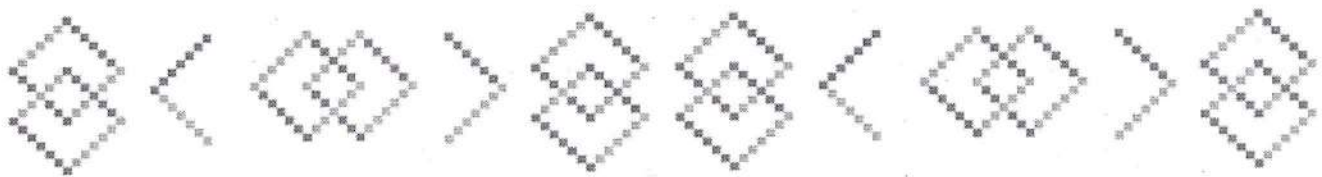


GOBIERNO
DE **SONORA**

SECRETARÍA DE
GOBIERNO

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO



POLÍTICA

SECRETARÍA DE
GOBIERNO

DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Hermosillo, Sonora, México; 21 de marzo de 2023.

La presente Política es aplicable a todo el personal que labora en la Secretaría de Gobierno del Estado de Sonora y de observancia general para todo el personal que labora en ella, cualquiera que sea su cargo, forma de contratación o ubicación geográfica.

Corresponde a la Encargada de Despacho de la Coordinación General de Administración y Control Presupuestal, la Mtra. Karen Danira Ahumada Molina, asegurar su vigilancia, operación y evaluación, para que el personal a su cargo cumpla los principios de esta Política y que se realicen las acciones necesarias para dar cabal cumplimiento a sus objetivos y estrategias.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades del centro de trabajo hacia el personal y entre el personal en materia de:

- ✓ Apariencia física
- ✓ Cultura
- ✓ Discapacidad
- ✓ Idioma
- ✓ Sexo
- ✓ Género
- ✓ Edad
- ✓ Condición social, económica, de salud o jurídica.
- ✓ Embarazo
- ✓ Estado civil o conyugal
- ✓ Religión
- ✓ Opiniones
- ✓ Origen étnico o nacional
- ✓ Preferencias sexuales
- ✓ Situación migratoria

1. Datos de identificación del centro de trabajo.

La estructura orgánica de la Secretaría de Gobierno, está conformada por 1 Despacho, 3 Subsecretarías, 1 Vocalía Ejecutiva, 1 Secretaría Ejecutiva, 1 Coordinación General, 10 Direcciones Generales y 1 Comisión Estatal; y como cabeza de sector, con 1 Comisión Estatal, 1 Instituto y 1 Coordinación Estatal, siendo las siguientes:

- Despacho del Titular
- Coordinación General de Administración y Control Presupuestal
- Dirección General de Asuntos Jurídicos
- Subsecretaría de Servicios de Gobierno
- Dirección General de Gobierno
- Dirección General de Atención a Grupos Prioritarios y Migrantes
- Dirección General de Concertación Agraria
- Subsecretaría de Concertación Social
- Dirección General de Mediación Social
- Dirección General del Registro Civil
- Dirección General de Notarías
- Dirección General del Boletín Oficial y Archivo del Estado
- Dirección General del Consejo Estatal de Población

- Subsecretaría de Desarrollo Político
- Dirección General de Enlace Legislativo, Municipal e Institucional
- Vocalía Ejecutiva del Centro Estatal de Desarrollo Municipal
- Comisión de Búsqueda de Personas para el Estado de Sonora
- Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal de Protección Integral
- Comisión Estatal para el Desarrollo de los Pueblos y Comunidades Indígenas de Sonora
- Instituto Sonorense de las Mujeres
- Coordinación Estatal de Protección Civil

2. Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación.

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en las oficinas de la Secretaría de Gobierno y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

3. Alcance.

Esta Política en Igualdad laboral y No Discriminación aplica para todas las Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados y Organismos Descentralizados de la Secretaría de Gobierno.

4. Definiciones.

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación para el centro de trabajo que se contemplen dentro del objetivo de la misma, tales como:

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.

Motivos prohibidos de discriminación: Causas, razones o categorías [...] por las que las personas y grupos sociales han recibido un trato desigual e indebido y que en razón de ello han vivido y viven injustamente en situaciones de desventaja social y de privación de sus derechos y libertades. [...] están relacionados con la pertenencia o identidad - autorreconocida u otorgada por otros- a un grupo social discriminado; es decir, asociados social y culturalmente a los rasgos identitarios de esa población o grupo social (mujeres, comunidades afromexicanas, pueblos indígenas, personas con

alguna discapacidad) y también vinculados con la percepción social de que una persona forma parte de uno de esos grupos, por ejemplo, la comunidad lésbico, gay, trans e intersex.

Igualdad sustantiva (de facto o real): Acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Institucionalización: Proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad.

Transversalidad: Vista desde un enfoque administrativo pero también institucional, consiste en reconocer que hay determinados valores públicos que no pueden afirmarse socialmente, así como determinados problemas públicos que no pueden ser resueltos satisfactoriamente, a menos que sean valores que reconocen todas las unidades del gobierno en sus actividades y problemas que atacan todas las unidades, políticas y programas del gobierno y que cuentan además con los recursos necesarios para que los valores sean asegurados y resueltos los problemas. [...] En consecuencia, hay valores públicos que no pueden ser únicamente el objetivo de una política, programa u organismo particular, sino que han de ser objetivo y atributo que atraviesan todas las acciones del gobierno". En el marco de la política de igualdad entre mujeres y hombres, constituye un método "de planeación multidireccional, que busca diagnosticar las oportunidades institucionales para incluir la perspectiva de género en los diversos procesos de diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas públicas, programas o proyectos.

Cultura organizacional: Mandatos aprendidos, supuestos, reglas no escritas, conductas aceptables e inaceptables, así como una identidad, valores y prácticas compartidas. [...] Las normas en las organizaciones se conocen como cultura, a su vez entendida como un sistema de significados que da lugar a una identidad compartida y que implica una especie de código que orienta las prácticas sociales de las personas. [...] Modelo de supuestos básicos compartidos, que ejercen la suficiente influencia como para ser considerados válidos y, por tanto, enseñados a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir, implica un conjunto de valores y prácticas compartidos, hecho que le confiere el poder para moldear la conducta del empleado y, por tanto, la convierte en un factor significativo para promover o inhibir el desempeño organizacional.

Clima laboral o clima organizacional: Conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que se establecen al interior de la organización y las diversas regulaciones que afectan dicho trabajo. Esto implica que el pensamiento y el comportamiento del individuo están en función del ambiente que lo rodea.

Género: Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

Perspectiva de Género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las

de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador [u hostigadora], que tengan lugar de manera sistemática (es decir, un solo hecho no es constitutivo de hostigamiento o acoso laborales).

Hostigamiento y acoso sexuales: Se entiende por hostigamiento sexual los actos con fines lascivos mediante los cuales una persona asedie de manera reiterada a otra de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o de cualquiera otra que implique subordinación. La diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexuales es que en este último no existe una relación de subordinación o de jerarquía.

Discriminación laboral: Es toda forma de diferenciación por cualquiera de los posibles factores de distinción como son edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad u otros que se produzcan en el ámbito del empleo, público o privado.

Igualdad laboral: Es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo, le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia o para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

5. Principios Generales

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador [u hostigadora], que tengan lugar de manera sistemática (es decir, un solo hecho no es constitutivo de hostigamiento o acoso laborales).

Hostigamiento y acoso sexuales: Se entiende por hostigamiento sexual los actos con fines lascivos mediante los cuales una persona asedie de manera reiterada a otra de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o de cualquiera otra que implique subordinación. La diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexuales es que en este último no existe una relación de subordinación o de jerarquía.

Discriminación laboral: Es toda forma de diferenciación por cualquiera de los posibles factores de distinción como son edad, sexo, orientación sexual, raza, religión, ideología, discapacidad u otros que se produzcan en el ámbito del empleo, público o privado.

Igualdad laboral: Es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo, le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia o para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Violencia: Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

5. Principios Generales

- I. Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- V. Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- VI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

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.

Los principios de esta Política de Igualdad laboral y no discriminación y los criterios orientadores que se presentan con cada uno de ellos, son complementarios a los Principios Constitucionales que toda y todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función; Valores que toda y todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, y de los Principios, Valores e Ideales para el ejercicio de la Función Pública, señalados todos éstos en el Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos de la Secretaría de Gobierno.

Los principios listados enseguida toman como referente los principios fundamentales de los derechos humanos (I al VII) y del enfoque basado en derechos humanos (VIII al X). Cada integrante de la CGAYCP es responsable de adoptarlos en lo individual y promover su aplicación en lo colectivo e institucional:

I. Igualdad y no discriminación

a) Velamos y aplicamos las medidas necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades, la dignidad, el goce y el ejercicio de los derechos humanos de las personas que laboramos en la CGAYCP; y de aquellas con las que nos vinculamos en el ejercicio de nuestras funciones.

b) Evitamos, censuramos y prohibimos estrictamente cualquier forma de discriminación, maltrato, violencia y segregación que por motivos de apariencia física; cultura; discapacidad; idioma; sexo; género; edad; condición social, económica, de salud o jurídica; embarazo; estado civil o conyugal; religión; opiniones; origen étnico o nacional; situación migratoria; orientación sexual o que por cualquier otro motivo ejerzan las autoridades o el personal de mando hacia las trabajadoras y los trabajadores bajo su supervisión, así como aquellas que tengan lugar entre las servidoras y los servidores públicos de cualquier puesto o adscripción, o de éstas/os hacia personas (externas a la CGAYCP) con quienes tengan contacto en el centro de trabajo y/o en el ejercicio de sus funciones.

c) Reconocemos la diversidad y las diferencias (físicas, sexuales, etnográficas, sociales, políticas, históricas, lingüísticas, biológicas, religiosas, profesionales, etc.) de las personas que laboramos en la Secretaría de Gobierno, y de aquellas con las que nos relacionamos en el ejercicio de nuestras funciones; y rechazamos que las diferencias se conviertan en justificación para cualquier tipo de discriminación o desigualdad.

d) Entendemos y asumimos que para alcanzar la igualdad sustantiva en la SG es necesaria la aplicación de tratos y medidas diferenciadas, objetivas y razonables, que contribuyan a lograr la igualdad real de los sectores históricamente discriminados, o de los que se encuentran en condiciones de desventaja o de exclusión.

II. Universalidad

- a) Reconocemos, protegemos y promovemos la igualdad laboral, la no discriminación y el ejercicio de los derechos de todas y cada una de las personas que laboramos en la CGAYCP, cualquiera que sea su forma de contratación, antigüedad, puesto o ubicación geográfica.
- b) Reconocemos y protegemos los derechos humanos de las personas con las que nos vinculamos en el ejercicio de nuestras actividades, cualesquiera que sean sus características o su situación jurídica.

III. Exigibilidad

- a) Promovemos el conocimiento de los derechos de quienes integramos la Institución y de los medios por los cuales podemos ejercerlos y exigirlos.
- b) Alentamos la denuncia de las discriminaciones y las desigualdades directas o indirectas, normativas o de facto, que puedan tener lugar en la Institución; y nos solidarizamos con quienes las han padecido.
- c) Acorde a los objetivos y fines de la CGAYCP, con apego a las leyes aplicables, investigamos y sancionamos las conductas que atentan contra los derechos humanos (particularmente el derecho a la igualdad y la no discriminación), así como aquellas contrarias a lo dispuesto en el Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos de la Secretaría de Gobierno y en esta Política de Igualdad.

IV. Pro-persona

- a) Con pleno apego al orden jurídico nacional e institucional, procuramos la protección más amplia de los derechos de quienes laboramos en la CGAYCP, la creación de condiciones que permitan el ejercicio de esos derechos; así como la menor afectación de las personas, cuando esos derechos deban ser suspendidos o limitados.

V. Progresividad y no regresividad

- a) Contribuimos para que exista una mejora continua en materia de igualdad laboral y no discriminación en la CGAYCP; a fin de que los logros alcanzados aumenten paulatinamente, mediante el establecimiento de metas y la designación de recursos ex profeso.
- b) Cuidamos que en la toma de decisiones no se produzcan retrocesos respecto de los avances obtenidos alcanzados en materia de igualdad y no discriminación.

VI. Expansibilidad

- a) Entendemos que los objetivos y las estrategias establecidas en esta Política de Igualdad no son limitativos ni excluyentes; sino que constituyen una base que deberá ampliarse con la articulación de otros ordenamientos jurídicos y normativos, de manera paulatina y de conformidad con el logro de metas.

VII. Imperatividad

- a) Asumimos que la aplicación del marco jurídico nacional y del marco normativo institucional protector y promotor de la igualdad y la no discriminación, así como las medidas que se determinen para su cumplimiento, son de observancia obligatoria para todas las personas que laboramos en la CGAYCP.
- b) Garantizamos que el goce y el ejercicio de los derechos que por ley corresponden a las servidoras y los servidores públicos de la CGAYCP no se encuentra en potestad del personal de mando o con personal a su cargo.

VIII. Articulación con el marco de referencia de los derechos humanos

- a) Conocemos y utilizamos como guía los instrumentos internacionales y nacionales protectores de los derechos humanos, para interpretar, orientar, aplicar y dar continuidad a esta Política de Igualdad, así como al marco normativo institucional que incide en el objetivo de la igualdad laboral y la no discriminación en la CGAYCP.

IX. Empoderamiento

- a) Impulsamos el empoderamiento de las/os servidoras/ es públicas/os de la CGAYCP para que ejerzan sus derechos; particularmente de las personas que pertenecen a sectores vulnerados por motivos prohibidos de discriminación; que se encuentran en situaciones de desventaja comparativa o desigualdad real; o que hayan sido víctimas de discriminación o violencia.

X. Participación

- a) Promovemos el compromiso personal e institucional de las trabajadoras y los trabajadores de la Procuraduría, con el propósito de desarrollar las medidas necesarias para aplicar y cumplir las normas institucionales en materia de igualdad y no discriminación.
- b) Fomentamos la participación activa de las servidoras y los servidores públicos en la definición y el logro de las metas en materia de igualdad laboral y no discriminación; para construir un clima laboral incluyente, igualitario y libre de violencia.

EJES

Institución con perspectiva de género

La discriminación de género se fundamenta en las construcciones culturales sobre lo que es “propio” de las mujeres o de los hombres: es decir, de los estereotipos y roles atribuidos a unas y otros. Aunque las discriminaciones con base en el sexo, el género o la identidad genérica de las personas pueden afectar a mujeres y hombres, históricamente han sido aquellas las más afectadas, junto con las personas con orientaciones sexuales diversas a la heterosexual.

La discriminación de género, particularmente la que se ejerce en contra de las mujeres, es de especial preocupación toda vez que más de la mitad de la población es susceptible de ser vulnerada por ésta; además, atraviesa y se concatena con el resto de los motivos de discriminación (ya que las mujeres se encuentran presentes en todos los sectores vulnerados: indígenas, afrodescendientes, migrantes, adultas mayores, personas con discapacidad, entre otras).

A pesar de los enormes avances en relación con la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres, que han tenido lugar desde mediados del siglo pasado, las desigualdades de facto siguen afectando su vida, particularmente en lo que se refiere a su insuficiente representación en la política y en ciertos ámbitos laborales; a la exclusión de la toma de decisiones; a las cargas relacionadas con el trabajo doméstico, a un desigual acceso a recursos y la violencia que se ejerce contra ellas.

Por ejemplo, aunque actualmente ninguna norma podría prohibir explícitamente el acceso de las mujeres a cargos públicos, en las convocatorias de ascenso o en las actividades de capacitación de una institución, persisten factores estructurales que impiden y dificultan su participación en el ámbito laboral, que las marginan, excluyen o limitan una vez insertas en éste.

La brecha porcentual de mujeres y hombres en la ocupación de puestos directivos en la CGAYCP, ha variado entre 00% (su punto más bajo en 2009) hasta 00% (en 2018).

En el caso de la CGAYCP en septiembre de 2015, la brecha porcentual de género en la ocupación global de puestos era del 00 a las mujeres; sin embargo, es notoriamente alta cuando se trata de mandos superiores (70%), mandos medios (16%) y puestos de categorías (30%, en los que se incluye el personal sustantivo de la Institución).

Por lo anterior, la incorporación y la transversalidad de la perspectiva de género en las instituciones de la APE, como herramienta para lograr igualdad entre mujeres y hombres, constituye una de las prioridades del estado, incluso, dicha perspectiva se adoptó como dos ejes transversales del Plan Estatal de Desarrollo 2016-2021 y es materia de otros instrumentos normativos del ámbito estatal, incluyendo la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado, el Programa Sectorial de Mediano Plazo y el Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos de la Secretaría de Gobierno.

Institución incluyente

La cultura de las organizaciones es en parte reflejo de las construcciones culturales imperantes en su sociedad y época por lo que, como se dijo antes, las discriminaciones pueden tener lugar en las normas, la estructura, las prácticas cotidianas, el ambiente físico y, por lo tanto, en el clima laboral de las instituciones.

Las particularidades de cada sector vulnerable de discriminación, así como las maneras en que ésta puede manifestarse, requieren de un abordaje y tratamiento específico; empero, en todos los casos es necesario impulsar el reconocimiento de dichas discriminaciones, para sustentar la necesidad de emprender medidas y tratos diferenciales que ayuden a transformar y aumentar las oportunidades de las personas que pertenecen a dichos sectores.

En algunos casos, como sucede con las personas indígenas y afrodescendientes se requiere, por principio, visibilizar sus circunstancias y promover la valoración de la diversidad cultural mexicana y, en general, de la diversidad humana; en otros, como pasa con las personas con discapacidad y las adultas mayores, es necesario deconstruir los prejuicios y las creencias erróneas sobre las supuestas limitaciones intrínsecas de sus capacidades y poder de contribución para centrarse, desde un enfoque social y de derechos humanos, en eliminar las barreras normativas, físicas o actitudinales que determinan su exclusión, constriñen su participación plena, anulan su autonomía y capacidad de decisión como titulares de derechos.

Institución libre de violencia laboral

La violencia es una de las manifestaciones más graves de la discriminación por las repercusiones en los derechos de quienes la padecen, particularmente de los derechos a la igualdad, la salud (emocional y física) y los económicos (ya que ésta condiciona su desempeño y permanencia en el trabajo); así como por los efectos nocivos que tiene en el clima y la cultura organizacionales.

La erradicación del acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexuales debe constituir una de las prioridades de cualquier institución; cuanto más, si los objetivos que ésta persigue son los de procurar justicia. Por ejemplo, respecto del hostigamiento y acoso sexuales, cabe decir que en 2011, de acuerdo con los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y no Discriminación aplicado en las instituciones de la APF, el 7.4% de las mujeres y el 2.2% de los hombres que laboraban en la CGAYCP afirmaron haber sido víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual.

La omisión de una respuesta institucional ante estos problemas deteriora la confianza y el sentimiento de pertenencia de quienes integran la Institución, mina su productividad y genera un ambiente de inseguridad, entre otras repercusiones. Cuando la discriminación y la violencia tienen lugar de manera sistemática, amparada en las normas formales o informales; es decir, en la cultura institucional, nos encontramos ante el ejercicio de violencia institucional, que trasciende los actos individuales y de la que es responsable la Institución en conjunto.

Para abordar estos problemas se requiere visibilizarlos y desnaturalizarlos, así como desarrollar estrategias que permitan prevenir y deconstruir los factores que alientan su ejercicio y lo toleran. Desde el enfoque de los derechos humanos, en el que se fundamenta esta *Política de Igualdad* es indispensable, asimismo, empoderar a las personas, así como fortalecer los mecanismos y procesos de exigibilidad cuando sus derechos son afectados; con el fin de que éstas tengan la confianza de denunciar la violencia, para que sea investigada y sancionada.

OBJETIVOS

Institución con perspectiva de género

- Disminuir los aspectos formales e informales de la cultura institucional que impiden la igualdad normativa y sustantiva entre mujeres y hombres en la CGAYCP, y que sustentan las discriminaciones de género.

Institución incluyente

- Incrementar las medidas que permitan el acceso, la participación y la atención de personas en la CGAYCP, pertenecientes a sectores vulnerados por motivos prohibidos de discriminación; particularmente personas con discapacidad, adultas mayores, indígenas y afrodescendientes.

Institución libre de violencia laboral

- Mejorar o complementar los mecanismos existentes en la CGAYCP para prevenir las conductas que puedan constituir manifestaciones de violencia laboral, atender a sus víctimas y sancionar a las personas responsables.

ESTRATEGIAS

Institución con perspectiva de género

- I) Realizar acciones para la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de presupuestación, planeación, monitoreo y evaluación de la Institución.
- II) Promover la sensibilización y la capacitación del personal de la Institución en materia de perspectiva de género, nuevas masculinidades, derechos humanos de las mujeres, corresponsabilidad laboral y familiar, derechos del sector LGTTTBI (lésbico, gay, transexual, transgénero, travesti, bisexual, intersexual) y violencia de género.
- III) Efectuar acciones para la generación y sistematización de datos que permitan hacer seguimientos, estudios y análisis periódicos sobre las brechas, los avances y las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.
- IV) Difundir entre el personal información en materia de igualdad y discriminación de género.
- V) Aplicar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación oral y cotidiana, en documentos normativos, de trabajo y todo tipo de escritos, especialmente en aquellos relacionados con convocatorias, recursos humanos y planeación; así como en los materiales gráficos y audiovisuales, mediante la inclusión equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.
- VI) Realizar modificaciones a las normas institucionales en las que se encuentren sesgos discriminatorios de género que afecten los derechos de las servidoras y los servidores públicos.
- VII) Promover la emisión de normas institucionales inéditas que contribuyan al goce y el ejercicio de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, en igualdad de circunstancias, particularmente en el ámbito de corresponsabilidad.
- VIII) Favorecer el balance y la corresponsabilidad en la vida laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos.
- IX) Aplicar medidas que favorezcan la protección y el ejercicio de los derechos (laborales, a la salud y reproductivos) de las mujeres embarazadas, en periodo de puerperio, lactancia y con hijos menores, así como los derechos de sus hijos e hijas.
- X) Realizar acciones afirmativas en los ámbitos de capacitación y formación profesional, ingreso y ascensos, en los que se detecten brechas de género; para favorecer la incorporación de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones; la movilidad vertical y horizontal de las mujeres; la

participación de mujeres en puestos y áreas tradicionalmente masculinizadas, y de hombres en puestos y áreas tradicionalmente feminizados.

Institución Incluyente

- I) Promover la sensibilización y la capacitación del personal de la Institución en materia de derechos humanos y no discriminación de personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, migrantes, adultas mayores; niñas, niños y adolescentes; y de otros sectores vulnerados por motivos prohibidos de discriminación y discriminación múltiple.
- II) Fomentar la capacitación para el trabajo y el uso de tecnologías de las servidoras y los servidores públicos con alguna discapacidad y adultos/as mayores.
- III) Difundir información sobre el derecho a la igualdad y no discriminación de sectores vulnerados por motivos prohibidos de discriminación.
- IV) Realizar ajustes razonables para la plena inclusión y el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad y adultas mayores, mujeres embarazadas, y otras que lo requieran, que laboran en la CGAYCP.
- V) Aplicar medidas de nivelación para incrementar de manera sistemática la accesibilidad física de los inmuebles de la CGAYCP, dando prioridad a aquellos que reciben a víctimas de delitos o en los que labore personal con alguna discapacidad, adultos mayores o personas con movilidad reducida por cualquier circunstancia.
- VI) Aplicar medidas de nivelación para incorporar paulatinamente la accesibilidad de la información, las comunicaciones y los eventos de la CGAYCP a personas con alguna discapacidad o hablantes de lengua indígena.
- VII) Aplicar acciones afirmativas y tratos diferenciados para favorecer e incrementar la incorporación y permanencia en la plantilla de personal de la CGAYCP, de personas pertenecientes a sectores vulnerados por motivos prohibidos de discriminación; particularmente personas con discapacidad o adultas mayores.
- VIII) Aplicar tratos diferenciados para las personas con diversidad funcional, niñas y niños, que participen en procesos penales en la CGAYCP, con el fin de asegurar su derecho de acceso a la justicia, así como su derecho a la igualdad y no discriminación.
- IX) Asegurar que en todos los procesos en los que esté involucrada una persona indígena o no hispanohablante se cuente con un/a intérprete de la misma lengua o idioma.
- X) Asegurar que en todos los procesos en los que haya una persona con discapacidad auditiva o del habla se cuente con un/a intérprete de señas.
- XI) Favorecer la contratación de servicios, instalaciones, equipo y recursos materiales accesibles a todas las personas o basados en un diseño universal.
- XII) Aplicar medidas de inclusión para la participación de todo el personal en actividades y proyectos que promuevan la cohesión social.
- XIII) Realizar las acciones necesarias para generar estadísticas e informes sobre personas pertenecientes a sectores vulnerables de discriminación, relacionadas con procesos y servicios que tienen lugar en la CGAYCP, por ejemplo, en lo que respecta a las víctimas o imputadas.

Institución Libre de Violencia Laboral

I) Difundir información sobre las formas y las repercusiones de la violencia laboral, particularmente sobre el acoso y hostigamiento sexuales, así como del criterio de cero tolerancia institucional frente a estas conductas, particularmente cuando se ejercen contra personas de sectores vulnerados por discriminación.

II) Fomentar el empoderamiento y la confianza de las servidoras y los servidores públicos con el fin de que no toleren o permitan la discriminación y la violencia laboral.

III) Difundir ampliamente las instancias de denuncia, queja, atención y sanción de la discriminación y la violencia laboral; los procesos que siguen y las sanciones que aplican cuando tienen lugar estas conductas.

IV) Alentar a las servidoras y servidores públicos a interponer denuncias y quejas de las conductas que constituyan violencia o discriminación laboral ante la Visitaduría General, el Órgano Interno de Control, el Comité de Ética e Integridad, y aquellas otras instancias que pudieran dar vista de los casos, de conformidad con sus atribuciones.

V) Atender, investigar y dar seguimiento puntual a todas las denuncias y quejas por discriminación y violencia laboral que sean interpuestas contra servidoras y servidores públicos de la CGAYCP, con pleno respeto de los derechos de las partes y con apego a los principios fundamentales de los derechos humanos.

VI) Procurar, por los medios que sea posible, el acompañamiento de quienes denuncien o interpongan quejas sobre hechos de violencia laboral, especialmente en los casos hostigamiento y acoso sexuales.

VII) Realizar acciones de prevención (distintas a las de difusión) que aborden los factores personales o ambientales que pueden incidir en el ejercicio de la violencia laboral.

VIII) Capacitar ampliamente a las servidoras y los servidores públicos encargadas/os de recibir, atender e investigar las denuncias y quejas de discriminación y violencia laboral.

XI) Promover y facilitar la atención multidisciplinaria a víctimas de violencia laboral, especialmente de acoso y hostigamiento sexuales; así como la participación de personas sancionadas por actos de violencia laboral en proceso de reeducación.

APLICACIÓN Y EVALUACIÓN

Para cumplir con los objetivos de esta *Política de Igualdad* se desarrollarán planes de acción, en los que se establezcan las líneas mediante las cuales se aplicarán las estrategias aquí planteadas. Dichos planes podrán ser diseñados *ex profeso* o bien, podrán incorporarse líneas de acción *ad hoc* en los planes ya existentes en la CGAYCP, que se relacionen con los ámbitos aquí abordados, tales como los Planes de Acción del Programa de Clima y Cultura Organizacional o el Plan de Prácticas de Transformación de la Unidad de Igualdad de Género en la Reunión del Grupo de Trabajo de Clima y Cultura Organizacional.

Los nuevos planes serán elaborados con el apoyo de la Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia, la Unidad de Igualdad de Género, y otras instancias de la CGAYCP que se consideren pertinentes. En ellos deberán especificarse el año en que se aplicarán las líneas y/o acciones de cada plan y las áreas responsables o vinculadas con su cumplimiento.

Con el fin de evaluar los avances en la aplicación de estos planes y los resultados alcanzados, se presentará un informe semestral al Comité de Ética e Integridad, órgano encargado de vigilar el desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría de Gobierno.

El informe deberá ser elaborado conjuntamente por la Unidad de Ética y Derechos Humanos en la Procuración de Justicia y la Unidad de Igualdad de Género de la CGAYCP. Una vez presentado éste, el Comité deberá emitir sus comentarios y observaciones con el objetivo de tratar de subsanar los aspectos que se requiriera para avanzar en el cumplimiento de la *Política de Igualdad*.

La presente política entrará en vigor a partir del día siguiente de su institucionalización y difusión oficial.

Hermosillo, Sonora, México, a 21 de marzo de 2023.

Autorizó

Dr. Alvaro Bracamonte Sierra
Secretario de Gobierno del Estado de Sonora

Presentó

Mtra. Karen Danira Ahumada Molina,
Encargada de Despacho de la Coordinación General de
Administración y Control Presupuestal

Elaboró

Ing. Luis Roberto Puente Sánchez,
Profesionista Especializado en
Planeación y Desarrollo Administrativo

Revisó

Lic. Jennifer Gurrola Valles,
Directora de Planeación y
Administración