

# LA GACETA

## M U N I C I P A L

ÓRGANO DE COMUNICACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE HERMOSILLO

29 DE MAYO 2025 // AÑO 4 // NÚMERO 43 // GACETA@HERMOSILLO.GOB.MX

### Lineamientos para Garantizar la Igualdad de Condiciones en el Proceso de Contratación en la Administración Pública Municipal Directa.



H. AYUNTAMIENTO DE  
**HERMOSILLO**  
Oficialía Mayor



El C.P. Ramón Corral Aguirre, en su calidad de Oficial Mayor del H. Ayuntamiento de Hermosillo, designados en términos del nombramiento, expedido el 16 de septiembre de 2024, por el Lic. Antonio Francisco Astiazarán Gutiérrez, refrendado por el secretario del Ayuntamiento de Hermosillo, el Lic. Eduardo Alejo Acuña Padilla; en pleno uso de las facultades contenidas en el Artículo 27 Fracción I, VI, XII, XVIII y XXXI, del reglamento interior de la Administración Pública Municipal Directa, sirve para expedir los siguientes:

#### LINEAMIENTOS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE CONDICIONES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DIRECTA

##### ANTECEDENTES

El compromiso con la igualdad y no discriminación se encuentra arraigado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que nuestro país es parte, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que obligan a todas las instancias de gobierno a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral. Este marco se complementa con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sonora, las cuales establecen las bases y mecanismos para la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, incluyendo la implementación de acciones afirmativas para corregir desigualdades históricas.

De manera más específica, el Plan Municipal de Desarrollo 2024-2027 del Municipio de Hermosillo, en su Estrategia 5.2.1., sienta las bases para la creación de estos lineamientos, al establecer la necesidad de armonizar la legislación y promover los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres. La mención de la armonización legislativa subraya la obligación de adaptar las normativas internas municipales para reflejar y cumplir con las leyes de igualdad vigentes, particularmente en el ámbito de las contrataciones.

Página 1 de 10



H. AYUNTAMIENTO DE  
**HERMOSILLO**  
Oficialía Mayor



Asimismo, la acción 5.2.1.1 del Plan Municipal de Hermosillo, que impulsa la formulación de políticas, reglamentos y acciones específicas para lograr relaciones igualitarias, justifica plenamente la creación de lineamientos concretos para las contrataciones que busquen cerrar brechas de género. Complementariamente, el requisito del Plan Municipal de desarrollar instrumentos técnicos y metodológicos para incorporar la perspectiva de género en los programas municipales, con información desagregada por sexo, fundamenta la necesidad de que estos lineamientos sirvan como una herramienta para asegurar la igualdad en el proceso de contratación y facilitar la obtención de datos relevantes para su monitoreo.

La importancia de sensibilizar y capacitar a las personas servidoras públicas en perspectiva de género, como lo indica el PMD en su acción 5.2.1.3, resalta la relevancia de establecer lineamientos claros que guíen su actuación en los procesos de contratación, fomentando la identificación y eliminación de sesgos. Además, la política pública municipal, al buscar a través de la igualdad el combate a la violencia de género y el empoderamiento de las mujeres, reconoce que la igualdad en las contrataciones es un pilar fundamental para el empoderamiento económico femenino, contribuyendo directamente a la reducción de la violencia al generar autonomía.

La implementación de lineamientos para la igualdad en las contrataciones es una muestra del compromiso continuo del Municipio de Hermosillo con la mejora de su gestión pública, buscando la eficiencia, la transparencia y la equidad en todos sus procesos, reflejando así una administración moderna e inclusiva.

Parte de los avances reglamentarios, que rigen las políticas actuales de contratación, son las acciones afirmativas, conferidas en los Artículos 27 Fracción VI, del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal Directa, el cual establece como atribución de esta Oficialía Mayor:

*"Seleccionar, contratar y administrar los recursos humanos requeridos, debiendo rendir informes anuales al Ayuntamiento, del comportamiento de este recurso de la Administración Municipal.*

*Sin distinción de rangos, en la selección de los recursos humanos requeridos se tomarán las previsiones necesarias para garantizar que no se contraten a ninguna*

*[Handwritten signature]*

Página 2 de 10



H. AYUNTAMIENTO DE  
**HERMOSILLO**  
Oficialía Mayor



*persona sancionada o condenada mediante resolución firme por violencia familiar o cualquier agresión de género en el ámbito público o privado, por delitos sexuales contra la libertad sexual o la libertad corporal; y no ser deudor alimentario moroso, salvo que acredite estar al corriente del pago o que cancele en su totalidad la deuda, y que no cuente con registro vigente en algún padrón de deudores alimenticios;"*

Asimismo, el Artículo 15 del mismo instrumento normativo, establece como acción afirmativa, para la designación de las y los titulares de las dependencias, observar el principio de paridad de género, en lo que respecta al Gabinete Legal, siendo la Administración Municipal 2021-2024, la primera en implementar este mecanismo de fortalecimiento a la visibilización de la igualdad entre mujeres y hombres, en los puestos directivos del gobierno municipal.

En este sentido, la Dirección de Recursos Humanos, como unidad administrativa responsable de operar las atribuciones en materia de gestión de capital humano, conferidas a la Oficialía Mayor, concluyó en proceso de certificación ISO 9001:2015, el 10 de abril de 2023, a través de la Implementación de su Sistema de Gestión de Calidad, incluyendo dentro de sus procedimientos de contratación, los preceptos anteriores, a través de las políticas internas, por lo que estos lineamientos, serán complementarios de los mismos a efecto de operar una política municipal que promueva la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** Los presentes lineamientos tienen por objeto atender lo establecido en el Artículo 30 en sus Fracciones III y IX de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Sonora; los Artículos 86, 164 y 165 de la Ley Federal de Trabajo, así como el Artículo 27 Fracción VI, del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal Directa, con el propósito de marcar directrices para garantizar el proceso de contratación dentro de la administración pública municipal bajo principio de igualdad, así como no discriminación.

**Artículo 2.-** La aplicación de estos Lineamientos es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos con observancia para todas las dependencias municipales de

*[Handwritten signature]*

Página 3 de 10



Hermosillo que lleven a cabo procesos de contratación, independientemente de la naturaleza de la relación laboral o contractual.

**Artículo 3.-** Para los efectos de estos Lineamientos, se entenderá por:

- I. **Convocatoria:** Documento público que detalla los requisitos, el perfil del puesto, las etapas del proceso de selección y los plazos para participar en un concurso o proceso de contratación de personal.
- II. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el sexo, la etnia, el origen nacional o social, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen social, la situación económica, el estado civil, la situación familiar, el embarazo, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la identidad de género, o cualquier otra condición que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- III. **Estereotipos de Género:** Creencias simplificadas y generalizadas sobre las características, roles y atributos que se consideran "apropiados" para hombres y mujeres, lo que puede limitar sus oportunidades y el desarrollo de sus capacidades.
- IV. **Género:** Construcción social y cultural que define los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para mujeres y hombres. Es diferente del sexo biológico y evoluciona a lo largo del tiempo y entre culturas.
- V. **Igualdad de Oportunidades:** Principio que garantiza que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso y desarrollo en todos los ámbitos de la vida, sin barreras o prejuicios basados en su sexo o cualquier otra condición.
- VI. **Lenguaje Incluyente y No Sexista:** Uso del idioma que visibiliza y reconoce la presencia y diversidad de todas las personas, evitando expresiones que invisibilicen, subordinen o estereotipen a cualquier sexo o género.
- VII. **No Discriminación:** Principio que prohíbe cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, especialmente aquellas basadas en el sexo.

Página 4 de 10



- VIII. **Objetividad:** Calidad de los procesos o evaluaciones que se basan en hechos, datos verificables y criterios imparciales, libres de prejuicios o consideraciones personales.
- IX. **Perspectiva de Género:** Herramienta analítica que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y hombres, buscando transformar las estructuras y prácticas que producen desigualdad. Implica mirar las relaciones de poder y los roles socialmente construidos.
- X. **Prejuicio de Género:** Actitud negativa o juicio preconcebido hacia una persona o grupo, basado únicamente en su sexo o en los roles de género esperados.
- XI. **Proceso de Contratación:** Conjunto de etapas que van desde la publicación de una vacante hasta la formalización de la relación laboral o contractual con la persona seleccionada, incluyendo la recepción de solicitudes, filtros, evaluaciones y entrevistas.
- XII. **Sesgos Inconscientes:** Prejuicios o estereotipos mentales automáticos que pueden influir en nuestras decisiones y juicios sin que seamos plenamente conscientes de ellos. En el contexto de las contrataciones, pueden llevar a una evaluación injusta de candidaturas.

**Artículo 4.-** Los principios rectores de las contrataciones en el Municipio de Hermosillo serán la igualdad, la no discriminación, la transparencia, la objetividad, la eficiencia y la idoneidad del perfil para el puesto.

## CAPÍTULO II DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Artículo 5.-** Todas las convocatorias, bases o términos de referencia para la contratación de personal deberán redactarse en lenguaje incluyente y no sexista, evitando estereotipos de género y promoviendo la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

**Artículo 6.-** Las descripciones de puestos deberán centrarse en las funciones, competencias y habilidades requeridas, evitando referencias a características o atributos tradicionalmente asociados a un sexo específico.

Página 5 de 10



**Artículo 7.-** Se prohibirá la inclusión de cualquier requisito que implique una discriminación por razón de sexo, estado civil, situación familiar, embarazo o cualquier otra condición que no sea estrictamente relevante para el desempeño del puesto.

**Artículo 8.-** La difusión de las convocatorias deberá asegurar el alcance a un público diverso, utilizando medios que permitan llegar tanto a mujeres como a hombres, lo cual deberá acreditarse mediante oficio a la Dirección de Recursos Humanos, durante el proceso previo de emisión de convocatorias para su validación, en caso de que alguna dependencia, previa suficiencia presupuestal, realice la misma.

**Artículo 9.-** El personal responsable de los procesos de contratación deberá contar con capacitación en perspectiva de género y no discriminación, la cual será impartida por la instancia municipal competente.

**Artículo 10.-** Los comités de selección o de evaluación de perfiles deberán ser plurales y, en la medida de lo posible, integrar a mujeres y hombres, para enriquecer la toma de decisiones y reducir sesgos en apego a los reglamentos que dan origen a su funcionamiento.

**Artículo 11.-** En caso de que la normatividad interna requiera para el proceso de contratación la realización de pruebas de evaluación de conocimientos, habilidades y competencias, las mismas deberán ser objetivas, estandarizadas y diseñadas para medir únicamente la idoneidad para el puesto, evitando cualquier elemento que pueda introducir un sesgo de género.

**Artículo 12.-** Las preguntas sobre estado civil, planes de maternidad o paternidad, vida personal o cualquier otra información no relacionada directamente con la aptitud profesional, durante las entrevistas de selección, no podrán ser determinantes para la conclusión de un proceso de contratación.

Página 6 de 10



**Artículo 13.-** Se promoverá la aplicación de acciones afirmativas temporales en aquellos puestos o áreas donde exista una subrepresentación histórica de mujeres u hombres, siempre que se cumpla con el perfil y las competencias requeridas. Dichas acciones serán justificadas y revisadas periódicamente conforme a suficiencia presupuestal.

**Artículo 14.-** En caso de igualdad de condiciones y aptitudes entre candidaturas, se priorizará la contratación de la persona del sexo subrepresentado en el área o puesto específico, como medida afirmativa para lograr la paridad, previa solicitud de la dependencia.

**Artículo 15.-** Se implementarán mecanismos para la identificación y eliminación de sesgos inconscientes en todas las etapas del proceso de contratación.

### CAPÍTULO III DEL MONITOREO Y EVALUACIÓN

**Artículo 16.-** La Dirección de Recursos Humanos, adscrita a la Oficialía Mayor y las áreas administrativas de las dependencias, serán las responsables de recolectar y analizar información desagregada por sexo sobre los procesos de contratación, incluyendo el número de postulaciones recibidas, de personas entrevistadas y de contrataciones realizadas, por puesto y área, en los casos que la normatividad interna así lo prevea.

**Artículo 17.-** Se deberá promover la cultura de las mediciones e indicadores clave de desempeño para evaluar el avance en la igualdad de oportunidades en las contrataciones, bajo los parámetros que indique la Unidad Municipal de Género prevista en el Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal Directa.

Página 7 de 10



**Artículo 18.-** La Dirección de Recursos Humanos podrá elaborar informes periódicos sobre los resultados de los procesos de contratación, con un análisis desde la perspectiva de género, a solicitud de la Unidad Municipal de Género prevista en el Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal Directa.

**Artículo 19.-** Los resultados de los informes servirán de base para la revisión y, en su caso, la modificación de estos Lineamientos y de las prácticas de contratación, en un ejercicio de mejora continua promovido desde la Unidad de Municipal de Género prevista en el Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal Directa.

**Artículo 20.-** Se fomentará la retroalimentación de las áreas coordinadoras de los procesos de contratación para identificar áreas de oportunidad y posibles prácticas discriminatorias a solicitud de la Unidad de Igualdad de Género prevista en el Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal Directa, como instancia coordinadora.

#### CAPÍTULO IV DE LA NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN

**Artículo 21.-** Toda persona que se sienta discriminada durante un proceso de contratación podrá presentar una queja o denuncia ante la instancia municipal competente, de conformidad con los procedimientos establecidos.

**Artículo 22.-** El Municipio de Hermosillo garantizará un entorno laboral libre de violencia y acoso, incluyendo el acoso sexual y laboral, desde la etapa de contratación, siendo aplicable en todo momento el Protocolo para Atender, Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres al interior de la Administración Pública Municipal de Hermosillo, Sonora.

Página 8 de 10



**Artículo 23.-** Se asegurará la confidencialidad de la información de las personas postulantes y contratadas, conforme a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora.

**Artículo 24.-** El Municipio de Hermosillo promoverá la corresponsabilidad familiar, evitando que la maternidad o paternidad sean un factor de discriminación en el acceso o desarrollo en los puestos.

**Artículo 25.-** Se garantizará la aplicación de ajustes razonables para personas con discapacidad, sin que esto implique una discriminación por razón de sexo.

#### CAPÍTULO V DE LA DIFUSIÓN Y OBSERVANCIA

**Artículo 26.-** Los presentes Lineamientos deberán ser de conocimiento público y estar disponibles en la página oficial del Municipio de Hermosillo y en las convocatorias de contratación.

**Artículo 27.-** La capacitación y sensibilización en perspectiva de género para el personal involucrado en contrataciones será continua y obligatoria.

**Artículo 28.-** Las dependencias y entidades municipales deberán asegurar la disponibilidad de recursos humanos y materiales para el cumplimiento de estos Lineamientos.

**Artículo 29.-** Cualquier situación no prevista en los presentes Lineamientos será resuelta por la instancia municipal competente en coordinación con la dependencia responsable de la igualdad de género.

Página 9 de 10



H. AYUNTAMIENTO DE  
**HERMOSILLO**  
Oficialía Mayor



**Artículo 30.-** Estos Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial Municipal conforme a lo establecido en el Reglamento de la Gaceta Municipal de Hermosillo.

#### Firmas de autorización

Elaboró

**Lic. José Armando Rodríguez Borbón**  
Encargado de Despacho de la Dirección de  
Recursos Humanos

Validó

**Mtra. Esmirna Lizbet Gallardo Fernández**  
Titular de la Unidad Municipal de Género

Autorizó

**C.P. Ramón Corral Aguirre**  
Oficial Mayor del Ayuntamiento de Hermosillo



La Gaceta Municipal de Hermosillo es un medio oficial de difusión y divulgación del Ayuntamiento de Hermosillo, Sonora establecido por acuerdo en sesión extraordinaria celebrada el 27 de enero de 2022, cuya función consiste en dar publicidad a los acuerdos del Ayuntamiento y de los órganos de gobierno de las entidades paramunicipales, así como información que pudiera ser útil para trámites o servicios. La Gaceta Municipal se publica de manera electrónica en [www.hermosillo.gob.mx](http://www.hermosillo.gob.mx).