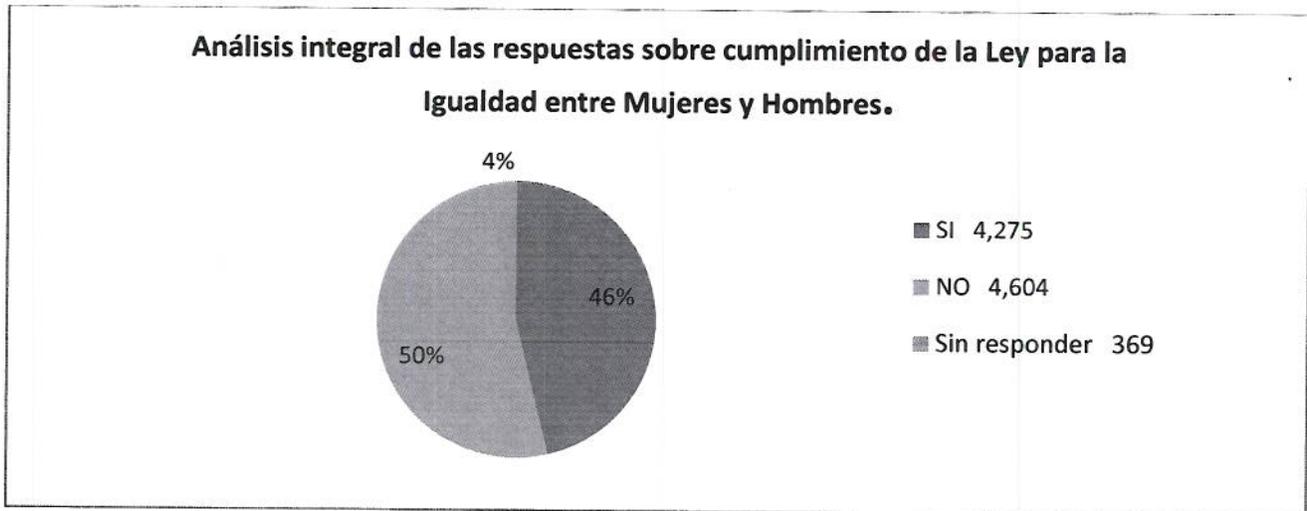
- 443 SI han sufrido descalificaciones, amenazas, intimidaciones, humillaciones o explotaciones.
- 2,588 NO han sufrido descalificaciones, amenazas, intimidaciones, humillaciones o explotaciones.
- 71 Sin responder

#### ➤ CUMPLIMIENTO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE SONORA (544 ENCUESTAS)

Con base en 544 cuestionarios aplicados relativos a este Rubro, en las Subdirecciones de Servicios Médicos, Servicios Administrativos, Finanzas y Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), en los Puntos comprendidos del 1 al 12, se conocieron los resultados que se detalla en el siguiente recuadro y gráfica global:

PREGUNTA	SI	%	NO	%	S/RESPONDE R	%
1.- ¿Se tiene conocimiento de la publicación de la Ley para la igualdad entre Mujeres y Hombres y su reglamento?	255	47%	283	52%	6	1%
2.- ¿La Entidad estableció las unidades de género?	223	41%	302	56%	19	3%
3.- ¿Realizó acciones de información y sensibilización para la igualdad de género?	264	49%	270	50%	10	2%
4.- ¿Estableció acciones estratégicas para la incorporación de la perspectiva de género al interior de la Entidad?	232	43%	299	55%	13	2%
5.- ¿Promueve la Entidad valores Organizacionales que favorezcan la igualdad de justicia y la no discriminación al interior de la Entidad?	333	61%	200	37%	11	2%
6.- ¿La Entidad capacita y sensibiliza sobre el lenguaje no sexista y comunicación incluyente?	271	50%	265	49%	8	1%
7.- ¿La Entidad propicia el uso de las nuevas tecnologías para ofrecer servicios en línea con perspectivas de género?	257	47%	277	51%	10	2%
8.- ¿Se adoptó la transversalidad de género en programas sectoriales, especiales e institucionales?	222	41%	305	56%	17	3%
9.- ¿La Entidad elaboró los lineamientos internos para institucionalizar la igualdad? Los cuales establecerán:	225	41%	283	52%	36	7%
a) Determinación de normas de convivencia que fomenten la igualdad	274	50%	239	44%	31	6%
b) Acciones Institucionales a favor de la plena igualdad de derechos entre mujeres y hombres	297	55%	221	41%	26	5%
c) Acciones afirmativas para acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres al interior y exterior de la Entidad	248	46%	265	49%	31	6%

d) La candelarización de capacitación en igualdad de género	249	46%	263	48%	32	6%
e) Los mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas	231	42%	275	51%	38	7%
10.- ¿Se ha capacitado al personal de la Entidad en materia de igualdad de género?	267	49%	259	48%	18	3%
11.- ¿Se ha capacitado a los integrantes de las unidades de género para desarrollar políticas de igualdad de género y competencias para la gestión transversal y el diseño de acciones afirmativas?	208	38%	310	57%	26	5%
12.- ¿La Entidad fomenta la participación de las unidades de género en la programación y presupuestación?	219	40%	288	53%	37	7%
<b>Total</b>	<b>4,275</b>	<b>46%</b>	<b>4,604</b>	<b>50%</b>	<b>369</b>	<b>4%</b>



Con base en la aplicación de **544** cuestionarios relativos a este Rubro, en las Subdirecciones de Servicios Médicos, Servicios Administrativos, Finanzas y Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), en el Punto 13, se conocieron los resultados que se detallan en el siguiente recuadro:

13.- Con relación a la Plantilla de personal vigente, informe cómo está integrada.			
Personal	Respondidos	%	No Respondidos
Personal Femenino	222	50.34%	322
Personal Masculino	219	49.66%	325

A partir de los resultados obtenidos respecto a este punto, se pudo conocer que el rango de edad promedio de los trabajadores de la Entidad es de 25 a 30 años como edad mínima, y de 60 a 65 años como edad máxima.

**Normatividad Infringida:**

Artículos: 2 Primer Párrafo, 143, 144 Fracción III y 150 Primer y Cuarto Párrafo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora; 6 y 7 de la Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora; Artículos 8 y 10 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Artículos 6, 15 y 28 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora; Artículo 7 del Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora; (Anexo 1) y demás relativas y aplicables.

**Recomendación:**

a) Explicar razonadamente los motivos por los cuales no se han llevado a cabo la implementación de los:

- Lineamientos internos para institucionalizar la Igualdad de Género y la determinación de normas de convivencia que fomenten la igualdad;
  - Acciones institucionales a favor de la plena igualdad de derechos entre mujeres y hombres;
  - Acciones afirmativas para acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres al interior y exterior de la Entidad;
  - La calendarización de capacitación en Igualdad de Género; y
  - Los mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas establecidos.
- b) Remitir a este Órgano Interno de Control, copia certificada de la documentación que acredite lo relativo al inciso a).
- c) Medidas aplicadas para evitar su reincidencia, así como el incumplimiento de dichas normas.

## Conclusión

Este Órgano Interno de Control, ha llevado a cabo una verificación al Cumplimiento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora y de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), por el período comprendido del 01 de enero al 31 de octubre del 2023, concluyendo lo siguiente:

La metodología empleada para la auditoría se basó en la aplicación de cuestionarios a diversos Servidores Públicos de ISSSTESON, seleccionados mediante una muestra del 30% del total de trabajadores adscritos a dicho Instituto, con el propósito de obtener una visión integral del conocimiento de las leyes en materia de Igualdad de Género, así como el identificar necesidades de capacitación, evaluar la participación del personal en programas y mecanismos de dicha inclusión, así como fomentar los valores Organizacionales e Institucionales que propicien la igualdad y la no discriminación dentro de la Entidad.

El presente informe de auditoría ha revelado posibles faltas en el cumplimiento de las leyes en materia de Igualdad de Género en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON), a través de la metodología aplicada, se ha evaluado el conocimiento del personal sobre estas leyes, así como la implementación de políticas y prácticas relacionadas con la Igualdad de Género.

Lo anterior, es con la finalidad de manifestar la existencia de áreas de oportunidad para mejorar la difusión de la información, la capacitación del personal y la promoción de valores organizacionales que fomenten la igualdad y la no discriminación, así como promover un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso.

Se recomienda, que el Instituto adopte medidas concretas para cumplir con la normatividad en materia de Igualdad de Género, garantizando así el pleno respeto de los derechos de todas las personas, independientemente de su género, lo cual contribuirá no solo al cumplimiento de la ley, sino también a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo.

Atentamente

  
**Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea**  
Titular del Órgano Interno de Control  
Cédula Profesional No. 09308386

  
**C.P. Marisela Bojórquez García**  
Auditor  
Cédula Profesional No. 8703031

**MARCO JURIDICO****CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERO DE SONORA.**

**Artículo 2o.-** En Sonora la investidura de los funcionarios públicos emana de la Ley y está sujeta a ella. Las prescripciones legales constituyen el único límite a la libertad individual. En este concepto, las autoridades sólo pueden obrar ejercitando facultades expresas de la Ley y los particulares pueden hacer todo lo que ésta no les prohíba.

**Artículo 143.-** Se reputará como servidor público para los efectos de este título y será responsable por los actos u omisiones en que incurra en el ejercicio de su función, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión, de cualquier naturaleza, en la administración pública estatal, directa o paraestatal, así como municipal, en el Poder Legislativo, en el Poder Judicial, así como los servidores del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana, Consejeros Distritales Electorales, Consejeros Municipales Electorales, del Tribunal Estatal Electoral, del Instituto Sonorense de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, del Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización, del Tribunal de Justicia Administrativa y quienes laboren en los organismos públicos con autonomía legal.

En los términos y condiciones que establezca la Ley respectiva los servidores públicos a que se refiere el presente artículo estarán obligados a presentar, bajo protesta de decir verdad, su declaración patrimonial, fiscal y de intereses.

Las causas graves a las que se refiere esta Constitución para la remoción los cargos públicos relacionados a los titulares de los Organismos Constitucionales Autónomos, el Poder Judicial y el Poder Legislativo serán las que determine la Ley Estatal de Responsabilidades Administrativas.

**Artículo 144.-** El Congreso del Estado expedirá la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos mencionados en el presente Título, así como las leyes en materia de auditoría, fiscalización y combate a la corrupción que establezcan las normas precisas para determinar y sancionar sus actos u omisiones que generen alguno de los siguientes tipos de responsabilidad:

III.- Responsabilidad Administrativa, exigible a los servidores públicos cuando éstos incurran en actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, incluyendo sin limitar, el manejo indebido de recursos públicos y de la deuda pública.

Las sanciones aplicables a esta forma de responsabilidad, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación del servidor público, así como en sanciones económicas, que deberán establecerse de acuerdo con los beneficios obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones, pero no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados.

**Artículo 150.-** Los recursos económicos de que disponga el Gobierno del Estado, los municipios, así como sus respectivas administraciones públicas descentralizadas, y los organismos autónomos, se administrarán con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para cumplir los objetivos y programas a los que estén destinados.

El manejo de recursos económicos estatales se sujetará a las bases de esta Constitución.

## LEY DE RESPONSABILIDADES Y SANCIONES PARA EL ESTADO DE SONORA

**Artículo 6.-** Todos los entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público.

**Artículo 7.-** Las y los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, perspectiva de género, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, las y los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

I.- Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;

II.- Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;

III.- Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;

IV.- Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

V.- Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;

VI.- Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;

VII.- Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución Federal y la Constitución Local;

VIII.- Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;

IX.- Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones;

X.- Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado de Sonora; y

XI.- Prevenir, sancionar y erradicar en el ámbito de sus competencias, y en su actuar, cualquier acción que propicie violencia de género, justificando en todo momento sus acciones con un enfoque de perspectiva de género.

Las autoridades estarán obligadas a salvaguardar el derecho humano a la buena administración de justicia, a la integridad e identidad personal.

# LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

## TITULO II MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

### CAPÍTULO I DE LA VIOLENCIA EN EL ÁMBITO FAMILIAR

ARTÍCULO 8. Los modelos de atención, prevención y sanción que establezcan la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios son el conjunto de medidas y acciones para proteger a las víctimas de violencia familiar, como parte de la obligación del Estado, de garantizar a las mujeres su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos. Para ello, deberán tomar en consideración:

I. Proporcionar atención, asesoría jurídica y tratamiento psicológico especializado y gratuito a las víctimas, que favorezcan su empoderamiento y reparen el daño causado por dicha violencia;

II. Brindar servicios reeducativos integrales, especializados y gratuitos al Agresor para erradicar las conductas violentas a través de una educación que elimine los estereotipos de supremacía masculina, y los patrones machistas que generaron su violencia;

III. Evitar que la atención que reciban la Víctima y el Agresor sea proporcionada por la misma persona y en el mismo lugar. En ningún caso podrán brindar atención, aquellas personas que hayan sido sancionadas por ejercer algún tipo de violencia;

IV. Evitar procedimientos de mediación o conciliación, por ser inviables en una relación de sometimiento entre el Agresor y la Víctima;

V. Favorecer la separación y alejamiento del Agresor con respecto a la Víctima, y

VI. Favorecer la instalación y el mantenimiento de refugios para las víctimas y sus hijas e hijos; la información sobre su ubicación será secreta y proporcionarán apoyo psicológico y legal especializados y gratuitos. Las personas que laboren en los refugios deberán contar con la cédula profesional correspondiente a la especialidad en que desarrollen su trabajo. En ningún caso podrán laborar en los refugios personas que hayan sido sancionadas por ejercer algún tipo de violencia.

### CAPÍTULO II DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE

ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

B

MB

## LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE SONORA

Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación, directa o indirecta, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil.

### TÍTULO III CAPÍTULO PRIMERO DE LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Artículo 15.- Las Políticas Estatal y municipales en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, deberán establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural. Las Políticas que desarrollen el Ejecutivo Estatal y los Ayuntamientos, en sus respectivos ámbitos de competencia, deberán considerar los siguientes lineamientos:

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;
- IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;
- V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, y
- VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

### CAPÍTULO SEGUNDO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA ECONÓMICA EN EL ESTADO

Artículo 28.- Serán objetivos de las Políticas Estatal y Municipales, respectivamente el fortalecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en materia de:

- I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;
- II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica, e
- III. Impulsar liderazgos igualitarios.

# REGLAMENTO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE SONORA

## TÍTULO SEGUNDO CAPÍTULO PRIMERO DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

Artículo 7.- Para los efectos de la institucionalización de la igualdad de género, todas las dependencias y organismos que integran la Administración Pública Estatal y Municipal, elaborarán sus lineamientos internos para institucionalizar la igualdad, los cuales establecerán:

- I. La determinación de normas de convivencia que fomenten la igualdad;
- II. Acciones institucionales a favor de la plena igualdad de derechos entre mujeres y hombres;
- III. Acciones afirmativas para acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres al interior y exterior de los organismos y dependencias;
- IV. La calendarización de capacitación en igualdad de género; y
- V. Los mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas.

B

MB

## HERRAMIENTA PARA LA INSTRUMENTACIÓN DE UNA AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### A. NORMAS

1) ¿La institución tiene identificados los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres que les corresponde tutelar?	SI	NO
--	----	----

2) ¿Los marcos normativos que le regulan están alineados a los derechos humanos de las mujeres?	SI	NO
---	----	----

### B. POLÍTICAS

3) ¿En la institución existe una política, directriz o normatividad para el diseño de políticas públicas con enfoque de género?	SI	NO
---	----	----

4) ¿Conoce la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado?	SI	NO
---	----	----

5) ¿En la institución se considera el avance en la igualdad entre Mujeres y Hombres en todas las acciones y programas que se desarrollan?	SI	NO
---	----	----

6) ¿Cuentan con manuales, reglamentos, protocolos con perspectiva de género?	SI	NO
--	----	----

### C. PERSONAL ESPECIALIZADO EN GÉNERO

7) ¿En la Institución hay personal calificado en la temática de género? Unidad de Género ( )      Enlace de Género ( )	SI	NO
---	----	----

### D) CAPACITACIÓN

8) ¿La Institución ofrece o recibe formación/capacitación periódica a su personal sobre la temática de género?	SI	NO
--	----	----

### E. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

9) En su Institución existe:

▪ Licencia de maternidad	SI	NO
▪ Licencia de paternidad	SI	NO

### E. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL (Continuación)

▪ Permiso a mujeres para atender asuntos personales y familiares	SI	NO
▪ Permiso a hombres para atender asuntos personales y familiares	SI	NO
▪ Programación de reuniones fuera del horario laboral	SI	NO
▪ Horarios laborales homologados a los horarios escolares	SI	NO
▪ Casas de cuidado diario para niñas y niños de las empleadas y empleados	SI	NO

### F. AMBIENTE Y POLITICA LABORAL

10) En su institución existe:

Un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres	SI	NO
Sanciones para castigar el acoso sexual	SI	NO
Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario	SI	NO
Prestaciones iguales para hombres y mujeres	SI	NO
Políticas de promoción de las mujeres a puestos de decisión	SI	NO
Porcentaje de mujeres en mandos superiores en su Institución	SI	NO
Porcentaje de mujeres en mandos medios en su Institución	SI	NO
Porcentaje de Mujeres en mandos operativos en su Institución	SI	NO

### G. INDICADORES

11) ¿En el lugar donde trabaja, reporta periódicamente indicadores desagregados por sexo de la población que atiende la institución?	SI	NO
--	----	----

### H. MECANISMOS

12) En su dependencia, ¿existe un mecanismo de acción afirmativa hacia las mujeres de la población abierta que asegure su participación activa en la evaluación del programa?	SI	NO
13) ¿Su dependencia realiza informes periódicos sobre los avances de los programas de perspectiva de género?	SI	NO

### I. COORDINACION

14) Si quisiera informarse sobre cómo mejorar el diseño de una política con enfoque de género, ¿sabría a dónde acudir?	SI	NO
--	----	----

### J. PRESUPUESTO

15) ¿En su dependencia tienen programas con perspectiva de género con matriz de indicadores?	SI	NO
--	----	----

En caso afirmativo, señale si estas matrices tienen:

¿Un respaldo derivado de un diagnóstico de género?	SI	NO
¿Lenguaje incluyente?	SI	NO
¿Medida su población potencial y objetivo, desagrada por sexo?	SI	NO
¿Indicadores desagregados por sexo en todas las acciones referidas a personas?	SI	NO
¿Sistema de Transparencia y Rendición de Cuentas?	SI	NO
¿Se pueden consultar estas matrices en internet?	SI	NO
16) ¿La institución cuenta con un presupuesto destinado para acciones o actividades con perspectiva de género?	SI	NO

17) En caso afirmativo, ¿el gasto que se destina anualmente para mujeres en situación de vulnerabilidad y para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres crece como proporción del gasto total?	SI	NO
---	----	----

DEPENDENCIA O ENTIDAD: \_\_\_\_\_

NOMBRE DE QUIEN RESPONDIÓ: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_




## CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO A LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

PREGUNTA	RESPUESTA		EN CASO AFIRMATIVO, EXPLIQUE PORQUE
----------	-----------	--	-------------------------------------

### Artículo 8 de la Ley

1.- ¿Alguna vez ha sentido que descalifiquen su trabajo en esta institución?	SI	NO	
2.- ¿Alguna vez ha sufrido amenazas en esta institución por parte de sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos?	SI	NO	
3.- ¿Alguna vez ha sido víctima de intimidaciones en esta institución por parte de sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos?	SI	NO	
4.- ¿Alguna vez ha sufrido humillaciones en esta institución por parte de sus compañeros de trabajo o jefes?	SI	NO	
5.- ¿Alguna vez se ha sentido explotada en esta institución?	SI	NO	

### Artículo 10 de la Ley:

1.- ¿Alguna vez ha sentido dañada su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad en esta institución?	SI	NO	
---	----	----	--

**Notas:**

- 1) No dejar espacios en blanco.
- 2) En el caso de que los espacios a utilizar en este cuestionario no sean suficientes, anexar las respuestas en hojas independientes haciendo referencia al número correspondiente.

DEPENDENCIA O ENTIDAD: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL ENCUESTADO (OPCIONAL): \_\_\_\_\_

CARGO O PUESTO (OPCIONAL): \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

26

## CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ESTADO DE SONORA

PREGUNTA O CARACTERÍSTICA	RESPUESTA		EVIDENCIA
1) ¿Se tiene conocimiento de la publicación de la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres y su reglamento?	SI	NO	
2) ¿La Entidad estableció las unidades de género?	SI	NO	
3) ¿Realizó acciones de información y sensibilización para la igualdad de género?	SI	NO	
4) ¿Estableció acciones estratégicas para la incorporación de la perspectiva de género al interior de la Entidad?	SI	NO	
5) ¿Promueve la Entidad valores organizacionales que favorezcan la igualdad de justicia y la no discriminación al interior de la entidad?	SI	NO	
6) ¿La Entidad capacita y sensibiliza sobre el lenguaje no sexista y comunicación incluyente?	SI	NO	
7) ¿La Entidad propicia el uso de las nuevas tecnologías para ofrecer servicios en línea con perspectivas de género?	SI	NO	
8) ¿Se adoptó la transversalidad de género en programas sectoriales, especiales e institucionales?	SI	NO	

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

PREGUNTA O CARACTERÍSTICA	RESPUESTA		EVIDENCIA
9) ¿La Entidad elaboró los lineamientos internos para institucionalizar la igualdad? Los cuales establecerán:	SI	NO	
a) Determinación de normas de convivencia que fomenten la igualdad.	SI	NO	
b) Acciones institucionales a favor de la plena igualdad de derechos entre mujeres y hombres	SI	NO	
c) Acciones afirmativas para acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres al interior y exterior de la Entidad	SI	NO	
d) La calendarización de capacitación en igualdad de género,	SI	NO	
e) Los mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas.	SI	NO	
10) ¿Se ha capacitado al personal de la entidad en materia de igualdad de género?	SI	NO	
11) ¿Se ha capacitado a los integrantes de las unidades de género para desarrollar políticas de igualdad de género y competencias para la gestión transversal y el diseño de acciones afirmativas?	SI	NO	
12) ¿La Entidad fomenta la participación de las unidades de género en la programación y presupuestación?	SI	NO	
13) Con relación a la plantilla de personal vigente, informe cómo está integrada.			
	Cantidad	Edad mínima y máxima	
Personal femenino			
Personal masculino			

**Notas:**

- 1) No dejar espacios en blanco.
- 2) En el caso de que los espacios a utilizar en este cuestionario no sean suficientes, anexar las respuestas en hojas independientes haciendo referencia al número correspondiente.

DEPENDENCIA O ENTIDAD: \_\_\_\_\_  
 NOMBRE DE QUIEN RESPONDIÓ: \_\_\_\_\_  
 CARGO: \_\_\_\_\_  
 FECHA: \_\_\_\_\_



## AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

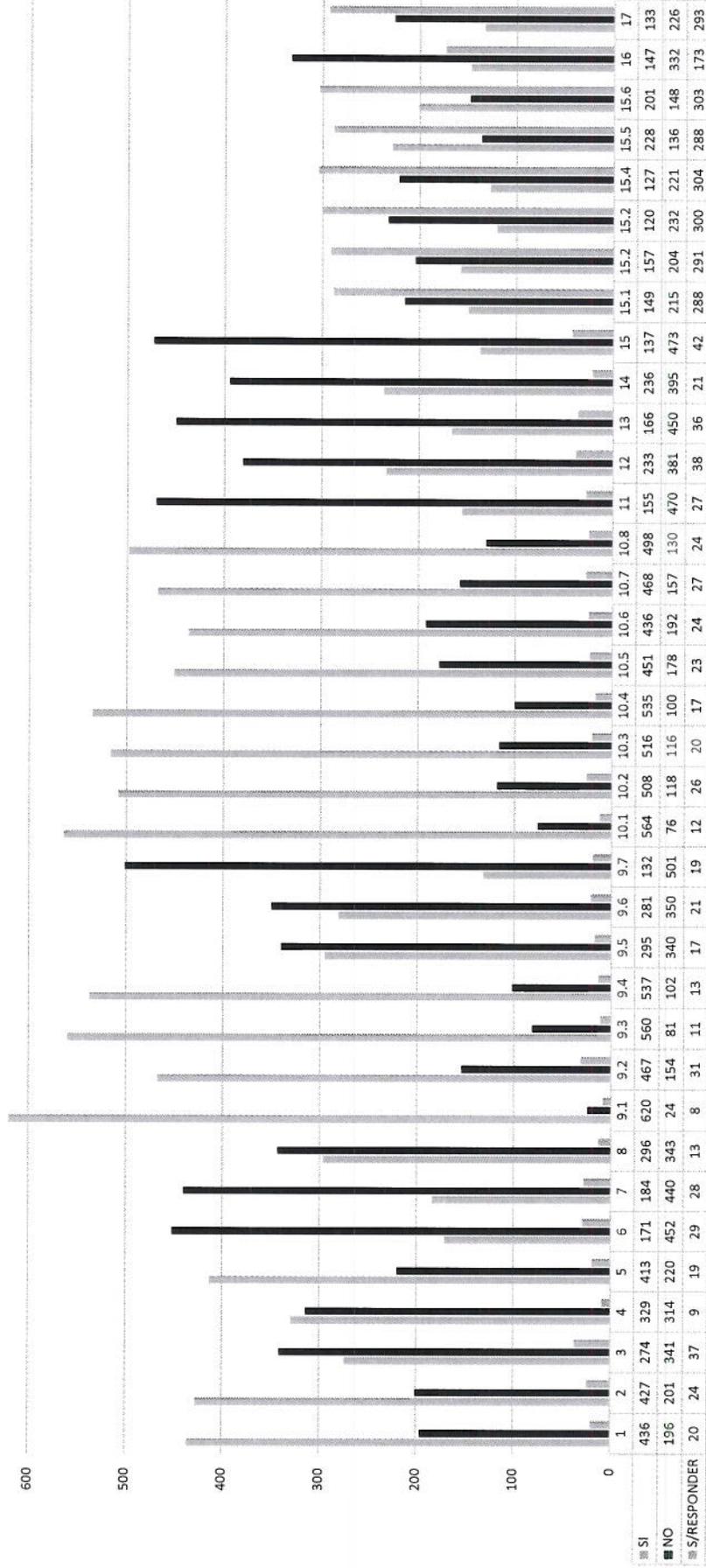
CLASIFICACIÓN	PREGUNTA	% NO	NO	% SI	SI	S/RESPONDER
A. NORMAS	1.-¿La institución tiene identificados los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres que les corresponde tutear?	32%	201	68%	427	24
	2.-¿Los marcos normativos que le regulan están alineados a los derechos humanos de las mujeres?	55%	341	45%	274	37
B. POLÍTICAS	3.-¿En la Institución existe una política, directriz o normatividad para el diseño de políticas públicas con enfoque de género?	49%	314	51%	329	9
	4.-¿Conoce la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado?	35%	220	65%	413	19
	5.-¿En la Institución se considera el avance en la igualdad entre Mujeres y Hombres en todas las acciones y programas que se desarrollan?	73%	452	27%	171	29
	6.-¿Cuentan con manuales, reglamentos, protocolos con perspectiva de género?	71%	440	29%	184	28
C. PERSONAL ESPECIALIZADO EN GENERO	7.-¿En la Institución hay personal capacitado en la temática de género?	54%	343	46%	296	13
D. CAPACITACIÓN	8.-¿La Institución ofrece o recibe formación/capacitación periódica an su personal sobre la temática de género?					
E. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL.	9.- En su Institución existe:	4%	24	96%	620	8
	9.1.- Licencia de Maternidad	25%	154	75%	467	31
	9.2.- Licencia de Paternidad	13%	81	87%	560	11
	9.3.- Permiso a Mujeres para atender asuntos Personales y familiares	16%	102	84%	537	13
	9.4.- Permiso a Hombres para atender asuntos Personales y familiares	54%	340	46%	295	17
	9.5.- Programación de reuniones fuera del horario laboral	55%	350	45%	281	21
	9.6.- Horarios laborales homologados a los horarios escolares	79%	501	21%	132	19
	9.7.- Casas de cuidados diarios para niñas y niños de las empleadas y empleados					
F. AMBIENTE Y POLÍTICA LABORAL	10.- En su Institución existe:	12%	76	88%	564	12
	10.1.- Un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres	19%	118	81%	508	26
	10.2.- Sanciones para castigar al acoso sexual	18%	116	82%	516	20
	10.3.- Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario	16%	100	84%	535	17
	10.4.- Prestaciones iguales para hombres y mujeres	28%	178	72%	451	23
	10.5.- Políticas de promoción de las mujeres a puestos de decisión	31%	192	69%	436	24
	10.6.- Porcentaje de mujeres en mandos superiores en su Institución	25%	157	75%	468	27
	10.7.- Porcentaje de mujeres en mandos medios en su Institución	21%	130	79%	498	24
	10.8.- Porcentaje de mujeres en mandos operativos en su Institución	75%	470	25%	155	27
G. INDICADORES	11.- ¿En el lugar donde trabaja, reporta periódicamente indicadores desagregados por sexo, de la población que atiende la institución?	62%	381	38%	233	38
H. MECANISMOS	12.- En su dependencia, ¿existe un mecanismo de acción afirmativa hacia las mujeres de la población abierta que asegure su participación activa en la evaluación del programa?	73%	450	27%	166	36
	13.- ¿Su dependencia realiza informes periódicos sobre los avances de los programas de perspectiva de género?	63%	395	37%	236	21
I. COORDINACIÓN	14.- Si quisiera informarse sobre como mejorar el diseño de una política con enfoque de género, ¿sabrían a donde acudir?	78%	473	22%	137	42
J. PRESUPUESTO	15.- ¿En su dependencia tienen programas con perspectiva de género con matriz de indicadores? En caso afirmativo, señale si estas matrices tienen:	59%	215	41%	149	288
	15.1.- ¿Un respaldo derivado de un diagnostico de género?	57%	204	43%	157	291
	15.2.-¿Lenguaje incluyente?	66%	232	34%	120	300
	15.3.- ¿Medida su población potencial y objetivo, desagrada de sexo?	64%	221	36%	127	304
	15.4.-¿Indicadores desagregados por sexo en todas las acciones referidas a personas?	37%	136	63%	228	288
	15.5.-¿Sistema de Transparencia y Rendición de Cuentas?	42%	148	58%	201	303
	15.6.-¿Se puede consultar estas matrices en internet?	69%	332	31%	147	173
	16.- ¿La Institución cuenta con un presupuesto destinado para acciones o actividades con perspectiva de género?	63%	226	37%	133	293
	17.- En caso afirmativo,¿el gasto que se destina anualmente para mujeres en situacion de vulnerabilidad y para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres crece como proporción del gasto total?					

B

2013

# AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUDITORIA DE GENERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



■ SI ■ NO ■ S/RESPONDER

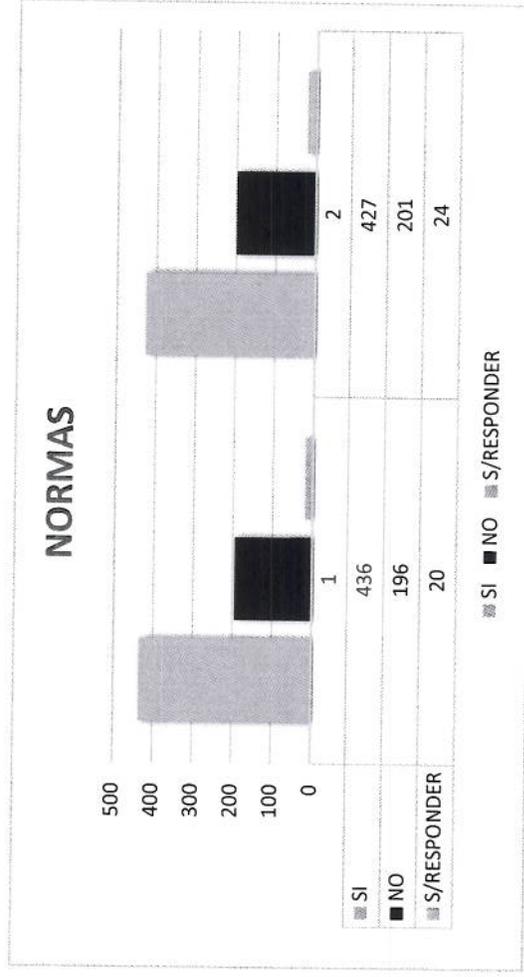
*Marisela B.*  
**C.P. Marisela Bojorquez García**  
 Auditor

*Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea*  
**Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea**  
 Titular

## AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### A. NORMAS

PREGUNTA	SI	NO	S/RESPONDER
1	436	196	20
2	427	201	24



#### A. NORMAS

- 1.-¿La institución tiene identificados los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres que les corresponde tutear?
- 2.-¿Los marcos normativos que le regulan están alineados a los derechos humanos de las mujeres?

*Marisela Bojorquez García*

**C.P. Marisela Bojorquez García**  
Auditor

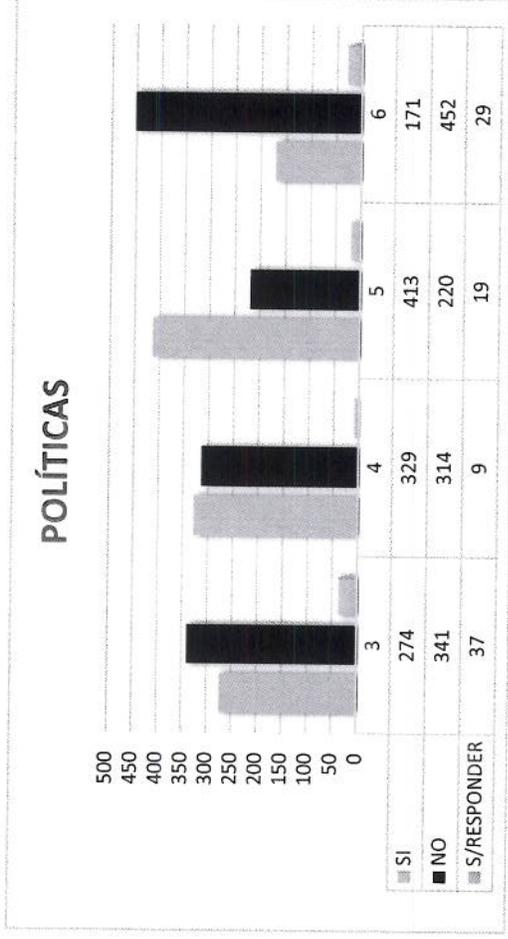
*Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea*

**Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea**  
Titular

## AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### B.-POLÍTICAS

PREGUNTA	SI	NO	S/RESPONDER
3	274	341	37
4	329	314	9
5	413	220	19
6	171	452	29



#### B. POLÍTICAS

- 3.-¿En la Institución existe una política, directriz o normatividad para el diseño de políticas públicas con enfoque de género?
- 4.-¿Conoce la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado?
- 5.-¿En la Institución se considera el avance en la igualdad entre Mujeres y Hombres en todas las acciones y programas que se desarrollan?
- 6.-¿Cuentan con manuales, reglamentos, protocolos con perspectiva de género?

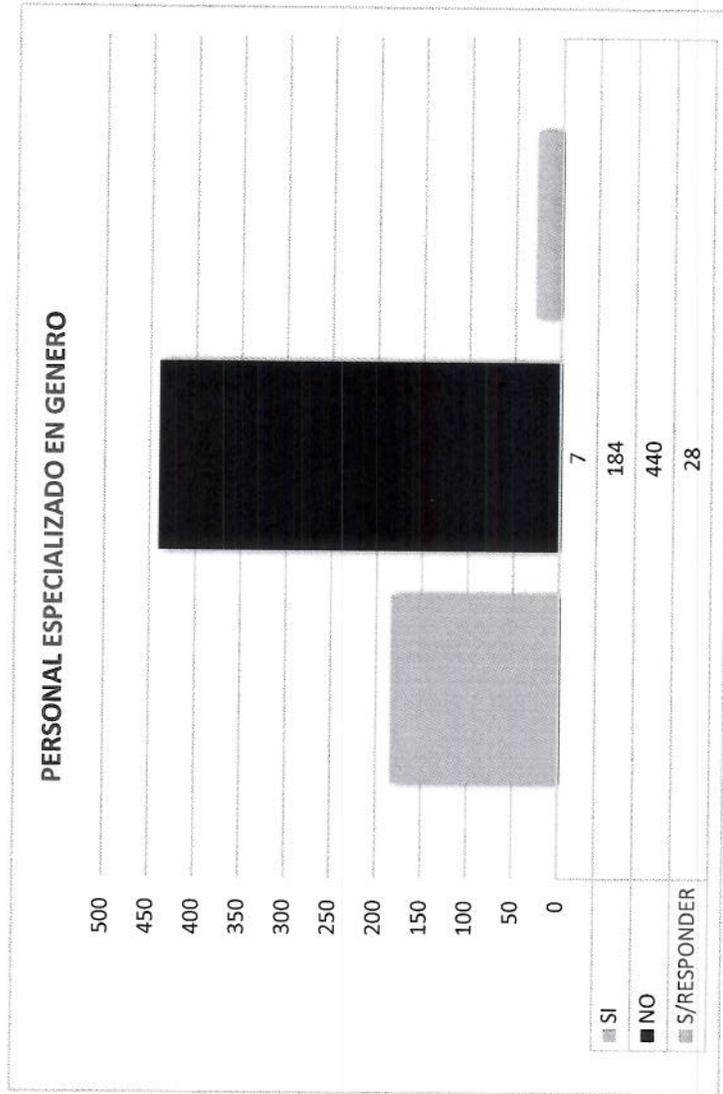
  
**C.P. Marisela Bojorquez García**  
 Auditor

  
**Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea**  
 Titular

## AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### C. PERSONAL ESPECIALIZADO EN GÉNERO

PREGUNTA	SI	NO	S/RESPONDER
7	184	440	28



#### C. PERSONAL ESPECIALIZADO EN GÉNERO

7.-¿En la Institución hay personal capacitado en la temática de género?

*Marisela Bojorquez García*

**C.P. Marisela Bojorquez García**  
Auditor

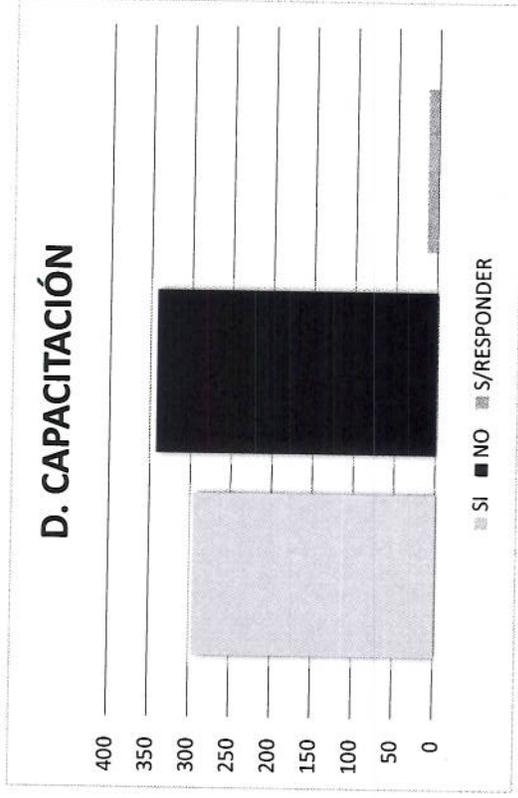
*Bianca Lourdes Serrano Cuamea*

**Lic. Bianca Lourdes Serrano Cuamea**  
Titular

# AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

## D. CAPACITACIÓN

PREGUNTA	SI	NO	S/RESPONDER
8	296	343	13



### D. CAPACITACIÓN

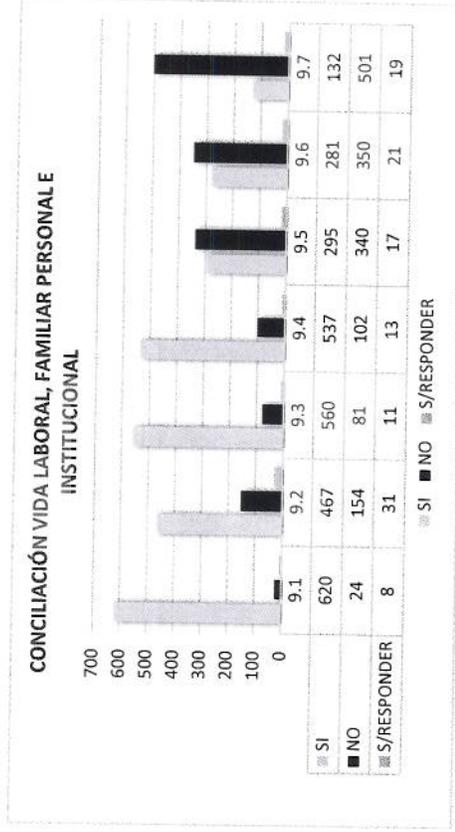
8.-¿La Institución ofrece o recibe formación/capacitación periódica a su personal sobre la temática de género?

C.P. Marisela Bojorquez García  
Auditor

Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea  
Titular

**AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
**E. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL.**

PREGUNTA	SI	NO	S/RESPONDER
9.1	620	24	8
9.2	467	154	31
9.3	560	81	11
9.4	537	102	13
9.5	295	340	17
9.6	281	350	21
9.7	132	501	19



**E. CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL.**

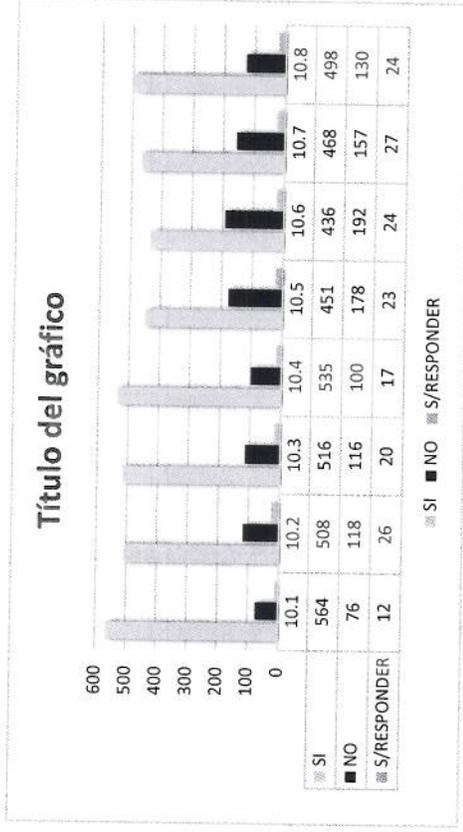
- 9.- En su Institución existe:
  - 9.1.- Licencia de Maternidad
  - 9.2.- Licencia de Paternidad
  - 9.3.- Permiso a Mujeres para atender asuntos Personales y familiares
  - 9.4.- Permiso a Hombres para atender asuntos Personales y familiares
  - 9.5.- Programación de reuniones fuera del horario laboral
  - 9.6.- Horarios laborales homologados a los horarios escolares
  - 9.7.- Casas de cuidados diarios para niñas y niños de las empleadas y empleados

  
**C.P. Marisela Bojorquez Garcia**  
 Auditor

  
**Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea**  
 Titular

## AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA F. AMBIENTE Y POLÍTICA LABORAL

PREGUNTA	SI	NO	S/RESPONDER
10.1	564	76	12
10.2	508	118	26
10.3	516	116	20
10.4	535	100	17
10.5	451	178	23
10.6	436	192	24
10.7	468	157	27
10.8	498	130	24



### F. AMBIENTE Y POLÍTICA LABORAL

- 10.- En su Institución existe:
- 10.1.- Un ambiente de respeto favorable a la igualdad entre hombres y mujeres
  - 10.2.- Sanciones para castigar al acoso sexual
  - 10.3.- Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario
  - 10.4.- Prestaciones iguales para hombres y mujeres
  - 10.5.- Políticas de promoción de las mujeres a puestos de decisión
  - 10.6.- Porcentaje de mujeres en mandos superiores en su Institución
  - 10.7.- Porcentaje de mujeres en mandos medios en su Institución
  - 10.8.- Porcentaje de mujeres en mandos operativos en su Institución

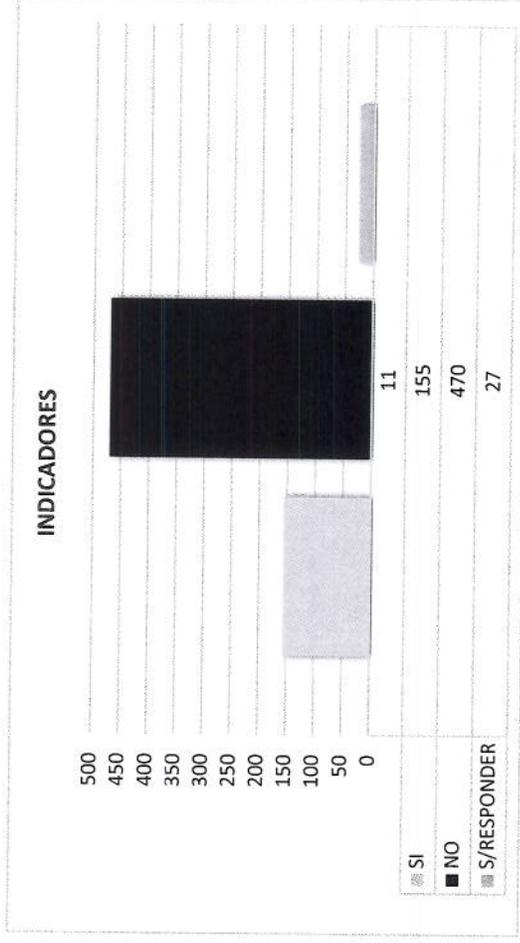
  
C.P. Marisela Bojorquez García  
Auditor

  
Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea  
Titular

## AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### G. INDICADORES

PREGUNTA	SI	NO	S/RESPONDER
11	155	470	27



#### G. INDICADORES

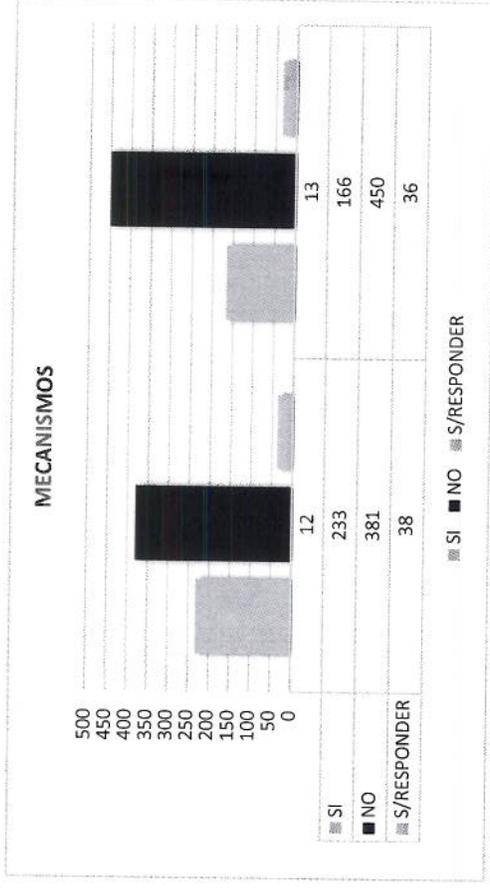
11.- ¿En el lugar donde trabaja, reporta periódicamente indicadores desagregados por sexo, de la población que atiende la institución?

**C.P. Marisela Bojorquez García**  
Auditor

**Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea**  
Titular

## AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA H. MECANISMOS

PREGUNTA	SI	NO	S/RESPONDER
12	233	381	38
13	166	450	36



### H. MECANISMOS

- 12.- En su dependencia, ¿existe un mecanismo de acción afirmativa hacia las mujeres de la población abierta que asegure su participación activa en la evaluación del programa?
- 13.- ¿Su dependencia realiza informes periódicos sobre los avances de los programas de perspectiva de género?

*Marisela Bojorquez García*

**C.P. Marisela Bojorquez García**  
Auditor

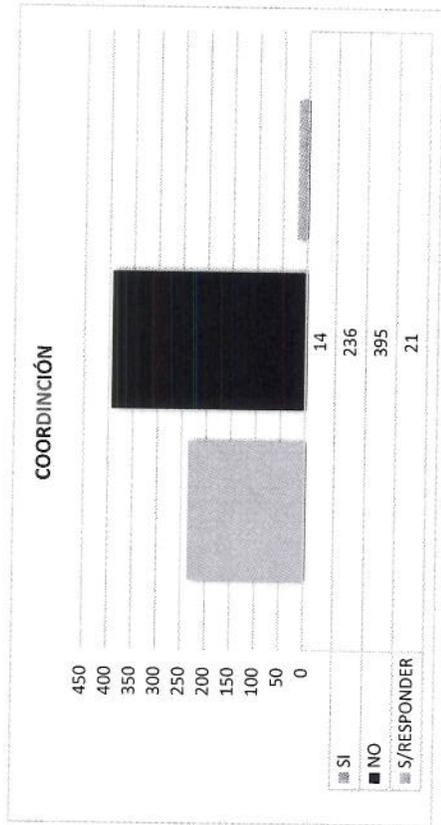
*Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea*

**Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea**  
Titular

# AUDITORÍA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

## I. COORDINACIÓN

PREGUNTA	SI	NO	S/RESPONDER	
	14	236	395	21



### I. COORDINACIÓN

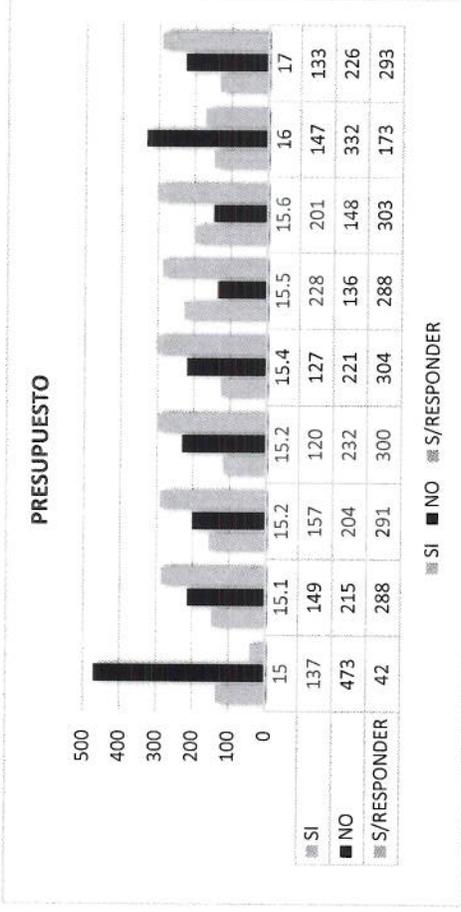
14.- Si quisiera informarse sobre como mejorar el diseño de una politica con enfoque de género, ¿sabrían a donde acudir?

C.P. Marisela Bojorquez García  
Auditor

Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea  
Titular

## J. PRESUPUESTO

PREGUNTA	SI	NO	S/RESPONDER
15	137	473	42
15.1	149	215	288
15.2	157	204	291
15.2	120	232	300
15.4	127	221	304
15.5	228	136	288
15.6	201	148	303
16	147	332	173
17	133	226	293
TOTAL	1399	2187	2282



### J. PRESUPUESTO

15.- ¿En su dependencia tienen programas con perspectiva de género con matriz de indicadores?

En caso afirmativo, señale si estas matrices tienen:

15.1.- ¿Un respaldo derivado de un diagnóstico de género?

15.2.- ¿Lenguaje incluyente?

15.3.- ¿Medida su población potencial y objetivo, desagrada de sexo?

15.4.- ¿Indicadores desagregados por sexo en todas las acciones referidas a personas?

15.5.- ¿Sistema de Transparencia y Rendición de Cuentas?

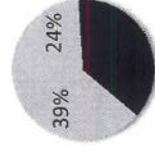
15.6.- ¿Se puede consultar estas matrices en internet?

16.- ¿La Institución cuenta con un presupuesto destinado para acciones o actividades con perspectiva de género?

17.- En caso afirmativo, ¿el gasto que se destina anualmente para mujeres en situación de vulnerabilidad y para cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres crece como proporción del gasto total?

PREGUNTA	SI cuentan con	No se tiene pr	SIN RESPONDER
Presupuesto	1399	2187	2282
5868	24%	37%	39%

### Presupuesto para programas y actividades de perspectiva de género



- Si cuentan con programas y actividades con perspectiva de género
- No se tiene presupuesto para programas de perspectiva de género
- SIN RESPONDER

*[Signature]*

C.P. Marisela Bojorquez García

Auditor

*[Signature]*

Lic. Blanca Lourdes Serrano Cuamea

Titular