



# UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

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

23 de abril del 2021,  
Instalaciones del Auditorio de la Unidad de Capacitación del  
Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnología del  
Estado de Chiapas, (ICATECH).



**Fecha:** 23 de abril del 2021.

**Lugar:** Instalaciones del Auditorio de la Unidad de Capacitación del Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnología del Estado de Chiapas, (ICATECH) ubicado en Av. Barrio San Jacinto No. 154 entre calle Pájaros y calle Conejos Fraccionamiento. El Diamante C.P. 29000, Tuxtla Gutiérrez.

**Objetivo.**

Fomentar la Coordinación Interinstitucional para coadyuvar en la construcción del Plan de Trabajo de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género.



## Bienvenida.

Las palabras de bienvenida estuvieron a cargo de la Coordinadora de Unidades de Igualdad de Género, Mtra. Norbi Verónica Pérez López, quien a nombre de la Secretaría María Mandiola Totoricaguena, titular de la Secretaría de Igualdad de Género; se incorporaría en el cierre de la actividad debido a una agenda de trabajo en un municipio; y a nombre de ella, agradeció la presencia de todas y todos los participantes en el marco del cumplimiento a los Lineamientos del Funcionamiento de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género.

Acto seguido dio a conocer a las personas asistentes el orden del día:

Horario	Tema
09:40-09:50 horas.	Bienvenida e inauguración <b>“Planeación Sistemática de Unidades de Igualdad de Género”</b> a cargo de la Coordinadora de las Unidades de Igualdad de Género, Mtra. Norbi Verónica Pérez López.
9:50 a 11:00 horas	Presentación de la Norma Oficial Mexicana NOM-025 en Igualdad Laboral y no Discriminación, a cargo de la Mtra. Cinthia Xiomara Lorenzana Borrego, de la Dirección de Perspectiva de Género de la SEIGEN.
11:00 a 12:00 horas	Análisis del Diagnóstico Situacional a cargo de la Coordinadora de las Unidades de Igualdad de Género, Mtra. Norbi Verónica Pérez López.
12:00 a 13:30	Avances y retos en el Plan de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género. Mtra. Norbi Verónica Pérez López.
13:30 a 13:50 horas	Asuntos generales.
13.50 a 14:00 horas	Clausura de los trabajos por la Secretaria de Igualdad de Género, <b>C.P. María Mandiola Totoricaguena.</b>

Acto seguido la Mtra. Norbi Verónica Pérez López, a nombre de la C.P. María Mandiola Totoricaguena agradeció el espacio brindado por parte del Instituto de

Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas (ICATECH) por todo el apoyo en la logística para que fuera posible llevar a cabo la reunión.

De acuerdo con los Lineamientos del Funcionamiento de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género, capítulo III, de la Designación, Instalación, Funcionamiento y Compromisos de las y los Integrantes de las Unidades de Igualdad de Género; artículo 16, Funcionamiento:

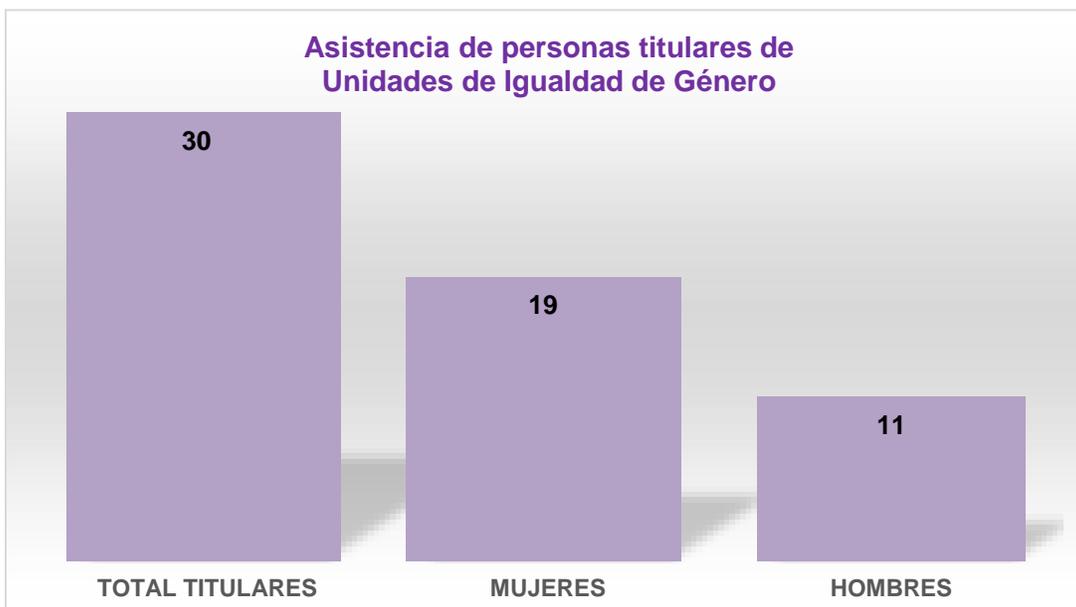
“La planeación operativa deberán asistir únicamente personas titulares de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género, que cuenten con nombramiento, por lo que no podrán participar representantes de las mismas”.

Bajo este instrumento se enlistan las instituciones que asistieron a la 2<sup>o</sup>. Reunión de planeación operativa.

1. Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural.
2. Secretaría de la Honestidad y Función Pública.
3. Secretaria de Hacienda.
4. Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas.
5. Secretaría de Bienestar.
6. Secretaría de Obras Públicas.
7. Oficialía Mayor.
8. Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas.
9. Instituto Chiapaneco de Educación para Jóvenes y Adultos.
10. Instituto del Deporte del Estado de Chiapas.
11. Talleres Gráficos de Chiapas.
12. Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas.
13. Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica.
14. Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas.

15. Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas.
16. Secretaría Ejecutiva del Sistema Anticorrupción del Estado de Chiapas.
17. Promotora de Vivienda Chiapas.
18. Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía.
19. Centro Estatal de Trasplantes del Estado de Chiapas.
20. Instituto de la Infraestructura Física Educativa del Estado de Chiapas.
21. Instituto de Formación Policial.
22. Instituto de Bomberos del Estado de Chiapas.
23. Instituto de la Juventud del Estado de Chiapas.
24. Instituto Casa de las Artesanías de Chiapas.
25. Colegio de Bachilleres de Chiapas.
26. Instituto del Café de Chiapas.
27. Universidad Tecnológica de la Selva.
28. Coordinación Estatal para el Mejoramiento del Zoológico.
29. Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado de Chiapas.
30. Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública.

A continuación, presentamos la asistencia:



Asistencia de instituciones que integran las secciones:

1. Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas.
2. Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y Participación Ciudadana.
3. Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca.
4. Secretaría de Salud.
5. Sistema para el Desarrollo de la Familia del Estado de Chiapas (DIF).
6. Secretaría de Protección Civil.
7. Instituto Estatal de Agua

Instituciones que no asistieron a la 2<sup>o</sup>. Reunión:

1. Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
2. Secretaría de Economía y del Trabajo.
3. Secretaría de Turismo.
4. Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.

### **Primera Actividad. Análisis del Diagnóstico Situacional.**

La facilitadora explicó que al inicio en la mesa de registro se les otorgo un círculo de un color, y de acuerdo al color se conformaran 5 grupos de trabajo; integrados por equipos se les explico la metodología de trabajo y se aclaró que debido al espacio físico disponible no se podría tener mucha movilidad.

La actividad será la revisión de los resultados obtenidos en las 23 preguntas de investigación que integran el Diagnostico Situacional de la Administración Pública Estatal, a través de identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Una vez integrado por equipos la primera actividad fue la presentación al interior diciendo sus nombres y cuál es tu comida favorita.



Posteriormente a presentación se les entrego un rotafolio y tarjetas para identifica por equipos de trabajo y de acuerdo con sus resultados presentado aterrizarían las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.



## Resultados.

### Resultados expuestos por el equipo verde:

Diagnóstico			
Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Paridad de Género. Compromiso. Institucional. Economía del 4%.	Capacitación interinstitucional. Firma de convenio interinstitucionales. Marco normativo en materia de género.	Apatía en perspectiva de género. Desconocimiento en perspectiva de género. Estereotipos arraigados. Falta de cumplimiento al Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual. Normatividad legal y administrativa sin perspectiva de género.	Presión Política. Falta de reuniones (pandemia). Resistencia al cambio de la sociedad.

*“Las Fortalezas hay paridad de género en la mayoría de nuestras dependencias se cuenta entre 50 y 52 mayoría mujeres que hombres , el compromiso institucional en la mayoría estamos comprometidos con la Unidad y las y los titulares de alguna parte tienen el compromiso, en lo que respecta de la economía del hasta 4% anteriormente lo tomamos como una debilidad pero ahora lo vemos como una oportunidad porque contamos con ese recurso para llevar a cabo desde las Unidades a beneficio de nuestras instituciones; como oportunidades podemos llevar a cabo nuestras capacitaciones ahora podemos acercarnos a otras dependencias y ellos de alguna manera nos apoyan con las capacitaciones, otra cosa importante son la firma de convenios interinstitucionales y marco normativo en materia de género esto es importante en nuestras dependencias a veces no contamos con marcos normativos con perspectiva de género; en debilidades a partir de las perspectiva de género es el desconocimientos del tema, a un seguimos con estereotipos arraigados y la normatividad legal administrativa sin perspectiva de género, por ejemplo en nuestro Plan de Trabajo una idea es ver que nuestra normatividad sea con perspectiva de género y falta del cumplimiento al Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual, muchas veces desconocemos que hay este*

*protocolo y en Amenazas la presión política; en nuestro Plan de Trabajo tenemos una campaña de difusión, por el tema electoral no podemos usar los colores o poner ciertas frases y eso nos limita, falta de reuniones a veces las queremos hacer de forma presencial pero por la pandemia nos limita y resistencia al cambio de la sociedad”.*



**Resultados expuestos por el equipo amarillo:**

Diagnóstico			
Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Paridad Activa.	Capacitación.	Falta de lenguaje incluyente. Falta de equidad en los puestos de toma de decisión. Falta de personal especializado. Carga laboral.	Resistencia. Falta de Interés.

*“Las fortalezas y si vemos que la mayoría de nuestras instituciones las personas tomadoras de decisiones son mujeres y eso nos ha ayudado porque la instrucción ha sido directa para atender este tema de transversal izar la perspectiva de género eso genera la participación activo en todas las áreas al interior de las instituciones; como oportunidades vemos que hay capacitaciones en el tema que hemos y podemos llevar en nuestras dependencias; en debilidades encontramos la falta de lenguaje incluyente en los instrumentos normativos, también la falta de equidad de*

*género en los puestos de toma de decisiones, también falta de personal especializados para llevar estos temas, al menos muchos compañeros no tenemos conocimiento en el sentido de equidad e igualdad de género; porque nada más es incluirlos sino también son comportamientos, meterlos en las estrategias de cada dependencias, es un tema mucho más complejo por lo que si falta el personal que tenga conocimiento en temas legales, psicológicos y demás para poder abordar ciertas situaciones; otra debilidad que encontramos es la carga laboral que cada área lleva de por si en las actividades ordinarias para poder atender la Unidad de Igualdad de Género y demás comités y actividades alternas que cada uno atiende desde su área que le corresponde, esto es un poco complejo darle seguimiento a todo esto en los tiempos que nos marca; también como amenazas hay algunas resistencia todavía con el tema tanto hombres como mujeres porque falta mucho conocimiento al respecto y también la falta de interés que genera la vida de por si en casa más la carga laboral eso hace que no se esté enfocada en el grado que debería tener este tema”.*

**Resultados expuestos por el [equipo azul](#):**

<b>Diagnóstico</b>			
<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
Trabajo en equipo. Disposición y actitud de las y los integrantes. Compromiso de la o él titular. Identificar áreas de oportunidad dentro de la institución. Institucionalización de la perspectiva de género.	Marco normativo que permite la actuación. Respaldo de la SEIGEN a las Unidades de Igualdad de Género.	Falta de interés de las áreas responsable de proporcionar la información. Tiempo de entrega de la información para el diagnóstico. Desconocimiento del tema. Reserva de la Información.	Resistencia. Falta de Interés.

*“Es muy complicado unir criterios, las fortalezas que encontramos es trabajar en equipo, la disposición entre las y los integrantes, compromiso de las y los titulares, estas son áreas de fortaleza así como la institucionalización de la perspectiva de género, las oportunidades es la que nos brindó el marco normativo que nos permite actuar y llevar acabo todo lo que estamos pensando realizar y el respaldo de la SEIGEN instalando las Unidades de Igualdad de Género, las Amenaza se torna en la falta de interés de las y los responsables de proporcionar la información ocultándolas, el tiempo de entrega de información para el diagnóstico, el desconocimiento del tema y la reserva de la información; no quieren darnos la información a veces les da pena verse descubiertos e incluso disfrazarla eso no te permite tener un diagnostico real y las debilidades es con la Consejería Jurídica muchas veces no quieren aceptar los cambios, pero bueno las Unidades de Igualdad de Género nos permitirán ir avanzando en estos cambios.*”

**Resultados expuestos por el equipo naranja:**

Diagnóstico			
Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>Establecimiento de las Unidades de Enlaces. Visibilizar en las dependencias la perspectiva de género.</p>	<p>Decreto del 4% de economías. Profesionalización de las y los servidores públicos. Transversalización de género en las dependencias. Instituciones de nueva creación.</p>	<p>No continuidad de los programas. Falta de sensibilización y concientización del personal tomador de decisiones. Proyectos de inversión sin perspectiva de género. Falta del uso del lenguaje incluyente. Los derechos laborales impiden equilibrar la igualdad de trabajos y puestos.</p>	<p>No se logre la integración de la Unidad Enlace de Género en la normatividad de las instituciones. Recortes presupuestales. Usos y costumbres. Rotación del personal de las dependencias. Conectividad.</p>

*“Nuestras Fortalezas está el establecimiento de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género instaladas, visibilizar en las dependencias la perspectiva de género, fortalecimiento de la vinculación interinstitucional, instituciones con recursos asignados al tema de género; en las Oportunidades tenemos el oficio donde ordena que se aplique hasta el 4% con perspectiva de género de las economías, a profesionalización de la y los servidores públicos, la transversalización de género en las dependencias y las instituciones de nueva creación como lo es el Centro Estatal de Conciliación Laboral y hablamos que como son nuevos están aplicando todo lo que conlleva a la perspectiva de género; en las Debilidades encontramos la no continuidad de los programas la parte de sensibilización y concientización del personal que toma decisiones, proyectos de inversión sin perspectiva de género, falta de uso de lenguaje incluyente y los derechos laborales que piden equilibrar la igualdad del trabajo y puestos esto es importante porque hay un 60 0 70 % este de hombres por el tipo de trabo pero en muchas dependencia la debilidad es que hay muchos trabajadores con derechos adquiridos y no se puede correr a nadie; entre las Amenazas no se logre la integración de las Unidades de Igualdad de Género en la normatividad de las instituciones, recortes presupuestales, los usos y costumbres, eso también está presente en las comunidades esto lo vivimos en el COBACH es decir a la mayoría de las mujeres no les permiten estudiar y la conectividad está considerada como una amenaza ya que para dar los temas por zoom suele ser deficiente por hay lugares en donde no hay conectividad de internet”.*

### Resultados expuestos por el equipo morado:

Diagnóstico			
Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Equidad en las plantillas de trabajo. Titulares de varias dependencias son mujeres.	Equilibrar los puestos a nivel directivo. Mayor participación en las actividades de igualdad de género.	Mayoría de puestos directivos ocupados por hombres. Apatía de las y los funcionarios públicos (varones) a participar.	Estereotipos de las actividades que se realizan por género. Permanencias de usos y costumbres.

Se cuenta con un marco normativo estatal (aplicable).	Modificación del marco normativo institucional.	Resistencia a los cambios de guías y lineamientos normativos.	Los tiempos y disposición para realizar los cambios en la normatividad institucional.
---	---	---	---

*“Las principales fortalezas con las que se cuenta con un marco normativo aplicable, que ya existe continuidad desde la gubernatura con esto nos surge una oportunidad de que se pueda hacer los cambios normativos a través de las y los jurídicos de nuestras áreas, amenazas son los tiempos y la disposición para realizar los cambios en la normatividad institucional sabemos que todo tiene que llevar un proceso; sin embargo a veces no nos da tiempo en los procesos que se tiene que cumplir, una oportunidad que encontramos es que hay equidad en los centros de trabajo en la mayoría de las instituciones encontramos que en la ocupación laboral hay 50-50% entre mujeres y hombres en la plantilla laboral sin embargo; tenemos la desigualdad que en los puestos directivos la mayoría son hombres al detectar esto nos da la oportunidad de equilibrar los puestos a nivel directivos, pero hay una amenaza que hay estereotipos de las actividades que se realizan por género, en el equipo rojo vemos varias dependencias y entidades que hacemos acciones que ya están estereotipadas para decir sexo género como por ejemplo Secretaria de Obras Públicas, Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural esa es una de las amenazas que tenemos para cumplir con esas oportunidad, otra fortaleza que tenemos es que las titulares de las dependencias son mujeres eso nos permite tener mayor participación en las Unidades de Igualdad de Género, una de las debilidades a veces es la apatía de las y los funcionarios públicos sobre todos los hombres a participar ya sea por cargas laborales, tiempos, responsabilidades y las amenazas es los usos y costumbres en las personas ya sea por origen técnicos, por la edad o por la propia orientación que traemos desde casa, eso fue lo que se detectó en el diagnóstico el equipo rojo”.*

## **Conclusión.**

Se concluye que el diagnóstico identificó oportunidades para focalizar los recursos, alinear los instrumentos rectores normativos, implementar acciones sustantivas en el plan de trabajo.

## **Segunda Actividad. Avances y retos en el Plan de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género.**

Nuevamente se formaron equipo de trabajo y para ello, se entregaron dulces de colores (Verde, Amarillo, Naranja, Rojo, Azul) y de acuerdo con cada color se integraron 5 equipos de trabajo. Integrados por equipos se implementó un concurso sobre la integración de un texto basado en la evidencia teórica de los estudios de género. Cada equipo contó con un sobre y pequeños párrafos de texto en desorden, la función fue ordenar el texto de acuerdo con su nivel de conocimiento.

### **Texto:**

“La incorporación real de la igualdad de género entre mujeres y hombres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, tanto al Interior (políticas, cultura y normatividad institucional) como al Exterior (Políticas públicas) de las instituciones.

La perspectiva con enfoque de género implica diseñar y establecer nuevos criterios para definir políticas, visibilizar, contabilizar y hacer medible las condiciones específicas de desigualdad, discriminación y violencia, y permear en toda la estructura de las instituciones públicas. Bajo este esquema la perspectiva de género aporta criterios para la definición de

políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y los hombres.

Esta implica la transformación total del ejercicio institucional, y la transversalización es la estrategia dirigida a integrar la perspectiva en todos los aspectos de una institución; es decir, en la misión, estrategias, programas, estructuras, sistemas y cultura. Por lo que la transversal se refiera al proceso para analizar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en cualquier área.

Para alcanzar la perspectiva de género se requieren cambios en las estructuras institucionales y nuevas formas de pensar que se reflejen entre otras cosas en: Los objetivos, la definición de las agendas de trabajo, diseño, instrumentación, seguimiento y evaluación de los proyectos y programas, el destino de los recursos, las prácticas presupuestarias, los mecanismos de contratación e inclusión de personas y la capacitación”.

Equipos ganadores: Rojo y Azul.

Concluido este ejercicio, nuevamente por equipos analizarán el Plan de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género.

### Resultado del análisis hecho al formato de Plan de Trabajo:

Equipo	Tema	Resultado
Equipo 1	1.1 Análisis del contexto institucional: Identificar las oportunidades y limitaciones del desarrollo que se vive en la institución y el ejercicio.	<i>Expone que en términos generales en lo físico concluimos que hace referencia a todo aquello que está dentro de las instalaciones, acceso a los espacios de trabajo como el estacionamiento la mayoría de todas las dependencias no cuentan con estacionamiento para todo el personal, en el cual pone en riesgos a las mujeres en su integridad, porque en ocasiones hay que caminar solas en espacios oscuros, en el tema de los hombres</i>
	1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres: Identificar cambios	

	<p>necesarios en la ejecución de proyectos y programas.</p>	<p><i>también hay preocupación por ser asaltados y también en la comunidad LGBT también les genera miedo e intranquilidad, también como física pusimos el tema de seguridad muchas veces nos quedamos a trabajar horas extras y muchas veces no contamos con la seguridad disponible eso genera miedo temor, en el tema económico para nosotros este tema abarca la disponibilidad de recursos para ciertos insumos y actividades que requiere las dependencias en este caso los uniformes de manera institucional esto da seguridad al personal pero en el lado negativo es incómodo portarlo todo los días, la limpieza en la mayoría es escasa o nula y no hay insumos suficientes esto genera mala higiene sobre todo en los baños públicos de la institución; en el tema social para nosotros fue hacia los sectores que cada uno atiende en este caso los pueblos originarios ya que atiende más mujeres artesanas y aquí entra la discriminación ya sea por género y por violencia, el acceso a personas con capacidades diferentes muchas veces no contamos con rampas de acceso, lo positivo es el respecto y reducir los riesgos físicos; en la parte política mencionamos la conformación de grupos y/o sindicatos en los cuales hay bastantes conflictos sobre este tema, la parte positiva sería el respeto a las ideologías y la negativa pueda generar mal ambiente laboral.</i></p> <p><i>La facilitadora retoma la participación diciendo; el objetivo de este ejercicio es para que las instituciones vean el análisis del espacio físico por ejemplo existen instituciones donde hay un solo baño para mujeres y hombres, donde no tienen aire acondicionado, el mobiliario está en malas condiciones, los equipos técnicos no funcionan y las cargas de trabajo son muy amplias, lo que se quiere ver es como el recurso presupuestal del capítulo 3 mil, 4 mil y demás se tiene que articular para estar en condiciones de desempeñar las funciones; cuando hablamos del exterior es para ver que carencia tienen la población a quienes ustedes benefician y sobre todo que carencia tienen las mujeres ellas no son dueñas de la tierra hay muchas carencias y allí las instituciones que construyen casa tienen una gran labor que hacer, esa es la intención de que puedan ver cómo están</i></p>
--	---	--

		<p><i>sus entornos físicos, por ejemplo ¿Secretaria de Obra Pública que están trabando en la parte económica? la institución responde que están viendo la igualdad de salarios en específico la complementaria, la otra parte es el agua para tomar porque hay dependencia que se cooperan para el acceso al agua, la facilitadora menciona que los aspectos económicos y políticos son vitales para ello pone un ejemplo de repente parece ser que es parte de la cultura institucional las relaciones sexo afectivas entre el personal de la institución y afectamos esto naturalizando esta realicen entre nivel de toma de decisiones con un operativo o entre pares, esto también es parte de cómo vamos hacer con estos talleres y romper el círculo del amor romántico, estos hechos trascienden y las más afectadas son las mujeres.</i></p>
Equipo 2	<p>3. Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios.</p> <p>3.1. roles productivos y reproductivos de mujeres y hombres en la sociedad, familia, hogar, comunitario entre otros.</p>	<p><i>Expone los roles productivos y reproductivos, en lo que corresponde al interior de la institución nosotros estamos en el DIF y aquí se ve la asistencia social, los roles de trabajo tiene dos guardaría estas actividades las realizan las mujeres y también en las actividades de servicios son más mujeres y algo importantes en el rol de actividades el 70% de las y los trabajadores del sistema son mujeres; al exterior el sistema también maneja proyectos de asistencia social donde marca más el aspecto por ejemplo el proyecto Maternidad Segura se benefician a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia el apoyo incluye una despensa con ciertos criterios de nutrición para fortalecer, también hay un proyecto de estufas ecológicas talvez por la características de que la mujer atiende el hogar y no utilice el fogón normal ara que ya no contamine y cuide su salud, también las mujeres reciben despensas por lo que ellas son las que reciben mayor atención con los recursos, no sé si es así o esto lo ve una área específica.</i></p> <p><i>La facilitadora retoma la participación diciendo les toco analizar también la pregunta ¿De qué manera las instituciones refuerzan las desigualdades de género? ya no tenemos tiempo para analizar, pero sin duda es un tema que da para más.</i></p>

Equipo 3	<p>4. Acceso y control de los recursos (con qué recursos cuenta la institución). Y ejercicio.</p> <p>4.2. Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios (Con qué recursos cuenta los espacios comunitarios y ciudades).</p>	<p><i>El Instituto de Ciencia y Tecnología e innovación del Estado, nosotros trabajamos la definición de los recursos de la institución, primeramente definimos un grupo multidisciplinario para detectar todo los recursos que maneja la institución definiendo que son los humanos, materiales y financieros, a través de ellos tomamos en cuenta el proyecto que nos hicieron llegar y de allí determinamos los recursos por área, en el caso de materiales vimos el inventario de los bienes muebles, en el caso de los bienes informáticos nos reunimos con el área de informática para detectar las necesidades y detectamos que la persona que está en oficialía de parte no cuenta con equipo todo lo lleva a mano, desde aquí empezamos a detectar que hace falta para el desarrollo de las actividades, en el caso de los recursos humanos detectamos en cuanto a los derechos de las y los trabajadores, quienes tienen acceso y quienes tienen el control de estos recursos, para la parte externa se tuvo esa misma visión de quienes tienen acceso a los recursos.</i></p> <p><i>La facilitadora retoma la participación diciendo que la parte del acceso y control de los recursos es vital sobre todo en la planeación y si pensamos en generar cambios hacia afuera y vemos que el acceso y control de los recursos no lo tienen las mujeres; ese es el gran vacío que tiene la política pública, esta parte se aplica para el tema del medio ambiente, al interior se tiene que sumar para ver las desigualdades esta parte sigue siendo masculinizado.</i></p>
Equipo 4	<p>¿La problemática analizada tiene causa diferenciadas entre mujeres y hombres?</p> <p>¿A quién afecta más el problema a mujeres o a hombres?</p> <p>¿Qué problemas son compartidos por mujeres y hombres?</p> <p>¿La problemática analizada genera efectos diferenciados entre mujeres y hombres?</p> <p>¿De qué manera afecta el problema a las mujeres y a los hombres?</p>	<p><i>Expone, estuvimos analizando la problemática falta de acciones con perspectiva de género y una serie de preguntas que fuimos analizando, en definitiva concluimos que afecta más a las mujeres, la inseguridad, desigualdad laboral, los efectos son mayores, mejores condiciones de vida, en las instituciones no aplican la normatividad para algunos casos, es importante incluir las estructuras de Enlaces de las Unidades en las instituciones (organigrama), los beneficios es que se visibilizaran las problemáticas, establecer acciones para la igualdad y a largo plazo lograr la transversalidad.</i></p> <p><i>La facilitadora retoma la participación diciendo, el nivel de aprendizaje es diferente cada uno tiene su</i></p>

	<p>¿Estos efectos implican la creación, el mantenimiento o el incremento de brechas de género?</p> <p>¿Qué tipo de desigualdad genera entre mujeres y hombres?</p> <p>¿Cuáles son las necesidades e intereses de las mujeres y los hombres que indican en la problemática?</p> <p>¿Qué acciones está haciendo la institución que ha fomentado la desigualdad y la violencia de género?</p> <p>¿Qué cambios se deberán implementar en los programas y proyectos de la institución?</p> <p>¿Qué beneficio se tendrá a corto mediano, mediano y largo plazo para disminuir la desigualdad y la violencia contra las mujeres?</p> <p>¿En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres y en la ejecución de proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera refuerzan los roles de trabajo de los hombres?</p>	<p><i>propio marco de intervención nuestros que hacer es diferentes, son preguntas que nos llevan a la reflexión. Este último tema que os presentara la Mtra. Wendy tiene que ver con el último momento del plan de trabajo.</i></p>
Equipo 5	Desarrollo de Plan de Trabajo	<p><i>Expone, en esta etapa es plasmar todo los ejercicio que se fueron a analizando como institución desde la Oficialía Mayor del Estado, como Unidad de Género realizamos una encuesta con preguntas abiertas para que las y los integrantes de Oficialía pudieran poner su perspectiva y de allí sacar nuestro árbol de problemas, salieron varias cosas interesantes posteriormente revisamos el Programa Estatal de Igualdad (el libro que nos dieron de SEIGEN) y nos dimos a la tarea de revisar cuales eran los objetivos estratégicos que le competirán a oficialía mayor, en este caso no tiene ningún objetivo entonces no enfocamos en los ejes</i></p>

	<p><i>que le corresponden a las demás dependencias y ver cuáles eran viable para retomar, por ejemplo nosotros no podemos hacer acciones de difusión de radio, en el propósito institucional pusimos cual es el objeto de Oficialía Mayor según su decreto de creación, para la generación del árbol del problema nos apoyó mucho la encuesta que hicimos para detectar la problemática central así también nos coordinamos con el Área de Planeación quienes manejan bien el árbol de problema y objetivo, posteriormente conciliamos con la SEIGEN los avances por que no paso que cuando pasábamos con la Mtra. Norbi Verónica López Pérez nos ubicaba en que no era como lo estábamos haciendo, como institución lo modificamos tres veces hasta concluirlo, el formato del árbol Problema es pasarlo al árbol de objetivo una vez identificada bien la problemática, también hay que poner el fin, el propósito, los componentes lo trabajamos con el área de financieros y cuando nos preguntamos cuanto teníamos de recurso nos dijeron que no había mucho presupuesto, esto es importante porque de aquí partes para poner tus actividades las que llevan recursos y cuáles no por ejemplo las capacitaciones puedes buscar la colaboración institucional pero por ejemplo en el tema de las certificaciones que implica recursos fue ver con financieros de donde saldría, bueno nosotros pusimos capacitaciones y certificaciones en competencia laboral, la incorporación de norma 025 y campañas de publicidad con el tema de perspectiva de género y derechos humanos y por ultimo las actividades a realizar para logra el componente que en nuestro caso sería lograr las gestiones necesarias para llevar acabo as actividades, después viene el apartado de indicadores con mi línea base en nuestro caso nuestra línea base fue el objetivo establecido por que es nuestro primer proyecto por ejemplo; nuestro fin fue promocionar la igualdad de género al interior de Oficialía Mayor porque no tenemos beneficiarias en nuestro caso son los 106 servidores y servidoras públicas que integramos Oficialía Mayor y lo mismo con las actividades y componente reflejándolo a cada trimestre y en los beneficiarios plasmamos el desglose de las actividades por ejemplo capacitaciones de nuevas</i></p>
--	---

		<p> <i>masculinidades genera costo no, porque SEIEGEN nos pueden apoyar, capacitación para cambiar el marco normativo este si se necesita un consultor externo costo 15 mil pesos, en el apartado de los beneficiarios por ejemplo la Campaña conoce el Protocolo de Acoso y Hostigamiento Sexual con esta acción se beneficiaran 106 y esto se divide en cuántos hombres y cuantas mujeres, la zona origen de la población. Prácticamente es todo.</i> </p>
--	--	--



### Conclusión.

El Plan de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género tendrá su impacto a corto, mediano y largo plazo, algunas instituciones han tenido diversas reuniones de trabajo y han implementado acciones para su integración, eso ayudó a concluir su trabajo. Es importante aclarar que el plan de trabajo es de la Institución y no solo responsabilidad de la Unidad de Género.

## Cuarta Actividad. Norma Oficial Mexicana NOM-025 en Igualdad Laboral y no Discriminación.

Este tema fue presentado por Mtra. Cinthia Xiomara Lorenzana Borrego, directora de Perspectiva de Género de la SEIGEN, y es personas que ha estado trabajando el tema al interior de la Secretaria de Igualdad de Género.



Este tema fue presentado por Mtra. Cinthia Xiomara Lorenzana Borrego, directora de Perspectiva de Género de la SEIGEN, y es personas que ha estado trabajando el tema al interior de la Secretaria de Igualdad de Género.

*“Al interior de la Secretaria de Igualdad de Género, ya tenemos casi todo, es importante hacer esta plática de inducción de todo la requisición de los tres tipos de requisitos que tiene la norma que es lo que tienen que hacer, que áreas estratégicas tienen que involucrarse, preguntó, ¿Alguna persona presente que tenga alguna idea o haya empezado hacer una actividad de la Norma 025? que quiera comentar algo, ¿Alguien sabe que es?; bueno la Norma 025 es un mecanismo de adopción voluntaria, es decir que ningún centro laboral público, privado está obligado a certificarse en la norma, pueden adoptarla voluntaria mente y en que consiste; consiste en muchísimas cosas su principal objetivo es establecer los requisitos,*

*prácticamente las Instituciones que conforman el Comité Interinstitucional está a cargo del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Secretaria General de Trabajo e Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) estas instituciones son quienes emiten la norma en la cual los centros públicos y privados deben de contar con los requisitos que estable la norma y que promuevan la igualdad laboral y no discriminación, a través de esta norma estable que es lo que tenemos que hacer mediante los requisitos siguientes:*

- 1. Requisitos de Participación.*
- 2. Requisitos Críticos.*
- 3. Requisitos No Críticos.*

*Para poder empezar como buena práctica que sugerimos es realizar un Plan de Acción Inicial, es decir donde hago un análisis completo de la norma, de los tipos de requisitos y de las acciones que tienen que ver con el centro de trabajo; este puede ser un centro desde el más chico con una plantilla laboral de hasta diez personas hasta un centro grande de 250 mínimo, es importante ver qué áreas operativas estratégicas van a implementar esto, porque si bien es cierto los puestos directivos tenemos al tanto la toma de decisiones pero al momento de realizar ciertas actividades hay un nombramiento por ejemplo; el Área de Recursos Humanos es imprescindible es como la columna vertebral para llevar acabo la norma ya que son áreas muy operativa al interior de los centros de trabajo, por eso es importante realizar este Plan de Acción para saber qué hacer y cómo hacerlo.*

*El Requisito de Participación; lo importante de este requisito obedece a que el centro de trabajo no tenga queja, de que sirve que un centro de trabajo haya implementado los requisitos si ante la Secretaria Federal del Trabajo y CONAPRED hay antecedentes de quejas, estas instituciones les dirían que es improcedente y que primero tienen que resolver tu situación y luego deberás implementar acciones*

*afirmativas y correctivas que diga que si garantizas la igualdad de no discriminación y con eso contribuyes a un trabajo más integral de las y los trabajadores, por tanto primero tienes que checar que el centro no tenga quejas ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y por la CONAPRED, para ello necesito contar con la Carta de No Incumplimiento misma que se tramita ante estas instituciones, algo importante de considerar es la temporalidad de esta carta porque tiene fecha de expiración en un tiempo no máximo a 6 meses, este es el primer requisito sin él no te puedes certificar.*

### **5 Requisitos Críticos (sin estos el centro de trabajo no se puede certificar):**

**Primer Requisito;** *es contar con una Política de Igualdad Laboral y No discriminación, este es un documento sencillo que parte de su metodología de acuerdo a otros ejemplo de los centros de trabajo públicos y privados que ya se han certificado de acuerdo a la página del INMUJERES y CONAPRED establecen un formato en el cual tienes que delimitar tus acciones y alcances, este último entendiendo que es lo que tienes que certificar en el caso de SEIGEN tenemos oficinas centrales y también un multicities es decir; algo que dependa de oficinas centrales pero que no se encuentra en tu domicilio pero que todas las instrucciones y acciones impactan también en ese espacio, aquí es donde tengo que delimitar que es lo que tengo que certificar únicamente oficinas centrales o también el multicities, una buena práctica por ejemplo el Poder Judicial del Estado de Chiapas ellos ya se certificaron pero únicamente oficinas centrales, los juzgados, oficinas en otras regiones no están certificadas es muy grande para que todos los espacios se certificaran por lo que delimitaron hasta donde sería el alcance.*

*Con todo lo anterior explicado ya se puede elaborar la Política de Igualdad Laboral y No discriminación contemplando sus alcances, objetivos y quienes es la persona*

*responsable de implementarlo, en la SEIGEN la titular me nombro a mí, mediante un documento oficial como responsable de la implementación de la norma, otra buena práctica es el Micro sitio con el que contamos en la SEIGEN en el cual se aloja la política con la intención de que al interior del centro de trabajo las y los trabajadores puedan saber de esta como una forma de difundir y evidenciar a todo el funcionariado.*

**Segundo Requisito;** *es muy importante porque tienen que ver con los comités, a veces puede haber críticas de que por cada centro de trabajo hay como 10 comités estamos cansadas de los comités, en la SEIGEN yo no quise que se llamara comité sino comisión para diferenciar de los demás comités; llamándolo Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación, al hacer esto de inmediato el Comité de Ética me dijo, oye me quieres quitar mi chamba es lo que hace el Comité de Ética y le dije no, porque la función del comité y7o Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación no es recibir quejas sino es el grupo colegiado que se encarga de operar y realizar todas las acciones afirmativas y correctivas dentro de la secretaria para lograr la igualdad laboral y no discriminación es decir; no tiene nada que ver con lo que hace el Comité de Ética; hay una figura que se llama el Opus Persone que tiene que ser designado y que dentro de sus funciones es la persona encargada de recibir las quejas por discriminación, esto se relaciona con el Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Estado de Chiapas, hay una figura que se llama Consejera quienes reciben las quejas por Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual. Esta Comisión debe estar sustentada mediante un Acta Constitutiva donde limites quienes son las personas que lo van a integrar, lo ideal sería que fuera la o él Jefe de Apoyo Administrativo, pero no es quien va realizar los procesos administrativos por lo que es importante nombrar al área directa por ejemplo: en la SEIGEN se nombró al Área de Recursos Humanos por que opera directamente los temas.*

*En la Auditoría de certificación son las instancias que emite el certificado como tal, en el país hay aproximadamente 10 que se encargan de hacerlo, ellos dicen si cumples o no con todo el requisito para poder certificarte; esta revisa que toda la información que dices tener este también alojada en el Micro sitio por esta razón también se incluyó al Área de la Unidad de Informática quien apoya para estas cuestiones técnicas. Otro punto importante es que quien preside esta comisión tiene que ser la máxima autoridad en el centro de trabajo, estamos hablando de su titular del centro y/o Institución laboral, ustedes se darán cuenta en su centro de trabajo quienes son las y los actores estratégicos para la efectividad de la implementación de la norma, para ello tiene que haber Lineamientos en el cual establezca la operatividad es decir, cada cuando convocas a las reuniones de trabajo para ir valorando los avances y requerimientos, de las reuniones ordinarias, extraordinarias, quienes tienen derecho a voz y voto entre otras cosas, también tienen que difundir estos Lineamientos para que el centro laboral sepa cómo funciona la comisión y el Organigrama de la misma.*

**Tercer Requisito;** *contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad, dentro de las funciones es la emisión de las convocatorias mediante los formularios de entrevistas estructuradas con ciertas preguntas que se les hace saber; hay que fijarnos que no tengas tintes discriminatorios por ejemplo; que pasa en los centros laborales cuando les preguntas si no estás embarazada para la contratación, estos tipos de preguntas hay que cuidar en las entrevistas, formularios y convocatorias para no generar cierta discriminación, no puedes preguntar tiene VIH-SIDA, para ello hay que colocar en el área de contrataciones (Recursos Humanos) una leyenda que diga: en este centro de trabajo no se discrimina a nadie por motivos de sexo, genero, discapacidad, que no se pueden solicitar constancias medicas de no gravidez y VIH-SIDA, tiene que quedar claro que cualquier persona que desee trabajar tiene que*

*tener las mismas oportunidades, esto es parte de un proceso en el reclutamiento por lo que la persona encargada de esta acción es el Área de Recursos Humanos.*

**Cuarto Requisito;** *realizar una auditoria interna, este autodiagnóstico que realizamos como centros laborales para darnos cuenta si cumplimos todo es importante contar con un diagnostico interno aquí entran las y los Enlaces de la Auditoria interna del centro laboral es decir; esta auditoria se realiza antes de que llegue el ente certificador, esto es importante porque te permite medir como esta al interior del centro laboral y si cuentan con todo los requisitos bien implementados y tede la oportunidad de corregir o adecuar alguna situación.*

**Quinto Requisito;** *medir el clima laboral y no discriminación, esto se realiza mediante un cuestionario ya establecido por las instancias normativas que te sirve para aplicarlo cada seis meses en el centro de trabajo, este nos sirve para detectar el ambiente laboral que seda en las diferentes áreas, cuando detectas un clima laboral de conflicto tienes que analizar la situación como para ver qué acciones afirmativas tienes que realizar, no se a veces es hacer una actividades en la cual convivan las y los compañeros que permita contar con un clima laboral ameno donde las y los trabajadores se llevan de la mejor manera, imagínense si pasamos 8 horas diarias conviviendo en la oficina, es necesaria realizar actividades de esparcimiento. Para medir este requisito lo hace la empresa que contratas para la certificación hay de todos los precios desde 30 mil hasta 80 mil pesos, los precios tiene mucho que ver el número de las y los trabajadores con que cuenta el centro de trabajo, es importante considera el número total de la plantilla no importando el tipo de contratación es decir, los del sindicato, confianza y por contrato, para la norma si cuenta porque todas las acciones que se realizan impactan en todo el centro de trabajo por lo tanto es aplicable para toda las personas que formen parte de la dependencia y por otra parte también es aplicable para las personas que derivado de nuestros servicios que otorgamos a la ciudadanía se realicen sin actos*

*de discriminación, eso establece la norma lo que quiere decir que en este apartado entran los profesionistas que se contratan de manera eventual y brindan un servicio”.*

Al término de la explicación por la facilitadora de este último requisito la Titular de la Unidad Enlace de Género realiza la siguiente pregunta:

Dependencia	Participación
Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural	¿En el requisito cuatro que habla sobre la revisión de la auditoría interna, se realiza por oficio o solo se ve con el Enlace de los auditores internos?

La expositora retoma la pregunta contestando que para toda las acciones que se realicen se deben de tener las evidencias del proceso, la persona responsable de implementar la norma tiene que solicitarle a las personas pertinentes, tienen que ser personas expertas en el tema de auditoría, tu les solicitas como sugerencia a las personas enlaces de la auditoría interna mediante un formato ya establecido que te realicen la valoración con la finalidad de que cuando lleven a cabo la revisión puedan decirte con toda la claridad en el nivel de cumplimiento que llevas.

Acto seguido la Titular de la Unidad Enlace de Género realiza la siguiente pregunta:

Dependencia	Participación
Secretaría de Obra Pública	¿En lo que respecta al personal nosotros manejamos el 3% de la obra, personal indirecto, ellos también entran?

La expositora retoma la pregunta diciendo, que todo el personal que tenga contacto derivado de nuestras funciones no es parte de la plantilla laboral como los de estructura por ejemplo pero al final la dependencia paga un salario por tanto si deben considerarse para no generar una discriminación, pregunta a las y los

participantes si no tienen dudas para pasar a los requisitos No Críticos; al respecto menciona lo siguiente; para lograr la certificación se necesita un mínimo de 70 puntos y para lograr esto necesito los No Críticos para subir mi puntuación, si bien es cierto con los 5 requisitos crítico puedes lograr los 70 puntos sin embargo es importante considerar los No Críticos porque estos te dan la certificación y dependiendo del logro te certificas con calidad Bronce, Plata u Oro. Es importante considerar que dentro de los requisitos No críticos están los siguientes:

**Requisito Seis No Crítico;** este nos dice que debemos de tener un Código de Ética y/o Equivalente, cuando hablamos de este tema pensamos de inmediato el que emitió la Secretaria de Honestidad y Función Pública como instancia normativa sin embargo; en el tema de la Norma 025 el centro de trabajo es indispensable buscar una normativa interna como lo es el Código de Conducta que todas las instituciones lo tienen por lo que una buena práctica es solicitar al Comité de Ética que brinde la oportunidad de armonizar su Código de Conducta con la Política de Igualdad Laboral y No discriminación y se armoniza considerando cuestiones que no fueron previstas en el Código de Conducta se consideran y de esta manera garantizamos que haya un equivalente del Código de Ética en la institución que garantice el tema y hay que difundirlo a todo el personal.

**Requisito Siete No Crítico;** otorgar igualdad salarial, prestaciones y compensaciones al personal, esto tiene que ver con el Área de Recursos Humanos como ya habíamos dicho es la columna vertebral al interior del centro laboral, este requisito pide la transparencia en salarios, solicita una base de datos en la cual especifique quienes son las personas que laboran, que hacen, por sexo (Hombre, Mujer), y la especificación del sueldo; esto es con la finalidad de ver si tanto hombres como mujeres ganan lo mismo con la realización de cierta actividad, es demostrar que una persona con discapacidades diferentes tiene las mismas oportunidades en

salarios, es un tabulador de salario que demuestre que si cumple la igualdad de oportunidades salariales entre hombres y mujeres.

**Requisito Ocho No Crítico**, contar con permanencia de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades, una buena práctica en la SEIGEN es que durante la Administración de la C.P. María Mandiola Totonicaguana ha habido más de 10 ascensos esto es bueno por que como institución nos suma puntos para la certificación, para esto tiene que haber un mecanismo de ascenso por que se elaboró un documento que se llama Ascenso y Permanencia como un medio probatorio, es decir se hace una convocatoria difundida al personal para que sepan que tienen que hacer para aspirar al ascenso, es importante considerar que las oportunidades entre hombres y mujeres tiene que ser en igualdad de condiciones es decir; para ser aspirante tienen que llevar cursos de actualización por ejemplo; pero si una mujer que tiene puesto de secretaria el o la jefa no le da permiso para tomar los cursos pues estaría en desventaja y suponemos que los hombres tendrían más oportunidades, todos estos detalles es importantes considerarlos.

**Requisito Nueve No Crítico**; contar con procesos de formación, capacitación y adiestramiento con igualdad de oportunidades; tienes que tener un documento que lleve el mismo nombres y un Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC) para detectar en el centro del trabajo que capacitación necesita el personal y tiene que ser bajo el instrumento del DNC, FODA y un Programa Anual de todos los talleres que vas a brindar al personal con igualdad de oportunidades; la Auditoria en este apartado te revisara que tanto hombres como mujeres asistan a esos cursos para la oportunidad de los ascensos y permanencia.

**Requisito Diez No Critico**; contar con Plan de Capacitación y Sensibilización en Igualdad Laboral y No Discriminación para el personal del centro de trabajo; esto va

mucho con el tema de Derechos Humanos y No Discriminación, estos temas tienen que ir enfocados a áreas específicas, este requisito se enfoca en que los Comités de Ética reciban esta capacitación en estos temas, es muy importante que el Comité de Ética y de la Norma 025 tengan un plan anual y todas las personas del centro laboral tienen que tomar una capacitación constante en temas de Género, Derechos Humanos de las Mujeres, No Discriminación; si no hay personal al interior de su dependencia que lo brinde a través de las Unidades de Igualdad de Género pueden gestionarlo con otras instancias que sean expertas en el tema o en su caso contratar a expertos si así lo consideran.

**Requisito Once No Crítico**, utilizar Lenguaje Incluyente No Sexista y Accesible; en este apartado tengo que comprobar a la Auditoría que yo si manejo el lenguaje incluyente que no visibilizó a las mujeres, mediante todo los procesos administrativos es decir cuando hace esa verificación la Auditoría va a las Áreas de Apoyo administrativo, Planeación entre otras para ver si en toda la documentación están usando el lenguaje incluyente; si no tienen idea como usarlo la recomendación es capacitación en lenguaje incluyente, por ejemplo en la SEIGEN como buena práctica el Área de Promoción con Perspectiva de Género creo una Guía para que sepan cómo aplicar el lenguaje incluyente al interior del centro laboral, por otra parte el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) tiene 3 Manuales y la norma te pide que los manejes sin embargo; son muchas hojas por lo que se optó por hacer una Guía Práctica que te facilite la comprensión y aplicación de la misma. Otra parte importante es la página Web de la institución allí se debe alojar todo lo que tenga que ver con la norma 025 y que el personal lo consulte esto nos da más puntos para la certificación.

**Requisito Doce No Crítico**, realizar acciones para corresponsabilidad en la vida laboral y familiar, las mujeres no conciliamos lo laboral con lo familiar todas pueden ver a 'sus compañeras que tienen hijos a las 4 de la tarde salen corriendo porque

tienen las labores de cuidado a diferencia de los hombres no salen a las 4; esto tiene que ver con las actividades de cuidado que se nos asigna a las mujeres, por eso el centro de trabajo debe garantizar esta parte por ejemplo en la SEIEGEN hay una Área de Lactancia esto les permite a las mujeres dar de amamantar a sus hijas e hijos en un espacio seguro e higiénico, se hicieron convenios con guarderías para aminorar los costos, están también los permisos para las licencias de maternidad y paternidad con goce de sueldo para ello se tiene que difundir este requisito al interior del centro de trabajo, en este sentido la Auditoría lo que checa es que realmente la usen tanto hombres como mujeres en igualdad de condiciones, es importante que los hombres se involucren en usar esta licencia.

La expositora menciona que por cuestiones de tiempo cierra con su participación recordándoles que pueden iniciar con el requisito 1 y 2 así como iniciar hacer su Política de Igualdad y No discriminación e instalar su Grupo y/o Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación como tarea para avanzar en este proceso. Agradece a todas y todos por la atención.

### Cierre.

La Titular de la Secretaría de Igualdad de Género, C.P. María Mandiola Totricaguena, dio el siguiente mensaje:

*“Muchas Gracias Mtra. Norbi Verónica Pérez López, gracias al equipo de la Secretaría de Igualdad de Género que realizó esta actividad tan importante, saludo con muchísimo gusto a las y los Enlaces de las Unidades de Igualdad de Género de las diferentes Dependencias y Organismos Públicos de la Administración Pública del Estado de Chiapas y desde luego mi afectuoso saludo al Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas(ICATECH) por la colaboración de permitir el desarrollo de la actividad en este espacio.*

*El compromiso de la igualdad no es un compromiso de un solo día o de una sola dependencias, es un compromiso permanente de todo los días de todas las instituciones de nuestro estado; por ello agradezco a todas y todos ustedes su presencia su respaldo y compromiso con esta agenda tan importante, sé que desde el primer día que pusimos en marcha las instalaciones de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género, hemos venido trabajando hombro con hombro codo con codo, desde luego con el profesionalismo y determinación que ustedes representan en la administración pública, ese profesionalismo que reconoce el servicio público en Chiapas; y desde luego cumpliendo con la Visión y la instrucción de nuestro gobernador Rutilio Escandón Cadenas de lograr un servicio público con una visión transformadora que incida en cerrar las brechas de desigualdad y lograr el ejercicio pleno de derechos y libertadas, y nuestro gobernador tiene un gran compromiso con la igualdad y prueba de ello es el gran impulso que nos ha brindado para poder transversalizar la perspectiva de género.*

*Quiero decirles que este es el primer paso que tenemos que seguir todas y todos avanzando en este tema de manera conjunta, cada quien de la parte que le corresponde y estoy segura que vamos a seguir contando con su presencia desde luego pero también con su compromiso, con su participación decidida y permanente para seguir avanzando en este tema, mi agradecimiento y reconocimiento desde luego y toda mi confianza por la labor coordinada que estamos haciendo, sé que hay mucho trabajo por delante hay normas, procedimientos, metodologías que tenemos que implementar pero ciertamente tenemos un gran equipo, un equipo de las que nos sentimos sumamente orgullosa y es el equipo de la Administración Pública del Estado de Chiapas; yo sé que con su profesionalismo y con su labor diaria vamos a seguir haciendo la diferencia, vamos a seguir demostrando que en Chiapas la Igualdad es una práctica diaria y es una labor que se refleja en todas las acciones de cada una de las dependencias, estoy segura que en cada una de las actividades que realizamos en nuestro día, día vamos a venir fortaleciendo en todo*

*lo que estamos construyendo tengo la certeza que vamos por más en el camino de la transformación que estamos emprendiendo para construir un Chiapas más igualitario, más justo y hacemos valer una mayor justicia para todas y todos. Muchas gracias y en hora buena por esta actividad realizada, muchas gracias equipo.*

*Acto seguido la Facilitadora Mtra. Norbi Verónica Pérez López, Coordinadora de las Unidades de Igualdad de Género procedió a la clausura del evento; siendo las 14:00 horas damos por concluida la segunda reunión de Planeación Sistemática de las Unidades de Igualdad de Género, muchas gracias por la presencia de todas y todos que tengan una excelente tarde”.*

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a 23 de abril de 2021.