



# UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

## Relatoría de Planeación Estratégica de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género

19 de febrero del 2021,  
Instalaciones del Departamento de  
Fortalecimiento de Capacidades Económicas (La Albarrada).



**Fecha:** 19 de febrero del 2021, en las Instalaciones del Departamento de Fortalecimiento de Capacidades Económicas (La Albarrada).

Se llevó acabo la **“Reunión de Planeación Estratégica de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género”**.

### **Objetivo.**

Fomentar la Coordinación Interinstitucional para coadyuvar en la construcción, diseño y ejecución de las actividades operativas propias de las Unidades Enlace de Igualdad de Género.

### **Bienvenida.**

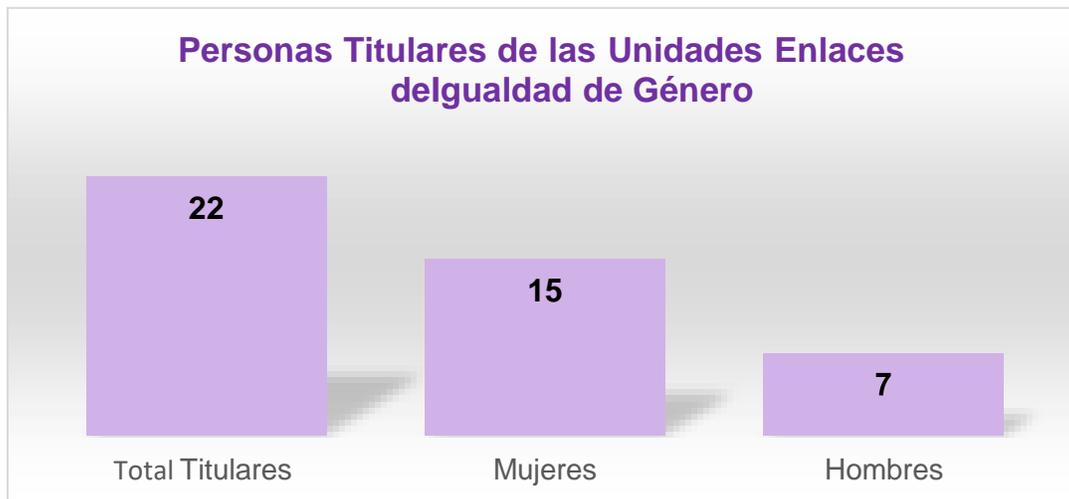
Las palabras de bienvenida fueron expresadas por la Coordinadora de Unidades de Igualdad de Género, Mtra. Norbi Verónica Pérez López, quien agradeció a nombre de la Titular C.P. María Mandiola Totoricaguena la presencia de todas y todos los participantes que asistieron a la **“Reunión de Planeación Estratégica de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género”**; en el marco del cumplimiento a los Lineamientos del Funcionamiento de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género; expreso que la Titular de la Secretaria de Igualdad de Género por agenda de trabajo se encontraba atendiendo fuera del lugar; y al finalizar la reunión dará un saludo desde donde se encuentra trabajando.

Acto seguido la facilitadora pidió que cada persona asistente se presentará diciendo de qué institución estaba presente, teniendo el siguiente quorum:

1. Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural.

2. Secretaría de Protección Civil.
3. Secretaría de Movilidad y Transporte
4. Secretaría de Turismo.
5. Secretaria de Bienestar.
6. Secretaria de Hacienda.
7. Secretaría de la Honestidad y Función Pública.
8. Secretaria de Obras Públicas.
9. Secretaría de Economía y del Trabajo.
10. Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca.
11. Oficialía Mayor del Estado de Chiapas.
12. Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas.
13. Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.
14. Instituto Casa de las Artesanías de Chiapas.
15. Instituto Estatal del Agua.
16. Instituto de la Juventud del Estado de Chiapas.
17. Instituto de la Infraestructura Física Educativa del Estado de Chiapas.
18. Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas.
19. Instituto Chiapaneco de Educación para Jóvenes y Adultos.
20. Coordinación Estatal para el Mejoramiento del Zoológico "Miguel Álvarez del Toro".
21. Colegio de Bachilleres de Chiapas.
22. Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y Participación Ciudadana.

A continuación, presentamos la asistencia:



Reunión de Planeación Estratégica de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género, 19 de febrero del 2021.

En esta actividad asistieron también personas Enlaces responsables de las Secciones de Institucionalización, Gestión Pública y Cultura Institucional y de la Sección de Presupuestos Públicos, Estadísticas, Monitoreo y Evaluación, en tal acto se contó con la presencia de 20 personas de las secciones citadas de las cuales fueron 13 mujeres y 7 hombres.

Posteriormente se presentó el orden del día:

Horario	Actividades
9:40 -9:50 hrs.	Bienvenida.
10:00- 11:00 hrs.	Retos y avances en el Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Y Acoso Sexual.
11:00 – 12:00 hrs.	Resultados generales del Diagnóstico Situacional de la Administración Pública.
12:00 – 12:30 hrs	Competencias CONOCER.

12:30 -13:30 hrs	Plan de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género.
13:30 – 14: 00 hrs	Asuntos Administrativos.

### **Primera Actividad. Resultados generales del Diagnóstico Situacional de la Administración Pública.**

Se expone que la Secretaría avanzó en la instalación de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género, el cual inició su proceso de noviembre a diciembre del 2020, cerrando el ejercicio fiscal con 22 Unidades Instaladas y de enero a febrero del 2021 se han instalado 8 Unidades más, haciendo un total de 27 Unidades Enlaces de Igualdad de Género. El segundo proceso, es generar un diagnóstico al interior de las instituciones que permita ver y analizar el estado actual, en que avanzó y donde hace falta generar más planeación estratégica; en este sentido, se han tenido asesorías con 5 instituciones para poder analizar las preguntas de investigación que dará lugar al diagnóstico situacional de cómo está la administración pública, las personas que están en planeación saben que la igualdad de género es un eje transversal en el Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024; por lo tanto todas las instituciones estamos obligadas a darle cumplimiento.

En seguida se dio una explicación de la estructura del diagnóstico compuesto por un total de 23 preguntas, cuyo objetivo es abonar a una nueva gestión, nueva cultura institucional basada en la eficiencia y la eficacia; y todas las preguntas están basadas en la normatividad institucional. También explico que al cierre de la plataforma para el suministro del diagnóstico se realizó un análisis de las respuestas suministradas y es de importancia considerar en esta reunión se puedan manifestar; ¿Qué obstáculos tuvieron para el suministro del diagnóstico? Ya que muchas instituciones no aterrizaron las respuestas como se deseaba.

Posteriormente se procedió a presentar las diapositivas con los resultados generales, a través de gráficas de barra y pastel basado en la información de 20 instituciones que cumplieron en tiempo y forma y faltando 2 que no respondieron el diagnóstico.

La información presentada se basó en los siguientes cortes de información:

- Total de mujeres y hombres en la Administración Pública Total de mujeres y hombres en cargos medios y altos.
- Total de denuncias recibidas y total resueltas por el Comité de Ética y Conflictos de Intereses.
- Total de Instituciones con instrumentos normativos vigentes.
- Total de Instituciones que capacitan a su personal en diversos temas para su profesionalización.
- Total de instituciones que se han capacitado en temas de género y derechos humanos.
- Total de instituciones que promueven los derechos y obligaciones de las y los trabajadores.
- Total de instituciones que ha realizado acciones al interior de su institución para implementar lenguaje incluyente.

Obstáculos identificados fueron:

- Algunas instituciones no comprendieron las preguntas.
- Algunas no aterrizaron las preguntas.
- Algunas instituciones no desagregaron los datos de manera específica de cuantas mujeres y hombres.
- Algunas no contestaron todas las preguntas.

- Casi todas las instituciones mencionaron la paridad en términos de porcentajes como parte de la política transversal, sin embargo, es importante tener claridad en que consiste este concepto.

En resumen, se expuso que de las 20 instituciones que respondieron el diagnóstico se contabilizó un total de 31, 846 personas que integran la administración pública; sin embargo, el total no se desagregó por género, quedando un total de 27, 091 sin categorizar, 1 institución no respondió, otra institución respondió que está en proceso y otra generalizó los datos. Respecto al total de mujeres y hombres en cargos medios y cargos altos, se identificó una brecha amplia y justamente es el objetivo del diagnóstico.



En la revisión se identificó sesgos con la información y a la fecha hace falta que este complete las preguntas con la información confiable, porque se tiene que mirar más profundamente de cómo estamos al interior; se identificaron datos importantes

respecto a las brechas de participación de las mujeres, también llamó la atención que casi todas las instituciones mencionaron la paridad como cumplimiento del eje transversal.

En la pregunta, ¿qué acciones han hecho al interior de las instituciones para incorporar la transversalizar la perspectiva de género o el enfoque transversal? la respuesta de varias instituciones fue el tema de paridad y que van caminado en un 50%, con lo cual son acciones que celebramos que se estén cumpliendo, sin

embargo la paridad es un solo 1 punto en la agenda de las mujeres pero más adelante se explicará que es la paridad y porque la paridad es importante para la igualdad de género, sobre todo en cargos medios; se ha identificado pocos espacios para mujeres como directoras y jefaturas de departamentos.

Respecto a la tercera pregunta sobre el total de denuncias recibidas y resueltas en el Comité de Ética y Conflicto de Intereses, la mayoría de las instituciones no han generado denuncia y se contabilizó un número reducido, esto nos llevó a cuestionarnos ¿qué están haciendo al interior de sus instituciones para capacitar, sensibilizar, informar sobre las acciones puntuales de protocolo? Otro punto por mencionar es que están responsabilizando al Comité de Ética y Conflicto de Interés; sobre tema de la política pública de igualdad y es preciso aclarar que este tema es parte de la agenda de la institución y no es competencia del Comité.

En la pregunta sobre el total de Instituciones con instrumentos normativos vigentes, ¿cuáles son nuestros instrumentos normativos vigentes?, como los reglamentos, manual de inducción entre otros; es algo básico de todas las instituciones, y en el resultado únicamente se identificó a 2 instituciones que lo tienen actualizados, 11 están en proceso, 4 no comprendieron la pregunta y 1 institución no respondió, eso nos da la mirada profunda por que los instrumentos normativos son los sellos que cada secretaria o secretario denota que es lo que quiere alcanzar durante su mandatos, tiene que ver con la misión y visión.

Pregunta sobre el total de instituciones que capacitan a su personal en diversos temas para su profesionalización; las personas que están en recursos humanos y por esos las Unidades de Igualdad de Género están integrada por una persona del área administrativa; apenas el año pasado nos enviaron la circular con el catálogo de cursos de capacitación que la propia Secretaria de Hacienda oferta; los números

también son engañosos y eso es el cuidado, las personas que son expertas en estadística conocen que tener malos datos puede arrojar resultados alentadores que posiblemente termine malas decisiones.

En este sentido, los resultados obtenidos de 18 instituciones nos permiten profundizar en otros temas se están capacitando el personal, respecto a cursos de Word, Excel, talleres, cursos básicos que no abonan a contar con servidoras y servidores públicos estén mejores capacitados y es un tema que nos tendremos que sentarnos a dialogar con Hacienda porque hay una pregunta específica ¿todas esas personas que capacitan cuál es su nivel de profesionalización, con qué certificados o nivel de competencia cuentas para poder decir yo capacito, eso es sumamente importante.



Total de instituciones que se han capacitado en tema de género y derechos humanos, 5 instituciones dijeron que si y 15 dijeron que no, para la Secretaria de Igualdad de Género es potencial esta pregunta,

de acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, artículo 32, fracción XIX, la secretaria está obligada a implementar el Programa Único de Formación en Género, es quien estipula todo el marco teórico epistemológico que deberá contener ese programa de formación, esto nos permite identificar que hay mucho por hacer en este tema.

Total de instituciones que promueven los derechos y obligaciones de las y los trabajadores, 5 dijeron que si lo hacen, cuando veía los resultados nos pareció interesante el como lo hacen; por medio de circulares, memorándum entre otros; al revisar los permisos de paternidad algunas instituciones contestaros 0, 5, 1 y otras ninguno, y con los permisos de maternidad. Sin embargo es muy interesante el número de permiso, porque el universo es de más de 31 mil personas y el promedio y el rango de edad que se determinó de acuerdo a lo que contestaron es de 25 a 70 años; quiere decir que la población en edad fértil de mujeres, es alto, si Chiapas representa una tasa muy alta en embarazos, quiere decir que podemos hacer una hipótesis, que los hombres servidores públicos no están haciendo uso de su paternidad una porque quizás no lo saben, no están incorporados en sus lineamientos, no han ejercido el derecho, vimos que en los lineamientos 2019 que expidió Hacienda, dictamino que son por 20 días y la Ley dice que son por 30 días, aunque la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, le hicieron adecuación al cierre del año 2020 y se abrieron más posibilidades para el tema del cuidado, las mujeres y hombres pueden ausentarse en caso de que tu hija e hijo este mal de salud realizar los trámites, se ganan unos derechos y otros no.

Total de instituciones que han incorporado la política transversal en su quehacer institucional, 5 instituciones dijeron que si, 14 instituciones detallaron sus actividades y evidentemente no corresponde a incorporar la política transversal en su quehacer y 1 institución no respondió, en la revisión de las respuestas tomamos por buena las instituciones que han hecho campañas muy intensas en diferentes espacios al interior y fuera para promover los derechos humanos de mujeres, niñas y adolescentes, prevención de mortalidad materna y norma 046 que reporto la Secretaria de Salud y otras Secretarías campañas masivas en el transporte público para la prevención del hostigamiento y el acoso.

Algunas instituciones especificaron que los programas presupuestados no destinan techo específico para mujeres, pero al ejecutar los proyectos intentan como generar los cambios a través de los accesos de proyectos específico como fue la Secretaria del Campo, más adelante veremos que es el enfoque transversal, no es un concepto fácil de aprender y aplicar, en este sentido vamos a trabajar muy de cerca todas y todos para que podamos de manera conjunta aterrizar este proceso, de tal forma que más adelante veremos una propuesta de plan de trabajo con perspectiva de género.

Total de instituciones que han realizado acciones al interior de su institución para implementar un lenguaje incluyente; identificamos que 6 si lo han hecho, 12 no, 1 institución no comprendió la pregunta y 1 no respondió la pregunta, lo que también nos permite reflexionar que el camino será más largo y que se tendrán que realizar otros ejercicios.

La facilitadora pregunta a las y los asistentes:

¿Quiénes de ustedes han leído del 2019, 2020 y 2021 el decreto que tiene que ver con la política del presupuesto y/o gasto? En lo general las y los asistentes manifestaron no haber leído. Por lo que la facilitadora comento que subió al grupo de titulares el decreto y algunos documentos por lo que invito a revisar la información y también pregunto ¿Quiénes de las Unidades Enlaces sean sentados con sus áreas de planeación y financieras y han conocido los indicadores del Sistema Estatal de Planeación democrática, el cual permite generar diversos datos para poder evaluar el cumplimiento del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024? ¿Y quienes conocen los indicadores que tiene que dar cumplimiento?



El instrumento del decreto 2020 y 2024 trae sus propios indicadores; la igualdad de género es una política transversal y debemos tener indicadores propios y no solo el único indicador que tiene el presupuesto del gasto que es incorporar el lenguaje

incluyente en todo el que hacer de las instituciones, es un compromiso que como estado asumimos; por eso es el cuestionamiento porque por lógica si ya está en un decreto ya no es necesario estar impulsando si ya está normado.

Llama la atención que la mayoría de las instituciones no están haciendo el ejercicio; hay una respuesta interesante que una institución manifestó que no lo ha logrado por que la Secretaria de Hacienda le especifico que no tenía que ser oficina de la secretaria sino del secretario, en este sentido este es el trabajo que se tiene que hacer con el área de Infraestructura de la Secretaria de Hacienda y con Consejería Jurídica porque allí están los principales atorones de incluir el lenguaje incluyente y que este quede dentro de los instrumentos; parece simple pero son instrumentos rectores al interior de las instituciones, al momento que se incorporan por ende las instituciones estamos obligadas a generar nuestros contenidos, comunicados, circulares oficios con un lenguaje incluyente visibilizando a las mujeres, hay todo un apartado de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia especifica esta claridad, desde la Secretaria de Igualdad de Género se está trabajando un Manual de como incorporar estos procesos.

Se el uso de la voz a Colegio de Bachilleres de Chiapas (por sus siglas COBACH), “En nuestro caso se tiene el Comité de Ética no ha hecho su función de la implementación del protocolo que conozcan cual es la función que tiene el Comité de Ética, no ha tenido una función como se esperó, pero puede que el área jurídica si haya conocido el tema y que se le dio esa causa y no se cruzó información con los comités de ética al interior de la institución en violencia contra las mujeres y que ni siquiera se reunieron con ellos para suministrar los datos al diagnóstico no los consideraron”.

La facilitadora retoma la respuesta del participante, diciendo que es un trabajo que se tiene que verificar con la Función Pública toda vez que hay un sistema electrónico el cual se suministra por las instituciones sobre el número de denuncias recibidas y resueltas, respecto a esta situación pensamos que algunas instituciones no les dio tiempo para los datos correctos.

En esta primera revisión se identificaron experiencias exitosas y una ruta ideal para responder las preguntas.

- 1° Reunión de lectura de cuestionario con el jefe de la Unidad.
- 2°. Reunión de trabajo con el Dpto. de Recursos Humanos.
- 3°. Reunión de trabajo con el Dpto. de Recursos Financiero.
- 4°. Revisión de las respuestas por el jefe de la Unidad de Apoyo Administrativo
- 5°. Revisión de las respuestas por las y los integrantes de la Unidad Enlace de Igualdad de Género.
- 6°. Revisión del cuestionario final por parte del titular de la Institución.

Damos a conocer esta ruta por que los derechos de las mujeres no son asuntos que pueda esperar, o de segundo plano, o de improvisar; recibimos cuestionarios donde copiaron las preguntas y las colocaron como respuestas, respondieron con puntos, dejaron en blanco, en algunas solo fue una información no adecuada y los derechos humanos de las mujeres son tan importantes, son vitales, son la vida, la salud y la dignidad de las mujeres y niñas. Las cargas de trabajo que tenemos son altas; pero las y los invitamos a darle la seriedad que esto mandata, que nos tomemos un tiempo en nuestra agenda para ver que necesitamos como institución, hacia donde vamos, que nos hizo falta y que el caso de Mariana quede como un caso emblemático y que no se vuelva a repetir más en el Estado de Chiapas.



La facilitadora recalco a las y los asistentes la disponibilidad de la Coordinación de Unidades de Igualdad de Género para el acompañamiento en todo el proceso que así lo necesiten, a la hora que lo requieran se atiende en la oficina hasta las 10:00 y

11:00 horas de la noche con la finalidad de avanzar.

La facilitadora mencionó sobre la política transversal de igualdad de género, ¿por qué es importante?, ¿por qué las personas hicieron el Plan Estatal de Desarrollo y dejaron como eje transversal y por qué obligo al Estado de Chiapas? Estas preguntas nos permiten aclarar que todas las instituciones debemos tenerlo presente en todo el circulo de la política pública porque deberá dar las directrices para el acceso a los recursos productivos, financieros, tecnológicos, la política paritaria, la protección de la salud, los derechos sexuales y reproductivos, derechos sociales, la educación, los entornos de paz, educación bilingüe, socioculturales,

legales, erradicación de los estereotipos y la violencia contra las mujeres, los estigmas y los prejuicios que se establecen para mujeres y hombres de acuerdo a nuestra condición, al sexo, a nuestra identidad y preferencias sexuales.

Esto es justamente en lo que pensaron en cambiar esa mirada, en este sentido la política transversal es el principio de igualdad el principio de facto, la igualdad sustantiva; la igualdad materializada las mujeres deben tener el nivel básico de educación y la igualdad de facto recae principalmente en toda las adopciones de las políticas, programas, proyectos, asignación de recursos al gobierno del estado, la planeación presupuestal con los programas federales que intervienen para atacar todo acto de discriminación, vulneración de los derechos humanos de las mujeres por eso la igualdad de género es un eje transversal dentro del Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, una política acertada que como estado nos pone en un status muy altos pero que su logro será a largo plazo.

La facilitadora aborda el tema de la paridad en la cual expone que en el diagnostico la mayoría de las instituciones pusieron la paridad, este tema es una deuda histórica que tiene el estado con las mujeres, su cumplimiento es una medida de redistribución de oportunidades y decisiones de ponernos a las mujeres en la esfera de vida igualitaria como un punto de la agenda de género, falta incorporar muchas cosas entre ellos la división del trabajo remunerado y de cuidados, el acceso a los recursos como son la tierra y propiedad, los entornos seguros, la economía, autonomía en diversos espacios, tenemos que abonar a las autonomías de las mujeres y el fin último es abatir la desigualdad en salud, educación, acceso a la tierra, en lo económico, en accesos a todos espacios sociales, educativos, tecnológico y demás.

La facilitadora las y los invita a que se tomen el tiempo para el diagnóstico, completar lo que hizo falta para avanzar en la siguiente etapa con las Unidades Enlaces de Igualdad de Género, continuando con la exposición pide la participación de las y los asistentes.

Participación de las y los titulares de las Unidades de Igualdad de Género:

Dependencia	Participación
<p><b>Secretaría de Turismo</b></p>	<p>Primeramente quiero felicitarla lo hemos hablado con la secretaria, me queda claro se están sentando las bases para la igualdad de género, el tema por ejemplo que nosotros tenemos en la secretaria si consideramos que de un 20 y 25 % corresponde al nivel de mandos medios superiores de la secretaria, el personal de más que se tiene ya está son de muchos años y sin embargo en la Secretaria de Turismo tenemos el 50% de hombres y el 50% de mujeres y los mandos superiores somos la secretaria y las dos subsecretarias, si hemos cuidado el tema de igualdad de género, en el caso del cuestionario nosotras como secretaria nos pusimos a mandar al área que correspondía todos contestamos, al final del camino revisamos las tres personas que pertenecemos a la Unidad, hay muchas cosas que no te podemos decir que si existen porque no las tenemos, caso de las quejas por el año de pandemia no se estuvo trabajando de manera directa yo creo que eso bajo las quejas, porque la mayoría las personas trabajaron en sus casas, como dependencia somos pequeña somos 164 personas de las cuales 82 hombres y 82 mujeres, necesitamos internamente capacitarnos para saber qué cosas necesitamos ir mejorando, el caso de Mariana nos deja el análisis de que no se tuvo la capacidad de atender en su momento, pero también tenemos que aprender y enseñar a la gente que tiene que denunciar, falta mucho trabajo por hacer estas son las bases y que todas y todos los que empezamos a iniciar con esto dejaremos las bases de algo que seguramente nos llevara muchos años más, no va hacer en este sexenio no lo vamos a poder lograr nosotras, de verdad necesitamos capacitarnos, necesitamos llevar las bases a las dependencias y que todas y todos tengamos claro que cosas vamos hacer al interior de las dependencias y por su puesto te refuerzo en el sentido de que hay que darle la importancia que se requiere, hay que buscar que la gente que se comprometió en cada una de las Unidades nos</p>

	obliguemos y respondamos a lo que la secretaria está trabajando, gracias y nuevamente felicidades, son las bases y es un trabajo muy arduo el que vienen por delante.
--	---

La facilitadora retoma la participación diciendo que es un trabajo de corto mediano y largo plazo, todas y todos los que estamos aquí somos parte de la historia que quedara en este gobierno, somos las primeras en empezar hacer acciones como Unidades Enlaces de Igualdad de Género es la primera vez en el Estado que se hace algo así, por tanto tenemos que dejar huellas en esta historia, alguien más que quiera comentar.

Participación de las y los titulares de las Unidades de Igualdad de Género:

Dependencia	Participación
<b>Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas (por sus siglas ISSTECH)</b>	Primero que nada felicitarle de que la denuncia llegue donde debe de llegar, no hay una promoción a la denuncia porque hay mucho temor de que no se haga nada, hay un miedo a la denuncia que se haga una estadística, si hubieron denuncias como las atendimos si hubieron resultados y como fueron estos resultados si son positivos o negativos, nos dice como estamos, hay muchos casos como el de Mariana que son detonante y nos dice como estamos, muchas veces los gobiernos sientan las bases pero somos las instituciones que debemos saber cómo vamos operar, lo importante es que en las instituciones tantos hombres como mujeres en los cargos si tengamos el compromiso de poderle darle una respuesta pronta a estos casos, porque muchas veces de un trabajador que llega o bien de una persona que está haciendo uso de nuestro servicio, es importante que como instituto podamos atender en tiempo y forma para no tener problemas como el caso de Mariana, a veces no le damos la importancia que tiene, si bien es cierto que pudiéramos identificar algunas cosas que nos puedan servir, como una base de podernos ver y haciendo un análisis por ejemplo en el tema de salud no existe en esa parte la preferencia que en una mujer no pueda ser mandada hasta lugares tan lejanos y llenos de peligros, en nuestro estado hay ciertas zonas de peligro, si lo vemos en el sentido de igualdad de género también el hombre sufre violencia, pero

<p><b>Secretaría de Honestidad y Función Pública</b></p>	<p>en realidad hay algo que no podemos decir y que jamás será igual la fuerza de un hombre con una mujer ante la situación de violencia la mujer está por debajo de esa fuerza física, también es importante poner en plano algunas cosas donde si podemos ser iguales y otras donde no seremos, hay algunas cosas como la capacitación que la veamos de forma más integral y de qué forma podemos influir para lograr la igualdad.</p> <p>Buenos días, en el caso propio de nuestra secretaria la titular está muy comprometida en este tema, yo nada más quiero reiterar el trabajar de manera conjunta para las respuestas del cuestionario de la Unidad de Apoyo Administrativo, Recursos Humanos, Área Jurídica y su servidora, de alguna manera si estamos comprometidos y este diagnóstico si nos sirvió para saber que no tenemos y que debemos de tener para fortalecer lo que tenemos y o que no se ha llevado a cabo y les reiteramos a ustedes el compromiso que tenemos a través de la agenda de los comisarios públicos y de los órganos de control para efecto de los casos que hayan denuncias y no haya un seguimiento que también yo me ponga a las órdenes de ustedes con el seguimiento de las entidades y dependencias del gobierno del estado, mi secretaria está comprometida con el tema, queremos hacer equipo queremos que nos fortalezca mucho el tema de capacitación porque si bien es cierto conocemos el tema pero no a detalle, creo que allí es donde tenemos que trabajar de manera muy ardua de manera conjunta, muchas gracias.</p>
--	---

*“La facilitadora retoma la participación en la cual expone que el Protocolo detalla que de manera conjunta el plan de trabajo deberá ser articulado con el Comité de Ética, las Unidades Enlaces de Igualdad de Género desde allí, cualquier cosa que necesiten en el grupo que se tiene igual pueden poner situaciones y las vamos resolviendo de manera conjunta todos los temas; quiero hacerles una precisión en referencia a la capacitación y el fortalecimiento para las personas que integran las Unidades de Igualdad de Género, la Secretaria C.P. María Mendiola está muy comprometida con este tema y ha hecho muy buenas gestiones con la federación, nosotras estamos previendo que a partir de septiembre habrán seminario de*

*especialización para las y los integrantes de las Unidades en Cultura Institucional, Gestión Pública y Presupuestos Públicos basados en resultados”.*

*“Quienes impartirán son las mejores especialistas en el tema, para ello será importante su disponibilidad en los tiempos porque serán programados los fines de semanas para especializarnos y tener un conocimiento tan preciso y se logre permear en nuestro que hacer institucional, generar interés y nos llevemos a título personal estos conocimientos y los podamos aplicar desde los espacios que estemos, la transversalidad de la perspectiva de género que es tan importante en todo el que hacer adentro y fuera de las instituciones”.*

La facilitadora agradeció la intervención de la Subsecretaria de Igualdad e Inclusión Social de la Secretaría de Igualdad de Género Lcda. Gloria Leticia Daurich González quien expondrá el tema de los Retos y Avances en el Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Y Acoso Sexual.

### **Segunda Actividad. Retos y avances en el Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Y Acoso Sexual.**

Acto seguido la Subsecretaria de Igualdad e Inclusión Social de la Secretaría de Igualdad de Género Lcda. Gloria Leticia Daurich González hace el siguiente comentario.

*“Buenos días a todas, reciban un cordial saludo de nuestra secretaria C.P. María Mandiola Toticaguena, ella estaría con nosotras pero por un tema de agenda no pudo estar, ella es una persona muy comprometida en este tema; quiero felicitar a*

*la Mtra. Norbi Verónica Pérez López y a todo su equipo porque la verdad lo que están haciendo es una labor titánica y una deuda que las mujeres tenemos en Chiapas, la creación de estas Unidades Enlaces de Igualdad de Género al seno de las instituciones de la administración pública estatal, hay dos cosas importantes que rescatar para las mujeres en el Estado de Chiapas; la primera de ellas es el decreto de creación de estas Unidades de Género y el segundo el Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Y Acoso Sexual, celebramos mucho se hayan dado en un evento coyuntural para Chiapas sobre todo porque sabemos que una de las violencias más naturales, más invisibles es justamente el hostigamiento sexual y acoso sexual.*

*El día de hoy agradezco la oportunidad del espacio para poder platicar con ustedes, cuando hablamos de los espacios más seguros para nosotras deberían ser la casa, nuestro centro de trabajo y donde estudiamos, desafortunadamente suelen ser los más inseguros; les presento a la Directora de Capacitación Lcda. Laura Elizabeth Utrilla Méndez y les daré sus generales porque creo es muy importante que ustedes sepan el serio compromiso que nuestra Secretaria de Igualdad de Género; para que un proceso de sensibilización o de capacitación cumpla su objetivo de ser eficaz y eficiente debe de cumplir con dos requisitos; que los contenidos que se nos presente estén bien elaborados con una metodología y que además la persona que imparta esos procesos sea una persona experta en el tema de las violencia contra las mujeres, el tema de género es sumamente especializado por eso es complejo, es difícil de entenderlo a este nivel de aprendizaje y el de introyectarlo es aún más difícil hacerlo propio”.*

La Lcda. Laura Elizabeth Utrilla Méndez es premio estatal y nacional de la juventud, tiene una Maestría en Género y Ciudadanía en España mediante una beca por la Fundación Carolina, además lleva muchos años en las asociaciones civiles, ella nos hablará del instrumento normativo como lo es el Protocolo para la Atención,

Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Y Acoso Sexual, quedo a sus órdenes, las dejo con la Lcda. Laura Elizabeth Utrilla Méndez.



Acto seguido procede la Lcda. Laura Elizabeth Utrilla Méndez con la exposición del tema en referencia al protocolo, se dirige a las y los participantes a quienes Inicia con la presentación de las diapositivas y da una breve explicación de la dinámica es decir será la intervención en un espacio de 1

hora, sugiere que después de la presentación se generen las preguntas a lo cual le dará un tiempo para responderlas.

Primeramente, inicia con el objetivo del protocolo Reconocer las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, como se previene, atiende y sanciona a través de las disposiciones del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para construir un clima laboral de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Menciona los temas que se atenderán en la exposición:

- Concepto de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HS y AS).
- Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

- Ruta de denuncia y atención de HS y AS.
- Implementación del protocolo, sujeto obligado.
- Catálogo de talleres y cursos, SEIGEN.

“La realidad es que las mujeres vivimos violencia en casa, en el espacio público, laboral y escolar, en lo que respecta al ámbito laboral, pasamos 8 horas de nuestras vidas en la oficina, y parece increíble que este espacio que debería de ser seguro, lamentablemente es el más inseguro en el tema de acoso sexual y hostigamiento sexual, de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, y al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, la facilitadora menciona los conceptos de:

**Hostigamiento sexual:** “El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.”

**Acoso sexual:** “Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

En marca la facilitadora la diferencia entre estas dos connotaciones específicamente en el Hostigamiento sexual es de esta persona que tiene más poder por lo general el jefe o jefa, hay un poder que ve a su subordinada que cree puede hostigar; en cambio en el acoso sexual es una forma de subordinación esta seda entre compañeros entre pares, ¿por qué es sexual? porque tiene la connotación de buscar algo sexual como por ejemplo invitación a un café, los

piropos entre otros, esto no solo es en el ámbito gubernamental sino en todo el ámbito laboral en lo público y privado.

La facilitadora menciona las implicaciones que conlleva a:

- Faltas que atentan con el derecho a la igualdad.
- Relación de subordinación con motivo del empleo.
- Un ejercicio indebido de poder, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas.
- Constituyendo una infracción que da lugar a un procedimiento y a una sanción, en términos de las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas.

El tema de la denuncia es un tema muy complicado para la víctima, si está en juego su trabajo, si depende su familia de ella, si es joven y todavía esa es su primera oportunidad, todo esto pasa en la mente de la persona presunta víctima, al tener introyectada la violencia es tan natural que por eso se tiene que soportar, por eso decían no hay denuncias porque muchas veces no se sabe cómo denunciar, no conocemos al comité, a las y los consejeros, el acoso también tiene sanciones penales.

Continúa la facilitadora exponiendo las conductas en tres formas:

#### **Leves.**

- Imágenes de naturaleza sexual u otros que la/lo incomodan.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molestan.

- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas, sobre su vida sexual o amorosa.

### Media.

- Presión para aceptar invitaciones o citas fuera del lugar de trabajo.
- Cartas, llamadas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.
- Amenazas o actos que afecten negativamente su situación laboral al no aceptar las invitaciones o propuestas sexuales.

### Alto.

- Roces, contacto físico no deseado.
- Presión para tener relaciones sexuales.
- Intento de Violación.

*“Es importante que en este tema debemos de tener claro una diferencia que es entre querer y no querer, es el consentimiento, porque si tu decisión es no querer aun así sean una flores, si saben que las recibo en esta sociedad no nos han enseñado a decir que no y cuando lo hacemos no nos creen es decir No es No; no es fácil por eso es importante dar a conocer al interior de las instituciones y como Unidades de Género que coadyuvan al Comité es tener esta precisión, posiblemente se dirijan a ustedes por cualquier circunstancia y es importante conocer para saber atender con perspectiva de género y poder canalizar a donde corresponde con el Comité encargado de atender estos casos, el consentimiento debe ser valorado más en los temas de hostigamiento y acoso sexual, el cuerpo de las mujeres tiene que ser respetado”.*

La facilitadora invita a todas las personas que integran las Unidades Enlaces de Igualdad de Género a poner un granito de arena en la observancia de la aplicación

del protocolo al interior de las instituciones, creo que hay que hacer la diferencia donde quiera que estemos, va a costar, pero si se puede lograr.

La facilitadora menciona la importancia de la perspectiva de género en el Hostigamiento sexual y Acoso sexual recalando que se debe, reconocer que el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual tienen sus raíces en la desigualdad entre mujeres y hombres y en las creencias o estereotipos de género; reconocer que los estereotipos y prejuicios de género dañan el ejercicio de derechos, por ejemplo, cuando se considera que las mujeres provocan el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual por su forma de ser o de vestir; tener presente que, por las relaciones de género, el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual pueden llegar a ser consideradas conductas naturales y normales, lo que entraña una gran dificultad para reconocerlas, denunciarlas y erradicarlas.

La facilitadora pregunta a las personas asistentes ¿Porque es tan importante saber cuántas mujeres y hombres hay en las instituciones y en que puestos están?, aquellas que están en los puestos bases son las más vulnerables y los son porque tienen menos oportunidades que aquellas que están en direcciones en jefatura, si no conocen sus derechos y si la misma institución no hace lo que tiene que hacer para resolver los temas de violencia quedan en total desamparo, es importante para hacer acciones afirmativas y apuntalar sus derechos.

La facilitadora menciona el comportamiento de las personas:

### **Hostigadora.**

- Elige una víctima subordinada/uso de poder vulnerable.
- Se gana la confianza de la víctima, crea condiciones para pasar tiempo a solas o le ofrece beneficios en el empleo.

- Supera el nivel de relación como compañeros ampliando los espacios de convivencia y asedio.
- Por un lado, con la víctima, inicia demandas sexuales explícitas y, por otro, con los compañeros/as, deslegitima a la víctima diciendo que su trabajo no funciona y que ella le coquetea.
- A demás de que el asedio sexual es constante, amenaza a la víctima con represalias.



### Hostigada.

- Una primera reacción de la persona que sufre Hostigamiento sexual y Acoso sexual es la confusión, porque experimenta un proceso de duda y dificultades para reconocer o definir la situación que está viviendo.
- Angustia e incertidumbre, miedo, culpa.
- Las personas víctimas no siempre denuncian por temor a las represalias, la vergüenza o estigmatización que se produce hacia ellas en el trabajo.
- Ante esto, la actitud más común se limita a soportar un ambiente de trabajo.

- Así como, ausentismo, baja productividad, depresión, enojo, frustración por la incapacidad de tener soluciones e incluso el dilema de la renuncia, intimidación, trato hostil; grosero y abusivo.

La facilitadora expone la importancia del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en sus fundamentos normativos explica que deriva de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y el Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024. Menciona que el 1er protocolo, fue publicado el 2 de octubre de 2019, se abroga y el 2do protocolo, 11 de noviembre de 2020 es el que está vigente, las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual es obligatoriedad para las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado de Chiapas.

Estructura del Protocolo es de la siguiente manera:

- Prevención: desalentar ocurrencias del Hostigamiento sexual y Acoso sexual. Atención: orientar y acompañar en la denuncia de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- Sanción: resolver denuncias de acuerdo con la legalidad y protección.
- Registro: documentar la observancia de su aplicación.

Funciones de las personas que intervienen en el protocolo:

#### **Personas consejeras.**

- Orienta y acompaña a la víctima de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.

- Identifica si se requiere atención especializada,
- Sugiere medidas de protección.

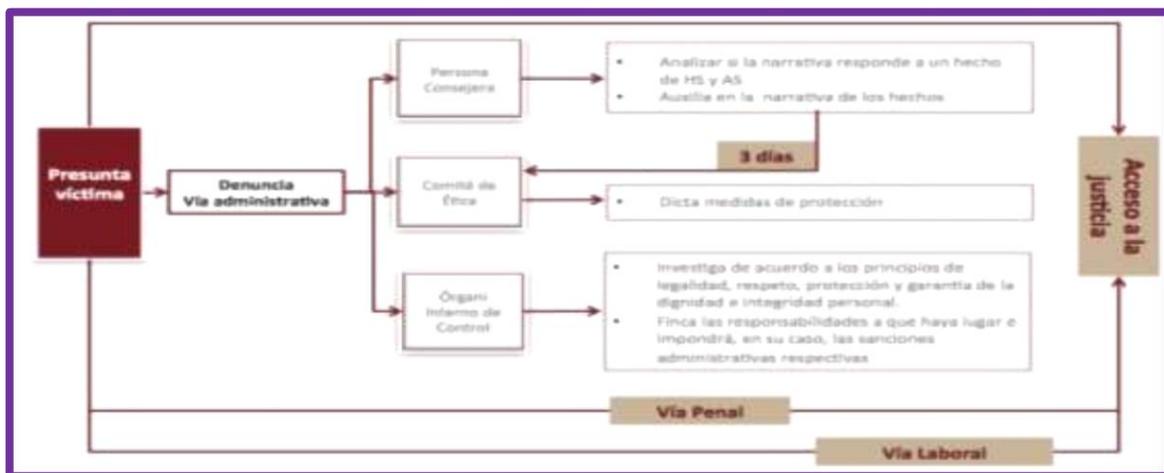
### Comité de Ética y Conflictos de Intereses.

- Recibe denuncias.
- Asesora sobre opciones de atención.
- Emite opciones, recomendaciones y medidas de protección.
- Remite denuncias a autoridad investigadora.

### Órganos Internos de control o Autoridades Sustanciadora.

- Investiga y analiza el caso también con perspectiva de derechos humanos y género.
- Previa consulta con persona denunciante dicta medidas de protección.
- Finca responsabilidad y sanciones.

La facilitadora la presenta a detalle la ruta de la denuncia y atención, lo cual esto es muy importante para que cada persona que intervenga en una queja de Hostigamiento sexual y Acoso sexual sepa que hacer y no se victimice.



La facilitadora en torno al tema expone los cursos que la Secretaria de Igualdad de género brinda al funcionariado público:

- Taller: Pautas de conductas y funciones de la Persona Consejera.
- Taller: Aproximación a la Actuación con Perspectiva de Género de los Comités de Ética, el Órgano Interno de Control y la Autoridad Sustanciadora.

Duración: 4 horas c/u. Modalidad: Virtual-zoom:

- Curso: Protocolo contra el Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Duración: 2- 4 horas c/u.

Modalidad: Virtual y en línea (CECAVI):

- Taller: Primeros auxilios psicológicos, en proceso.
- Certificación para personas consejeras (INMUJERES).

Al cierre en esta intervención se pasa un video denominado “que hago si soy víctima de violencia Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual” mismo que se encuentra en la plataforma de la Secretaria de Igualdad de Género, [http://seigen.chiapas.gob.mx/0\\_tolerancia](http://seigen.chiapas.gob.mx/0_tolerancia) para en lo subsecuente puedan verlo. La facilitadora pregunta a las y los asistentes si tienen alguna duda.

Participación de las y los titulares de las Unidades de Igualdad de Género:

Dependencia	Participación
<p><b>Instituto de la Juventud del Estado de Chiapas</b></p>	<p>Tengo dudas excelente la exposición, pensamos que se puede pensar, dudas que tengo es el por qué no se incluye el acoso laboral, lo que considero es que es difícil identificarlo y cuando haces la denuncia como lo acreditas, es tu palabra contra la del jefe, tener una capacitación exhaustiva en el tema, la otra duda es los Comités de ética, como vamos a trabajar en conjunto hasta donde yo no voy a interferir como Unidad de Género, hasta donde tengo la atribución y como trabajar en conjunto.</p>

La facilitadora comentó que el comité resuelve lo de acoso de violencia, los datos nos dicen que hay más de los otros dos, el tema de la coadyuvar más amplio lo tiene la Mtra. Verónica y lo discutirán en su momento.

Participación de las y los titulares de las Unidades de Igualdad de Género:

Dependencia	Participación
<p><b>Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas (por sus siglas ICATECH)</b></p>	<p>Para la compañera que estaba preguntando, que pasa con las mujeres que tienen temor siempre está la duda y piden testigos que pasa cuando estás sola, afortunadamente la suprema corte de justicia de la nación emitió un criterio donde la víctima tiene un valor, porque muchas veces son de realización oculta, es difícil tener un testigo, la corte le da valor de peso jurídico necesario para efectos de credibilidad y que no es necesario tener prueba.</p>

## RECESO

La coordinadora de Unidades de Igualdad de Género, les indica a las y los participantes que un receso de 10 minutos y que pueden degustar un café, fruta, pan y demás cosas, e invita a dialogar entre las personas participantes cuidando la sana distancia.

## **Tercera Actividad. Competencia CONOCER.**

La siguiente actividad fue el abordaje del tema de las competencias laborales mediante una conferencia virtual, por parte de la Mtra. Yolanda García Amesola; Subdirectora de Actualización y Seguimiento de la Formación y Certificación; del Instituto Nacional de las Mujeres (por sus siglas INMUJERES).

La coordinadora comentó que hace mucho tiempo que se están trabajando procesos de certificación por competencias laborales con el CONOCER, que es la institución nacional quien valida todos los criterios para establecer todos estos procesos, el INMUJERES y ha trabajado para tener competencias específicas en materia de políticas de igualdad, no discriminación y acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, por ello, el sentido que nos comparte que está trabajando el INMUJERES y quienes son los centros certificadores en los estados, en Chiapas tenemos el IAP pero hay otros organismos certificadores en otros estados, esto es un sueño que tenemos que la estrategia o el exhorto de hasta el 4% del presupuesto que deberán operar las Unidades Enlaces de Igualdad de Género se destine al fortalecimiento de capacidades de las personas que integran las Unidades Enlaces de Igualdad de Género. Acto seguido la facilitadora cede la palabra a la ponente del INMUJERES.



Mtra. Yolanda García Amesola, inicia saludando a todas las personas que asistieron, comenta que hará una pequeña presentación del trabajo que ha estado haciendo el Instituto Nacional de las Mujeres

en materia de competencia y también dejará al final unos minutos para que puedan plantear sus dudas más específicas y poder atenderlas de manera más puntual, posteriormente presenta de manera verbal en tanto arreglan la parte técnica para poder ver las diapositivas.

La facilitadora menciona *“que el instituto ha adoptado y desarrollado estrategia para profesionalizar en materia de género, el INMUJERES en el 2009 constituyó en el sistema nacional de competencia lo que se llama el Sector para la Igualdad de Género, cuando uno quiere trabajar dentro del modelo de la Secretaria de Educación pública es importante contar con un sector, este está constituido por instituciones públicas, privadas tienen personas quienes principalmente las contratan, las capacitan y requieren de estos servicios, esto le permite al instituto encabezar tareas para elaborar estándares de competencia, para dar seguimiento a la operación de los estándares de competencia y para promover la certificación, a partir de la constitución del primer Comité por competencia el instituto lo primero que hizo fue dar la presentación de instituciones estatales, municipales y federales que atienden la política nacional entre mujeres y hombres para elaborar un mapa funcional”*.

En este mapa se determinaron las funciones y tareas estandarizando para después promover la certificación, inicialmente no teníamos un comité y pensamos que si la gente sabia de género y sabia impartir, en automático al juntar estas dos habilidades la gente sabría capacitar, nos dimos cuenta que no, la gente necesita estándares especifico que transversalice la cuestión de género en la función por eso se crea el sector, a la fecha se han desarrollado 7 estándares de los cuales ya solo contarán con 5 por que 2 estaban ligados a la implementación del Modelo de Equidad de Género que es un modelo que no está vigente y que la equidad ya es un término obsoleto y sin ningún efecto en la política pública.

Sin embargo en el 2016 la Secretaria de la Función Pública Federal emite un acuerdo en el que otorga a la atribución a todas las instituciones, dependencias, instancias de la administración pública en certificar capacidades en competencias profesionales asociadas a su quehacer y puestos específicos, este modelo hace que la certificación no dependa de prestadores externos, quien valida, supervisa

toda la parte de la certificación es la institución que emite la competencia, en este sentido vemos muchas ventajas al CONOCER, en este modelo nosotras tenemos desarrollado una competencia que tiene que ver con la atención a presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual en el marco del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, el documento oficial lo emite el INMUJERES en el caso del modelo del CONOCER lo emite la Secretaría de Educación Pública, la diferencia entre estos dos modelos de certificación es que el primero del CONOCER tiene un reconocimiento a nivel nacional y en el segundo caso solo tiene reconocimiento en la administración pública.

La facilitadora expone el concepto *¿Qué es una competencia?, es un conjunto de conocimiento de habilidades y aptitudes o valores que una persona necesita para un adecuado desempeño en un contexto específico y que puede ser objeto de certificación*, esto es importante porque a diferencia de otras estrategia de capacitación no se enfoca en que la gente pueda aprobar un examen de conocimiento, en el caso de la certificación implica que se recopile las evidencia en el caso de la persona que tiene los conocimientos, las habilidades y tiene las aptitudes necesarias para realizar una tarea y es evaluado por un grupo técnico de expertas y expertos y quedan asentados en un documento también se desarrolla un instrumento que permite como se van a captar las evidencias de los distintos componentes; las evidencias serían las manifestaciones observables de esas competencias a través de guías de observación, revisión de productos, esto permite que sean mucho más integral.

La facilitadora les otorga el link a las y los asistentes para quienes quieran conocer cuál es la oferta de certificación que tiene el instituto pueden entrar al micro sitio [puntogenero.inmujeres.gob.mx](http://puntogenero.inmujeres.gob.mx) particularmente en la pestaña de certificación.

Acto seguido la facilitadora da a conocer 3 estándares de importancia y que están relacionados con el tema de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género e impulsar el trabajo:

**Estándar 308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres a nivel básico**, esta competencia fue creada para las personas que planean, facilitan y evalúan la capacitación básica al funcionariado público pero desde este enfoque de igualdad, esto implica que las personas tengan formación y experiencia en materia de igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y capacitando específicamente al personal del servicio público, este es un estándar del nivel básico ya que no se profundiza en el análisis de una política pública, si nomas bien a personas que te ayudan a comprender en el proceso de la construcción de género como se va expresando en desigualdad y discriminación y como hay necesidad que el Estado haga políticas públicas para atender esas desigualdad. Estas personas certificadas en este estándar tienen que demostrar que conocen la normatividad y como ir vinculando los temas con el que hacer del servicio público en un marco de los derechos humanos.

**Estándar 497 de orientación telefónica a mujeres víctimas de violencia basadas en el género.**

**Estándar 539 de atención de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de genero.**

Estos fueron creados para certificar las competencias de las personas que reciben o atienden a una mujer víctimas de violencia por dos vías, una es la vía telefónica y

presencial, lo primero que hacen estas personas es escuchar a la víctima, determinar la problemática que está viviendo y después asesorarle para que ella pueda saber cómo atender su caso, a donde acudir dependiendo de la problemática que le están planteando lo que hacen estas personas es recibir a la víctima y la canalizan a todas las redes de servicios que el estado tiene, las personas que se certifiquen en este estándar requieren tener una formación importante en temas de violencia contra las mujeres, en derechos humanos de las mujeres y de la atención a víctimas de violencia por razones de género y las persona tienen que demostrar estas competencias.

La Mtra. Yolanda García Amesola, habla sobre los estándares para los refugios, para aquellos que en este caso dependen directamente de los gobiernos este es el **estándar 433** va dirigido a la persona que coordina el refugio para que sepa cómo hacer el plan de trabajo, como coordinar a su equipo de trabajo desde la perspectiva de género y para que pueda hacer evaluaciones y pueda entregar informes.

El estándar de acompañamiento a mujeres con cáncer de mama, la idea es poder brindar acompañamiento emocional para que puedan entender su problemática, ya que la parte femenina está acompañado con la estética.

Finalmente, la certificación de las personas consejeras en el marco del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual a nivel federal y sé que en Chiapas tienen su propio protocolo y que están buscando desarrollar su propia competencia.

Para nosotras las experiencias exitosa de contar con personas certificadas desde la perspectiva de género, desde comprender la función del estado, también decirles

que aunque esta experiencia ha sido éxito, hay ciertas cosas que en las prácticas han logrado permear en los puestos por que dan cuenta que las personas tienen conocimientos, pero también los que evalúan no se alienan a los principios de calidad con el CONOCER para que sean más apegadas a estos lineamientos, muchas que se han certificado han mejorado los resultados los servicios que brindan a la ciudadanía.

La facilitadora pregunta a las y los participantes si tienen dudas: Participación de las y los titulares de las Unidades de Igualdad de Género.

Dependencia	Participación
<p><b>Instituto Chiapaneco de Educación para Jóvenes y Adultos (por sus siglas ICHEJA)</b></p>	<p>Expresa el reconocimiento a la expositora y aborda el tema diciendo que en su institución tienen la experiencia porque tienen dos competencias con el CONOCER, la duda es como se pueden realizar con la situación de la pandemia, si se desarrollaron, pues esto como sería presencial o en línea, que alternativa hay, para ver si la tomamos como referencia.</p>

Facilitadora retoma la participación, le dice que la pandemia nos trajo una realidad lo que se ha llevado a hacer una relación a distancia en el caso particular del estándar **ECO308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres a nivel básico**, tiene modalidades; si es presencial se busca que al menos hayan 4 participantes, espacio amplio guardando la distancia, porque se pide así, para ver que es capaz de propiciar en el grupo la apropiación, la persona evaluada está con una cámara realiza la presentación de su tema que eligió quedando las sesiones para después verificar si cumplieron con los criterios de los estándares, esto es bajo un lineamiento con el consentimiento de la persona también como le va dar la retroalimentación, el centro elabora el procedimiento, envían al INMUJERES y al CONOCER para que palsee la evaluación, del instituto hacemos una entrevista aleatoria para ver cómo se han hecho las evaluaciones.



En los estándares 539 y 497, se evalúan por simulación la persona simula ser la víctima plantea el caso, presencial son tres, cuando es en línea es vía electrónica, una vez que sabe todos los elementos se conecta con la

persona evaluada y se hacen una valoración mediante preguntas a la persona evaluada bajo una firma de consentimiento encuesta de satisfacción y una entrevista.

La estrategia de certificación abona a que las personas no solo hagan un cuestionario de conocimiento esto no garantiza que yo sepa tratar una víctima, por eso es importante evaluación por personas expertas, si están interesados en la certificación tenemos en la lista todos los centros que salen mejor evaluados que otros, si gustan conocer como los centros mejor evaluados podrían tener una selección de los servicios.

Como cierre de esta exposición la facilitadora del INMUJERES se compromete a enviar la presentación en la cual viene la liga para que acceder a conocer el listado de los estándares en la cual hemos subido dos herramientas una es, una ficha que te va diciendo toda la información que necesitas para las competencias costos y des más, pueden descargar los estándares de competencia y sus criterios y dos la ficha técnica, si gustan en la presentación vienen los correos y nosotras les enviamos los datos de los prestadores de servicios de los que mejor han sido evaluados.

La facilitadora termina diciendo que evaluarse por competencias no es sencillo requieren de competencias y habilidades y decirles que las personas si les ayuda, una de las cosas es que tenga experiencia en el tema, si no cumple esa formación y experiencia se vuelve complejo porque los criterios que se solicitan no son fáciles de aprobar si no tienes el conocimiento, las y los invito a que puedan aprovechar sus beneficios y fortalecer las competencia, muchas gracias por la participación y seguimos a sus órdenes.

La coordinadora de Unidades de Igualdad de Género la Mtra. Norbi Verónica Pérez López, agradece la participación a nombres de la Secretaria de Igualdad de Género, quienes los vayan a incluir las certificaciones en su plan de trabajo, la SEIGEN se harán grupos, para la preparación de la ECO308 Capacitación presencial a servidoras y servidores públicos en y desde el enfoque de igualdad entre mujeres y hombres a nivel básico, ya que dicha competencia tiene una alineación de 20 horas de trabajo, y se propone que cada institución de acuerdo al que hacer como por ejemplo la Secretaría de Salud pueda trabajar como incluir la perspectiva de género dentro del que hacer de la institución, Secretaría de Hacienda como incluir el presupuesto público con perspectiva de género, la Secretaria de la Honestidad y Función Pública con el tema de No corrupción, como trabajar en eso, como entrara el proceso social.

#### **Cuarta Actividad. Plan de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género.**

La coordinadora de Unidades de Igualdad de Género presentó la propuesta de lo que puede ser el Plan de Trabajo de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género.

Pregunta a las y los asistentes ¿quiénes elaboraron su POA 2021?, todas las personas levantaron la mano, ¿quiénes conocen la metodología del marco lógico? Levantaron la mano 10 personas, ¿Quiénes tienen conocimiento en la construcción de indicadores?, levantaron la mano 7 personas de las que contestaron ¿en qué tipos de indicadores conocen en su experiencia? Contestaron de impacto en la educación, en ascendente descendentes, en nivel estratégico y nivel operativo, ¿quiénes elaboraron caratula? levantaron la mano 5 personas, ¿quiénes están en las áreas de planeación? levantaron la mano 6 personas, ¿quiénes son expertas en el tema de evaluación? Levantaron la mano solo 1 personas y la última pregunta ¿quiénes tienen el diplomado de Presupuesto Público Basado en Resultados (PBR)? Levantaron la mano 7 personas. Se observó que en estas preguntas alzaron más la mano las mujeres que hombres.

La facilitadora recomienda que tomen el Diplomado en la plataforma de la Secretaria de Hacienda Federal sobre el Presupuesto Basado en Resultados, es de fácil comprensión y acceso, continua diciendo que es importante trabajar en los instrumentos normativos de la planeación, el presupuesto público en sus programas, la facilitadora hace una pregunta específica ¿cuántos programas presupuestarios tienen; las respuestas fueron diversas y algunas erróneas, sin embargo acertadamente la Enlace de la Secretaria de Hacienda, comentó que los programas presupuestarios son entendidos como el conjunto de proyectos que forman a un nivel global, la serie de proyectos que construye por cada unidad responsable darán como producto final, un programa presupuestario es uno solo, en el caso de Hacienda siendo una dependencia muy grande tiene solamente 4 programas presupuestarios, no puede manejar muchos, la idea es que solo deberían de tener un solo programa y así nos ahorraríamos toda la revisión a nivel de proyectos.



La facilitadora retoma la participación y expone que Hacienda es realmente chico y pregunta específicamente ¿Cuántos programas presupuestarios tienen la Secretaría de Salud? La Enlace de la Secretaria de

Hacienda comentó que están englobados en varias categorías no hay ningún organismo público que tenga más de diez; se genera un debate entre las y los participantes con la intervención de la Enlace de la Secretaria de Hacienda aclarando que son los proyectos y que es un programa presupuestario, la facilitadora hace la pregunta ¿el programa presupuestario que capítulos concentra? responde la Enlace de la Secretaria de Hacienda diciendo que los programas presupuestarios contempla la agrupación de todo los capítulos que contengan el desglose del proyecto es decir, si son 12 proyectos están compuestos por los capítulos mil, dos mil, tres mil y si tiene también de inversión tendrán capítulos cinco mil, seis mil y nueve mil, el capítulo.

- El capítulo 1,000 hace refiere nómina.
- El capítulo 2 mil materiales y suministro.
- El capítulo 3 mil corresponde a bienes y servicios, capacitación asesoría.
- El capítulo 5 mil bienes de informática.
- El capítulo 9 mil se refiere adeudos.
- El capítulo 6 mil se refiere a obra pública.

En esta dinámica se vio reflejado la participación de todas y todos los participantes con mucho interés en el tema.

Bajo los tres capítulos las instituciones lo hacemos de manera mecánica, casi tienen el mismo POA se sigue un modelo, y pocas veces estos modelos permiten articular con el territorio esos programas presupuestarios atienden a las necesidades de las mujeres y hombres, es el sentido de atender la estrategia desde el hasta 4 %, el cual es el primer punto de hacer el marco lógico, esto permite ver las necesidades básicas de las mujeres y articular la política que tenemos en el Estado.

La facilitadora refiere que el diagnóstico es la primera herramienta base para la identificación de la problemática, por eso la razón del diagnóstico tiene que ver con la planeación fundamental para las Unidades de Igualdad de Género. Para los que no pudieron ver los resultados generales del diagnóstico, lo que se hizo fue una primera aproximación, es importante contar con la información para identificar cuál es verdaderamente el problema, de tal forma la importancia de poder suministrar en su totalidad del diagnóstico, no se tiene un punto de partida.

Acto seguido la facilitadora da a conocer la propuesta del Plan de Trabajo para las Unidades de Igualdad de Género mediante las diapositivas en el siguiente contexto:

**Análisis del contexto institucional**, esto está articulado con el programa presupuestario, con la estrategia de hasta el 4% las UEIG es al interior de la institución, es para fortalecernos al interior de su institución, si estamos hablando que de 20 instituciones no tienen sus lineamientos actualizados o no cuentan con ellos, lo que nos lleva a establecer alianzas con secretaria de Hacienda.

La facilitadora explica la propuesta de un cuadro de forma muy sistemática para que cada institución lo pueda trabajar de forma organizada y en conjunto con todas sus

áreas al interior, es realizar el análisis de contexto para ver los efectos positivos y negativos en hombre, mujeres y en la población LGBT +, esto va acompañado de ejemplos muy básicos para facilitar la comprensión y el llenado.

**Mapa social**, esto es importante hacerlo por equipo es necesario no centralizar todo, injerencia en otros municipios, retoma el ejemplo de la Secretaria de Salud que tiene injerencia en los municipios tenemos que atenderlo por ejemplo los Comités de Ética está conformado en la capital pero que pasa en los municipios; es decir también allá tenemos que intervenir, como institución hasta donde llegamos y que vamos a aplicar para que el plan de trabajo sea integral para todas y todos.

**Roles productivos y reproductivos**, se les da el cuadro en donde le pondrán analizar cuáles son los roles productivos y reproductivos y citó que derivado de la reproducción las mujeres están ligadas al tema cuidados; incorporar estos aspectos nos permitirá tener otra mirada, en este apartado veremos roles tan cotidianos que los naturalizamos y reproducimos los roles de cuidado.

**Acceso del control de los recursos**, se les visualiza con ejemplos, para identificar quien controla y tienen acceso a los recursos, las mujeres llegamos tardes a los roles como por ejemplo Vehículos institucionales, recursos quienes tienen acceso a estos ambos pero quien controla los vehículos la mayoría son los hombres, beneficio trasladarnos para diferentes lados, el control quienes ocupan las plazas de conducción, empezamos a ver dónde están los hombres y las mujeres.

**Análisis de género en la planeación**, tenemos que identificar como se reproducen al interior de las instituciones y en las políticas públicas que nos lleva a la desigualdad, se tiene que incluir en esta planeación las necesidades básicas de las

mujeres, con preguntas claves como ¿Cuáles son las necesidades básicas de las mujeres? Las y los participantes mencionan, salud, diversión, descanso entre otras, la facilitadora pregunta ¿cuáles son las necesidades estratégicas? Las y los asistentes contestan el crecimiento personal, la facilitadora ahonda más en el tema el cómo se puede hacer, y son aquellas que abonan a la desigualdad entre mujeres y hombres, para ello es indispensable continuar con la profesionalización mediante competencias al personal para que las mujeres tengan liderazgo y voz de las mujeres.

**Alineación**, esto obedece bajo que instrumentos se tienen que alinear para ello hay todo un marco jurídico federal y estatal, protocolos, normas, el programa estatal entre mujeres y hombres, la alerta de género, sus reglamentos internos, estos deben estar articulados.

La facilitadora recalca que este instrumento es como el tipo Programa Operativo Anual de conocimiento para todos y sea fácil el llenado, y cierra esta intervención indicándose a las y los asistentes si tienen alguna duda.

Participación de las y los titulares de las Unidades de Igualdad de Género:

Dependencia	Participación
<p><b>Secretaría de Hacienda</b></p>	<p>Acalorando el punto, en diciembre se a claro que es el ahorro que su organismo pueda tener en hasta el 4 % que deben emplear parainiciar la etapa de igualdad, el presupuesto puede ir orientado al interior es decir; en una Dirección, del titular etc. Hacienda no puede otorgar un 4% más de lo que ya les dio, hay que checar donde reducirán es ahorros y es un estimado.</p>

<p><b>Instituto Chiapaneco de Educación para Jóvenes y Adultos (ICHEJA)</b></p>	<p>% de 0 es cero, si hablamos de ahorro no podemos en el capítulomil porque esta etiquetado, el 4 mil no se puede, cuál sería la propuesta, se está dejando albedrio sugiero que como SEIGEN dispusieran que debe generar cada dependencias mínima, ejemplo como ara el ICHEJA dará su capacitación, segunda que se tienen que hacer campañas y queda establecida que en función del tamaño de la dependencia sea el recurso destinado y si llego ante la administradora me dirá lo siento no hay, yo voy y le digo tengo que cumplir con una meta y la tenemos que cumplir y muchas acciones las hacemos con concertación de apoyo, establecer cual es lo minino y aceptable, estoy seguro cuando veamos las bondades de mejor manera, me cae el 20 no es lo mismo echarle el clavado en las cuestiones de género, se requiere el recurso sino queda en buenas intenciones si no hay presupuesto.</p>
<p><b>Instituto Estatal del Agua</b></p>	<p>Es un poco complejo hablar del recurso una institución no da es decir depende de las instituciones, de su tamaño, si pueden incidir en calificarnos en la evaluación si salimos mal nos veremos obligados atender este tema y si no quedaremos en la simulación, por ejemplo con lo de las denuncias hay que cuestionarse si estamos las instituciones preparados, creo que no, dentro de las Direcciones tiene que ver con los informes, pero no con un presupuesto.</p>
<p><b>Secretaria de Hacienda</b></p>	<p>El compañero no sabe que hay exhorto del Congreso del Estado, el año pasado solicito que todo los organismos incorporaran la perspectiva de género, en los presupuestos, es decir 7 organismos públicos informaron cuanto y en que incidieron y la mayoría.</p>

La Facilitadora; pregunta a las y los asistentes si hay algo más o pasamos asuntos administrativos, nadie sugirió de las personas asistentes incluir o tratar un tema en específico por lo que la facilitadora procede a informales sobre que en el marco del día 8 de marzo se presentara el Programa de Igualdad entre mujeres y hombres 2019-2024 para llevar a cabo esta actividad realizará un video con las y los titulares de las dependencias que nosotras les diremos y nuestra coordinación será a través de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género; cada titular tendrá un espacio de unos minutos para dirigir su discurso y el nivel de compromiso público.

La facilitadora para cerrar manifiesta que coloca un punto sobre la mesa en el tema de los sellos, para aquellas que quieran tener un sello recae la responsabilidad de una Dirección, así se replicara el modelo como el de Comité de Ética, por ejemplo la Directora de alguna área en específica y titular de la Unidad Enlace de Igualdad de Género el sello saldrá de su órgano administrativo como en este caso de la Dirección que representa.

### **Quinta Actividad. Asuntos Administrativos.**

La facilitadora pregunto si alguien tenía algún asunto administrativo a tratar, nadie alzo la mano, por parte de la Coordinación se informó que en el marco del 08 de marzo, se presentaría el Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020- 2024, y se hará en acto con el Sr. Gobernador; por lo que algunas instituciones se le solicitará que sus titulares graben un video para dar a conocer dicho programa y para este proceso se pide el apoyo a las y los titulares personas que integran las Unidades de Género.

### **Acuerdos:**

1. Se abrirá la plataforma a las dependencias para que concluyan el diagnóstico y nos permita contar con datos reales, información correcta y poder contar un diagnostico que nos ayude a tener instituciones fuertes y eficaces con las líneas de acción y de recursos financieros.
2. La Secretaria de Igualdad de Género a través de la Coordinación de Unidades Enlaces de Igualdad de Género, dar seguimiento a las instituciones que contemplaron la certificación por competencias laborales.
3. Reuniones de trabajo con las dependencias, entidades y organismos públicos para asesorías en la construcción del plan de trabajo y dar cumplimiento a la estrategia de hasta el 4%.

4. Las instituciones de nuevo ingreso les haremos llegar el calendario de trabajo, las claves de acceso para el suministro del diagnóstico.
5. Se les enviara la relatoría y presentaciones pertinentes.
6. No se les enviara las diapositivas del monitoreo del diagnóstico, por seguridad y por cuerdos de todas las personas asistentes.
7. Se trabajará de forma conjunta con la Secretaria de Hacienda y la Secretaria de la Honestidad y Función Pública para atender y dar respuesta a las dudas de las instituciones en referencia a los temas que atañe a las Unidades Enlaces de Igualdad de Género.

### Cierre:

Acto seguido se proyecta un Video en la cual la Titular de la Secretaria de Igualdad de Género, C.P. María Mendiola Totoricaguena, les brinda un mensaje a las y los asistentes:

*La titular de las secretaria inicia diciendo; Buenos días estimadas y estimados titulares de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género meda mucho gusto saludarles por este medio, me hubiera encantado estar con ustedes pero me encuentro en una gira de trabajo en la región Selva de nuestro estado aterrizando acciones en la prevención de las violencias contra las mujeres y niñas.*

*Saludo también con mucho gusto a la coordinadora de Unidades de Igualdad de Género la Mtra. Verónica Pérez López y a su gran equipo de trabajo que la acompañan, Rocio, María y Paola, sepan que la labor que ustedes como titulares hacen ayudando a transversalizar la perspectiva de género en cada acción, programa y estrategia de gobierno es trascendental para el avance de los derechos humanos de las mujeres en Chiapas.*

*En esta primera reunión estratégica del año, analizarán los retos y avances para el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, los resultados generales del diagnóstico de la administración pública y las competencias CONOCER y el Plan de Trabajo de las Unidades de Género, les deseo muchos éxitos en esta planeación de trabajo, su presencia y apertura a procesos de aprendizajes son fundamentales para implementar los cambios urgentes que la administración pública necesita, la agenda de género demanda acciones firmes y con procedimientos que reflejen mecanismos de evaluación a corto y mediano plazo, no podemos improvisar en materias de políticas públicas con perspectiva de género porque de ellas depende el desarrollo de mujeres niñas y adolescentes, sé que en esta labor contamos con las y los mejores aliados, muchísimas gracias y nos veremos muy pronto en hora buena.*

La Coordinadora de Unidades de Igualdad de Género la Mtra. Verónica Pérez López agradece la presencia de todas y todos, recalca la disponibilidad de la Coordinación para las dudas que surjan en el proceso.

Finalmente menciona que la Secretaría de Igualdad de Género como parte de las acciones coordinadas que hacemos con la Secretaría de Hacienda, se cuenta con los equipos de atención a mujeres en situación de violencia con atención especializada, se cuenta también con dos refugios en la entidad que son coordinados por esta Secretaría con la capacidad para la atención a mujeres, se está trabajando para tener otros proyectos integrados para la incorporación del daño para que puedan incorporarse a la vida económica y social.

La facilitadora cierra diciendo a nombre de la Secretaría de Igualdad de Género les doy las gracias.



San Cristóbal de las Casas, Chiapas a 19 de febrero de 2021.