



# UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

## Relatoría de Planeación Operativa de las Unidades Enlaces de la Coordinación de Igualdad de Género de la Secretaría de Igualdad de Género

25 de junio del 2021.



**Fecha:** 25 de junio del 2021.

**Lugar:** “Centro de Convenciones El Carmen”, ubicado en Miguel Hidalgo, Barrio Santa Lucía en la Ciudad de San Cristóbal de las Casas.



### **Objetivo.**

Fomentar la coordinación con las Unidades Enlaces de Igualdad de Género, para medir avances de la institucionalización de la transversalización de la perspectiva de género en las estrategias, objetivos y líneas de acción institucionales.

### **Bienvenida.**

La Mtra. Norbi Verónica Pérez López, Coordinadora de Unidades de Igualdad de Género, a nombre de la Titular de la Secretaría de Igualdad de Género C.P. María Mandiola Toticaguena, dio las palabras de bienvenida y 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.

Orden del día	
Hora	Tema
10:00 a 10:10	Bienvenida e inauguración “Planeación Sistemática de Unidades de Igualdad de Género” a cargo de la Coordinadora de las Unidades de Igualdad de Género, Mtra. Norbi Verónica Pérez López.
10:10 a 11:20	Violencia Política en Razón de Género, a cargo de la Mtra. Sofía Margarita Sánchez Domínguez, Consejera Electoral del Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.
11:20 a 11:50	Programa de Formación de Género, a cargo de la Directora de Capacitación de la Secretaría de Igualdad de Género, Lcda. Laura Elizabeth Utrilla Méndez.
11:50 a 12:30	Certificación por Competencia Laboral, a cargo de la Lcda. Guadalupe Montoya Meza, Coordinadora de Certificación y Evaluación de Competencias del Instituto de Administración Pública del Estado de Chiapas.
12:30 a 14:20	Plan de Trabajo de las Unidades de Igualdad de Género, Mtra. Norbi Verónica Pérez López.
14:20 a 14:40	Clausura de los trabajos por la Mtra. Norbi Verónica Pérez López.

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 15, Funcionamiento:

*“En las planeaciones operativas deberán asistir únicamente las personas titulares de las Unidades de Enlace 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 3ra. Reunión de Planeación Operativa.

#### **Lista de las y los titulares que asistieron a la reunión:**

1. Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas.
2. Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas.
3. Sistema para el Desarrollo de la Familia del Estado de Chiapas (DIF)
4. Secretaría de Economía y del Trabajo.
5. Secretaría de la Honestidad y Función Pública.
6. Colegio de Bachilleres de Chiapas.
7. Instituto de Bomberos del Estado de Chiapas.
8. Instituto de Formación Policial.
9. Instituto de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales del Estado de Chiapas.
10. Comisión de Caminos.
11. Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca.
12. Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.
13. Procuraduría Ambiental del Estado de Chiapas.
14. Secretaría de Obras Públicas.

15. Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas.
16. Instituto Casa de las Artesanías de Chiapas.
17. Secretaría de Protección Civil.
18. Centro Estatal de Trasplantes del Estado de Chiapas.
19. Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa.
20. Secretaría de Turismo.
21. Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas.
22. Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Chiapas  
“CONALEP”.
23. Secretaría de Hacienda.
24. Instituto Chiapaneco de Educación para Jóvenes y Adultos.
25. Universidad Tecnológica de la Selva.
26. Instituto de la Juventud del Estado de Chiapas.
27. Oficialía Mayor.
28. Universidad Politécnica de Chiapas.
29. Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural.

#### **Lista de instituciones que asistieron de las Secciones:**

1. Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas.
2. Secretaría de Movilidad y Transporte.
3. Secretaría de Hacienda.
4. Secretaría de Salud.
5. Sistema para el Desarrollo de la Familia del Estado de Chiapas (DIF).
6. Secretaría de Economía y del Trabajo.
7. Instituto del Deporte del Estado de Chiapas.
8. Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y Participación Ciudadana.
9. Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.
10. Secretaría de Obras Públicas.

11. Procuraduría Ambiental del Estado de Chiapas.
12. Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica.
13. Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas.
14. Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.
15. Secretaría de la Honestidad y Función Pública.
16. Instituto de Formación Policial.
17. Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado de Chiapas.
18. Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas.
19. Centro Estatal de Trasplantes del Estado de Chiapas.

#### **Instituciones que no asistieron a la reunión:**

1. Secretaría de Bienestar.
2. Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
3. Coordinación Estatal para el Mejoramiento del Zoológico.
4. Talleres Gráficos de Chiapas.
5. Consejería del Gobernador.

#### **Relación de personas invitadas que asistieron a la reunión:**

1. Instituto de Administración pública del Estado de Chiapas. Lcda. Guadalupe Montoya Meza, Coordinadora de certificación y evaluación de competencia.
2. Instituto de elecciones y participación ciudadana. Mtra. Sofía Margarita Sánchez Domínguez, Consejera Electoral.
3. Gobierno Municipal de san Cristóbal. Antropóloga Adela Bonilla Vida, Directora de Equidad de Género y Desarrollo de las Mujeres.

## Primera Intervención. Violencia Política en Razón de Género.



La primera intervención estuvo a cargo de la Mtra. Sofía Margarita Sánchez Domínguez, Consejera Electoral del Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana, explicó la evolución que ha tenido el quehacer institucional en la Violencia Política en Razón

de Género, ya que anteriormente en las instituciones no existían áreas de género, había pocas mujeres en puestos directivos y las madres de familia tenían doble papel que formaban parte de la normalidad.

Hizo referencia que hace muchos años no visualizaba por qué tenía que luchar por esos derechos de las mujeres, hasta a partir del 1 de junio 2016, cuando fue nombrada consejera y se encontraba en la Comisión de Igualdad de Género y atendió el caso de las “Famosas Manuelitas”.

Así mismo, con el Instituto en los años 2014 y 2015 tuvo el compromiso para cumplir con la paridad de género debido a la omisión en el tema de los partidos políticos y los ayuntamientos, en esas fechas a través de distintas sentencias se hizo jurisprudencia y se obligó a los ayuntamientos a cumplir con la paridad en la postulación de manera horizontal y vertical. Puntualizó que de la transversalidad no se hablaba tanto anteriormente.

En Chiapas se organizaron un grupo de mujeres denominado la “Red de paridad” o “REPARE”, que visualizó ésta falta y junto con otro grupo de políticos que eran minoría, impugnaron para que se postularan mujeres, en ese contexto se realizó la reforma del 6 de junio del 2019 y como complemento en abril de 2020, aún con la pandemia, se realizó la reforma en materia de la Política en Razón de Género, que alcanzó como un universo de derechos políticos y electorales no solo a los cargos de elección sino también a los cargos de designación como los que ahora ocupan muchas mujeres.

Las Unidades de Igualdad de Género tienen poco tiempo de funcionamiento y el reto es muy grande, pero considero que es el momento para que funcionen de manera completa, puntualizó.

Entonces, éste es el origen de la desigualdad entre hombres y mujeres y hay un problema de los roles y los estereotipos que se ven en el ámbito privado que luego se reflejan en el ámbito laboral. Expresó, debemos trabajar en conjunto para romper los estereotipos de género que nos han violentado.

Nuestra Constitución es del año 1917 y hasta el año 2019 se reconoce la sustantiva paridad, así como la designación en los cargos públicos. Esta es la visión y la perspectiva de género que debemos empezar a generar para la igualdad la entre mujeres indígenas, discapacitados, entre otros.

Celebra que haya este tipo de reuniones de igualdad de género y que haya hombres en las reuniones y en las Unidades, para regenerarse y generar éstas perspectivas de género y compartirlo con más personas. En este contexto toma relevancia las reformas que comenta.



El reconocimiento de igualdad se debió haber realizado desde hace siglos desde que existen hombres y mujeres, puntualizó, este reconocimiento ha sido gracias a la lucha de mujeres valientes que a lo largo de la historia tuvieron que incorporarse al ámbito laboral por medio de guerras, luchando por las desigualdades de salario, ocasionando que las asesinaran. Citó algunos ejemplos: la “Sentencia del Campo de Algodoneros”, llamada incorrectamente las “Muertas de Juárez”, donde las mujeres migrantes empiezan a quitar espacio a los hombres en las industrias, y que por el hecho de quitar estos espacios empiezan a aparecer asesinadas y las matan sólo por el hecho de ser mujeres. Hasta que una mujer empieza una lucha porque apareció su hija muerta y ésta lucha llega hasta la Corte Interamericana que fue de mucha ayuda, porque en México empiezan a darse estos cambios para garantizar sus derechos y también el derecho a la vida y al primer Manual que emite el Poder Judicial de la Federación para juzgar y reconocer con perspectiva de género. El tema es reciente, aproximadamente 20 años después de los sucesos.

El tema de la violencia política es histórico no tiene que ver con la paridad, y esto se visibilizó y apareció desde que la primera mujer que decide participar en tomar decisiones es violentada por el simple hecho de ser mujer.

Y es por ello que a los órganos electorales le corresponde garantizar el derecho a la democracia, es donde más perspectiva de género ha habido y recientemente el Instituto Nacional Electoral ha empezado a buscar la paridad en la integración, pero es una decisión de las Cámara de Diputados.

El INE ha promovido que las mujeres asuman más participación electoral y un paso más adelante en la perspectiva de género.



El Instituto Nacional Electoral y Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos Electorales, generan un protocolo para tratar de sancionar este tipo de conductas porque no se consideraba un delito todavía y es evidente como se atiende la violencia política en razón de género. Sin duda alguna el tribunal fue la instancia que más sentencias con perspectiva de género emitió. Entonces los tribunales son los que han venido marcando el paso para generar garantías para mejores derechos políticos electorales de las mujeres.

Esta reforma en materia de violencia política fue muy confusa cuando se aprobó el 13 de abril del 2020, porque no era una reforma constitucional, sino que fue una reforma que parcialmente modificó diferentes leyes: 6 generales y 2 orgánicas para sancionar la violencia política; en consecuencia, en cada estado se tenía que hacer esta armonización para darles elementos a las diferentes instituciones del procedimiento especial sancionador e instancias resolutorias, que en Chiapas las tenemos. Y la ley que más importa para este tema es la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** y era posible que la mayoría de las personas no la conocieran sino hasta que se incorpora la política con 22 conductas que la tipifican, y es donde están incluidas todas las mujeres con cargo de designación.

Explicó, fue un transitar difícil porque no quedó claro de quien era la atribución, las instituciones no tenían claro como sancionar. En el caso de Chiapas el Congreso Estatal logró esta armonización el 29 de junio del 2020. Pero quedó invalidada con

la aprobación a las reformas a estas leyes y particularmente a la ley de instituciones y procedimientos de electorales, pero quedo invalidada porque no realizaron consulta previa al Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, los únicos estados que han atendido este convenio en materia de derechos indígenas son Chiapas, Michoacán y Guerrero, pero no de manera exhaustiva. Aunque la Suprema Corte de Justicia invalidó esta reforma.

Concluyó la evolución del transitar de las reformas, comentando que, aunque la Secretaría de Igualdad de Género y los Órganos Internos de Control tienen atribuciones para sancionar estas malas conductas de Violencia Política en Razón de Género, también las tiene la Auditoría Superior del Estado, es decir, en Municipios donde no hay órgano interno de control le corresponde atender a la Suprema Corte de Justicia.

En el observatorio han estado impulsando y dejando claro las atribuciones que tiene cada institución.

Finalizó diciendo que, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, actualmente ya prevé la atención a varios tipos de violencia: psicológica, física, sexual y la patrimonial; y además las modalidades: familiar, laboral y docente, en la comunidad e institucional.

Cedió la palabra a la Dra. Gloria Esther Mendoza Ledesma de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y Discriminación.



En su intervención la Dra. Gloria proporcionó información acerca de la violencia política en razón de género: cómo podemos identificarlo, qué es lo que tenemos que hacer cuando se constituya que es un acto y cómo denunciar.

Añadió que partir de la reforma en materia de Violencia Política en Razón de Género, mencionada por la Consejera Electoral, Mtra. Sofía Sánchez, se establecen 3 vías para atender, instaurar procedimientos y sancionar la violencia política en razón de género:

### **Penal, administrativa y electoral.**

Esta violencia es un delito que se encuentra contenido en una ley general en materia de delitos electorales, en el caso del estado de Chiapas en nuestro Código Penal Estatal que no se encuentra tipificado, sin embargo, al ser una ley general que lo establece, vincula entre las entidades federativas de los estados para investigar estas conductas que están tipificadas como delitos.

Explicó, que queda a elección de la mujer que se duela o haya quejado o sufrido de una conducta, elegir que vía va a impulsar, las diferencias son los tipos de sanciones: en la vía penal: alcanza multa y hasta la prisión, en la administrativa va desde una amonestación pública, privada hasta la inhabilitación y en la vía electoral es una multa, una disculpa pública y la inscripción de la persona sancionada en el Registro Nacional y Estatal de personas sancionadas por razón de política en violencia de género.

Destacó que en las 3 vías es fundamental imponer una denuncia ante la autoridad competente en la Fiscalía del Ministerio Público y establecer en la denuncia circunstancias del tiempo, modo y lugar de los hechos, que se refiere al dónde, cómo, cuándo, a qué hora me pasó, quien estaba cerca, cómo me pasó, establecer la conducta detalladamente de la que ha estado siendo objeto la persona, lo que ayudará o facilitar la investigación a la autoridad.

Instaurada la denuncia o querrela ante la Fiscalía del Ministerio Público esta iniciará la investigación a través de un registro o carpeta de investigación y mandará a su policía ministerial para realizar una investigación simultánea. Ambas autoridades pueden iniciar la investigación de los delitos de dos cosas: el hecho que la ley establece y la probable responsabilidad de la persona.

Nos rige un sistema mixto, acusatorio, en el sistema de materia penal, la autoridad que investiga y la que sanciona, por lo que el Ministerio Público tiene que ejercitar la acción penal y lo realizará a través de un Juez de Control Competente quien llevará a cabo todas las etapas de procedimiento penal para llegar a la sentencia definitiva.

En la vía administrativa se necesita se acredite ciertas características del sujeto que probablemente cometió el delito. Explicó que las y los servidores públicos pueden realizar conductas que constituyan violencia política en razón de género y podrán denunciarlos por la vía administrativa ante el Órgano Interno de Control de cada una de nuestras dependencias y la sanción va hasta la inhabilitación.

Por la vía electoral, se tiene un procedimiento que se denomina: Procedimiento sancionador, se debe anexar todas las pruebas para acreditar la narración del denunciante, existe promedio de resolución de 17 días.

### ¿Qué se hace en el Procedimiento Sancionador?

En 24 horas después de presentada la queja se tiene el plazo para determinar medidas cautelares, si fueran necesarias, el organismo electoral establece estas medidas cautelares para cesar la conducta, además solicita las medidas de protección de la integración física y psicológica del denunciante. Después se emplaza a la persona denunciada para que en 3 días de contestación Y se llevan a cabo las pruebas de alegatos en 3 días. Los plazos de contestación por parte de la autoridad son muy pequeños y rápidos porque el Sistema Electoral se rige por los principios del sistema procesal penal.

Cerró su intervención comentando que la Dirección Ejecutiva Jurídica y de lo Contencioso del Instituto, es quien opera, propone y realiza los proyectos, pero es la Comisión Permanente de Quejas y Denuncias del Instituto compuesta por 3 consejeras electorales mujeres quienes deciden si se aprueban o no los proyectos y la resolución definitiva del Procedimiento Especial Sancionador la aprueba el Consejo General.

### Segunda Intervención. Programa de Formación de Género.

La Directora de Capacitación de la Secretaría de Igualdad de Género, Lcda. Laura Elizabeth Utrilla Méndez, explicó que la Secretaría de Igualdad de Género, cuenta con el Programa de Formación de Género, que tiene como objetivo principal capacitar a toda la plantilla de servidores públicos en materia de igualdad de género, bajo cuatro componentes:

- ABC de Género.
- Sensibilización.
- Capacitación.
- Profesionalización.



Hizo del conocimiento a todas las y los asistentes, las modalidades de talleres-cursos, considerando los protocolos por la pandemia:

- Presencial (únicamente para tomadores de decisiones, jefaturas o personas estratégicas dentro de las entidades).

Y a través del Centro de Capacitación Virtual (CECAVI), un espacio permanente y continuo para procesos de formación en línea para el funcionariado público y población en general de manera:

- Virtual.
- Virtual – presencial.
- En línea.

Además, señaló que uno de los retos que tiene la Secretaría, es trabajar con el **“Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”** para dependencias y entidades.

Mencionó que por mandato todas las dependencias y entidades deben tener personas consejeras, para estas personas se cuenta con el curso:

- Pautas de conductas y funciones de la Persona Consejera – modalidad presencial.

Para los integrantes de los Comités el curso:

- Aproximación a la Actuación con Perspectiva de Género de los Comités de Ética, el Órgano Interno de Control y la Autoridad Sustanciadora.

Hizo un llamado para que todas las personas consejeras y del Comité tomen de manera personal el curso y no envíen a otra persona en su representación, con la finalidad de obtener una formación y acreditarlos.

Comunicó que se está preparando el Curso de Primeros Auxilios Psicológicos y la Hoja de Ayuda para personas consejeras, para darles todas las herramientas y facilitarles su trabajo, esta Hoja consiste en cómo van a tomar ellos la relatoría de las víctimas y la de Primeros Auxilios, como la persona Consejera va atender a la víctima y no revictimizar.

Expuso las siguientes fechas para los cursos:

FECHAS DE CURSOS			
Cursos	Julio	Agosto	Septiembre
Pautas de Conducta y Funciones de la Persona Consejera	7	11	8
Aproximación a la actuación con perspectiva de género de los comités de ética	8	12	9
Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual	5 al 11 12 al 18	2 al 8 9 al 15 16 al 22	6 al 12 13 al 19 20 al 26

Además, destacó que la Secretaría de Igualdad de Género, cuenta con los cursos ABC de Género siguientes:

- Causas estructurales de la violencia.
- Derechos humanos de las mujeres.
- Masculinidades un camino a la paz.

En el tema: Componente de Sensibilización los siguientes cursos:

- La desigualdad de las mujeres en la sociedad.
- La discriminación hacia las mujeres.
- La violencia hacia las mujeres.
- Mecanismos comunes de exclusión y denegación de derechos.
- Formas y esquemas para transformar la realidad desde el servicio público.

Continuó explicando, que la Secretaría de Igualdad de Género, cuenta con Cursos y Talleres para la población social/funcionariado público, en los siguientes temas:

- Comunicación con Perspectiva de Género y Diversidad Sexo-genérica.
- Lenguaje incluyente y no sexista para la administración pública.
- Educación digital (escuelas): Autocuidado digital, Violencia digital y machismo, estudiantes.
- Manual de Mecanismos de Género. Ayuntamientos.
- Violencia política contra las mujeres en razón de género. Ayuntamiento, partidos políticos, etc.

### Tercer Intervención. Certificación por Competencia Laboral.



La Lcda. Guadalupe Montoya Meza, Coordinadora de Certificación y Evaluación de Competencias del Instituto de Administración Pública del Estado de Chiapas.

Explicó que el Instituto de Administración Pública del Estado de Chiapas, es una institución especialista en Administración Pública, pero también es una entidad de certificación y evaluación de competencias laborales, acreditada por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

CONOCER, es una Entidad de gobierno federal que coordina y regula el régimen de certificación de competencias, aplicables a toda la república mexicana, previsto en el artículo 45 de la ley federal de educación. Promueve y coordina a través de la red-CONOCER, las Competencias de las personas.

Mencionó la definición de las **COMPETENCIAS**: como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes verificables y evaluables que se evidencian en el desempeño de una función productiva con base a estándares de calidad establecidos.



Posteriormente define el **Certificado de Competencia** y explicó que es un documento oficial expedido por la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal, en el cual se asegura que el desempeño de una persona se ajusta a lo que requieren las empresas o instituciones y que para obtenerlo existe un proceso de evaluación.

Añadió que este proceso de evaluación para la certificación tiene las siguientes etapas:

- Planeación. El evaluador asignado contacta al candidato a evaluarse para aclarar dudas, acordar la fecha de evaluación y la fecha de entrega de resultados.
- Evaluación. Se realiza en las instalaciones del IAP-Chiapas, en la fecha acordada en el Plan de Evaluación, con una duración variable de 1 a 6 horas dependiente del estándar.

Comentó que la evaluación puede ser de una situación real de trabajo o bien dependiendo de las características de la función puede ser una situación laboral simulada, evaluando lo siguiente:

- Examen de Conocimientos.
- Entrega de Productos de manera digital (PDF).

- Presentar Desempeños.
- AHV (Actitud, hábito y valor)

Señaló que para la entrega de resultados se pueden aplicar dos emisiones de juicio según corresponda:

- **Competente:** El candidato logró demostrar todas las evidencias y suficiencias requeridas en el instrumento de evaluación alcanzando el puntaje mínimo requerido.
- **Todavía no competente:** El candidato no logró demostrar todas las evidencias y/o suficiencias requeridas, en consecuencia, no alcanza el puntaje mínimo requerido por el estándar.

La entrega del resultado, se hará conforme a lo establecido en el Plan de evaluación.

Finalizó comentando que existe un catálogo de competencias para certificarse y explicó que el costo para la certificación por Servidor Público, será de \$ 3,000.00 (Tres mil pesos 00/100 M.N).

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

El siguiente acto se realizó mediante una dinámica grupal de acompañamiento, compromiso y retroalimentación con las Unidades Enlaces de Igualdad de Género.

La facilitadora, Mtra. Verónica Pérez, explicó la metodología de la actividad, correspondiente a la “Revisión de los Planes de Trabajo” de la Unidades Enlace de Igualdad de Género.

El objetivo realizar 8 mesas de trabajo para intercambiar experiencias, comentar avances y análisis de género de su árbol de problemas y matriz de Indicadores de resultados, a manera que permita la retroalimentación a todas las instituciones.

Para tal acto, se integraron las mesas las siguientes mesas de trabajo.

Muestra las instituciones que lideraron los trabajos en equipo:

Facilitadoras							
<b>Secretaría de Hacienda</b>	<b>Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca</b>	<b>Instituto de la Juventud</b>	<b>Secretaría de Medio Ambiente</b>	<b>Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado</b>	<b>Secretaría de Obra Pública</b>	<b>Secretaría de Movilidad y Transporte</b>	<b>Comisión de Camiones de Infraestructura Hidráulica</b>
ICHEJA INIFECH OFICIALIA MAYOR Universidad Politécnica Consejería Jurídica	Economía y Trabajo Instituto del Café COBACH Anticorrupción ICATECH	Conciliación Laboral Zoomat Trasplante ICTI Universidad de la Selva	Procuraduría Ambiental SEDESPI Casa de las artesanías TURISMO Instituto del Agua	Honestidad y Función P. BIENESTAR DIF Talleres Gráficos Instituto de Transparencia	Instituto tecnológico superior de Cintalapa ISSTECH SALUD Secretariado Ejecutivo Bomberos	CECYTECH Sistema Chiapaneco CONALEP Prevención social de la Violencia Instituto de Formación Policial	SS y PC Secretaría de Protección Civil Control de Confianza Promotora de vivienda INDEPORTE

Reuniones en equipo, cada facilitadora expuso ante su equipo su trabajo, el análisis de género que se realizó, su vinculación con el Árbol de problemas y el Árbol de objetivos, y la MIR, el quehacer institucional y la Política Transversal de Igualdad de Género en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.

Posteriormente, en plenaria las personas que facilitaron generarán un tipo de panel comentando sus experiencias en la implementación del Plan de Trabajo, su procedimiento y recomendaciones generales para el grupo y recomendaciones para

la Coordinación para obtener mejores resultados en el seguimiento del Plan de Trabajo.



Resultados y recomendaciones de los equipos:

Equipo	Resultado
Equipo 1	<p>La Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica, en representación del equipo comentó, que algunas dependencias no están totalmente coordinadas, que es importante distribuir todas las actividades entre las distintas áreas internas de las dependencias: Apoyo Administrativo, Unidad de Planeación, direcciones, jefaturas de departamento entre otras, para aterrizar el Plan de Trabajo.</p> <p>Recomendó que es importante que se acerquen a la Coordinación de Unidades de Igualdad de Género con la Mtra. Verónica Pérez, para conciliar temas con ella por su experiencia te orienta mucho y te da claridad hacia donde ir avanzado.</p>

<p>Equipo 2</p>	<p>La Secretaría de Hacienda explicó los resultados y recomendaciones obtenidas en el equipo, explicaron que en reunión con el equipo cada dependencia comentó los problemas y debilidades y fortalezas que tienen como organismo público.</p> <p>Y la Mtra. Susana comento que la carátula deberá estar alineado al Programa Presupuestario 020: Igualdad de Género, de lo contrario; es decir:</p> <p>Si el recurso fue asignado a otro programa presupuestario, será un problema para evaluar el nivel de cumplimiento institucional, porque se tiene que dar cumplimiento al exhorto por parte del Congreso.</p> <p>El congreso pedirá a la Secretaría de Hacienda qué organismos públicos cumplieron con este exhorto y únicamente consideraremos los programa presupuestarios que estén alineados al Programas Presupuestarios 020; por ello, la relevancia que la persona encargada de hacer el proyecto de verifique que la alineación se realice a este programa presupuestario y ahí viene la facilidad y apertura para crear su propio fin y propósito apegado al quehacer institucional con la política de igualdad de género.</p> <p>Aclaro esto no significa que todos van a tener el mismo fin y propósito, sino que cada organismo lo tendrá de manera individualizada, Preciso, que es importante que quede claro, que lo que se está haciendo a través de las Unidades de Enlace, es fortalecer al interior de los organismos públicos y se trata de dar cumplimiento a una política y aun exhorto y no de usurpar funciones de otros organismos o realizar funciones que no nos corresponden.</p> <p>Las Unidades al interior de la Secretaría de Hacienda, deben tener un conocimiento con perspectiva de género por lo que se impartirá un curso especializado en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género para las áreas involucradas con el tema de igualdad de género y que procesan la información tales como: Dirección de Presupuesto, de Gasto Institucional, Inversión, Contabilidad y Política del Gasto.</p> <p>Hay un 30% o 40% de los proyectos que se han realizado mal, porque las Unidades de Planeación, muchas veces no están involucradas con tema de igualdad de género.</p> <p>Explicó que un programa presupuestario es un conjunto de proyectos y por lo tanto lo pueden utilizar otras dependencias, inclusive los 63 organismos que son del ejecutivo pueden alinear, vincular y modificar el programa presupuestario 20 que es el de igualdad de género.</p>
-----------------	--

Equipo 3	<p>Expuso las recomendaciones y resultados del equipo el Instituto de la Juventud, recomendó organizar a las dependencias conforme sus avances porque de ese equipo únicamente 4 dependencias tienen avances y uno no, explicaron que tienen claro que la perspectiva de género la tienen que incluir dentro del quehacer institucional de cada dependencia y no realizar un proyecto nuevo.</p>
Equipo 4	<p>La Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca llegaron a la conclusión de que habían trabajado de forma externa el Plan de Trabajo y que tenían que trabajar de manera interna. Este trabajo se tiene que reflejar al exterior.</p> <p>Explicaron que en la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca se dan muy pocos apoyos a las mujeres, porque las consideran poco productoras y las mismas reglas de operación permiten que no se apeguen a ellas, en la Secretaría de Economía también quedan excluidas, en el ICATECH trabajan con cursos con estereotipos, los hombres con manufacturas y las mujeres si van hacer bordados, costuras, cocina.</p> <p>Por lo que consideran que desde arriba debemos empezar a cambiar y es lo que debemos a incluir en el Plan de Trabajo, para diferenciar a mujeres y hombres y a buscar un lenguaje incluyente.</p> <p>Recomendaron a la Coordinación realizar un directorio para tener una comunicación con los enlaces.</p>
Equipo 5	<p>La Secretaría de Obra Pública, emitió los resultados y recomendaciones de este equipo, explicaron, que partieron de una plática de cómo van con su plan de trabajo, consideran que ese es el punto principal, el Plan Estatal, donde vamos a ver cómo estamos cada dependencia en el tema de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Cada dependencia del equipo tiene su avance y el apoyo fundamental que como unidades es el de apoyar, el compromiso a los compañeros es el acompañamiento del desarrollo de su Plan de Trabajo.</p>
Equipo 6	<p>Expuso los resultados y las recomendaciones la Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural, explicando que es importante los jefes y directores de la dependencia para hacer realmente una evaluación, para ser realmente transversal la igualdad de género dentro de la institución y puedan ir trabajando.</p> <p>Externaron que las actividades van encaminadas a cuantos recursos tienen y el tiempo que tienen para realizar las actividades para no dejar de cumplir.</p>

	<p>La recomendación es que se acerquen a la Mtra. Verónica Pérez, para que su proyecto vaya bien enfocado.</p>
<p>Equipo 7</p>	<p>El Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado de Chiapas, emitió los resultados y recomendaciones, este equipo ya tiene un avance considerable en su plan de trabajo, pero que requieren el apoyo del Área de Planeación para la elaboración de Árbol de Problemas y Objetivos.</p> <p>Es importante que analicen al interior de su dependencia, sus funciones y acciones que tienen en lo particular y de esta manera construir el árbol de problemas, que es el problema central identificado, pero agregar la perspectiva de género.</p> <p>Y posteriormente, construir el árbol de objetivos que se refiere a la transformación del árbol de problemas a un problema central que busca un objetivo y definir cuáles son los medios a emplear, para hacer una vinculación con la MIR y el plan de trabajo.</p> <p>Recomiendan a la Coordinación llevar cursos para actualizarse en planeación estratégica con perspectiva de género.</p> <p>Recomendación a las instituciones, es esencial que determinen cuáles son sus actividades y política pública con perspectiva de género y determinar la diferencia que produce entre hombres y mujeres.</p>
<p>Equipo 8</p>	<p>Emitió la Secretaría de Movilidad y Transporte los resultados y recomendaciones del equipo, explicando lo siguiente:</p> <p>Refirieron no olvidar que la administración pública responde a política públicas, que básicamente es estar atento o resolver las necesidades ciudadanas, para poder hacerlo debemos estar formados, capacitados desde el interior para dar un impacto a la actividad institucional.</p> <p>No se están involucrando las áreas de planeación y recursos humanos y revisar porque no están participando en cada una de estas unidades.</p> <p>En el caso de la Secretaría de Movilidad y Transporte, hicieron el ejercicio a partir de la revisión de las carátulas institucionales y de proyectos de inversión que realizan, para facilitar y determinar qué áreas son las que participan en la ejecución de estas actividades.</p>

	<p>Muchas personas involucradas desconocen de la metodología del marco lógico, por lo que recomiendan una capacitación para las personas que operativamente están realizando estos trabajos para tener un avance considerable.</p> <p>También comentaron que muchas personas desconocían el objetivo de la reunión, qué es lo que están buscando con esta implementación de unidades de enlace, cuál es la normatividad a seguir, qué es lo que están pidiendo.</p> <p>Recomendaron que las dependencias revisen la ley, reglamento interno, carátulas, el manual organizacional, e involucrar a los directores y jefes de departamentos.</p> <p>Para facilitar los trabajos en equipo subsecuentes portar sus avances impresos.</p> <p>Celebra y felicita a la Secretaría de Igualdad de Género por generar esta sensibilización.</p>
--	--

### Asuntos Generales.

Por su parte la Mtra. Verónica, exponer una propuesta de Capacitación para el Seminario en Culturara Institucional para la Incorporación de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Estatal, comento que tendrán 4 horas de formación teórica práctica y 36 horas de trabajo virtual mediante asesorías especializadas desde un modelo pedagógico didáctico. Para el seminario se cuenta con recurso de la federación, por lo que se tendrá que hacer un proceso de licitación pública, así mismo la consultora deberá entregar una constancia de acreditación expedida por una Universidad pública, por lo que se tendrá un proceso riguroso de formación.

Explicó que la incorporación de la perspectiva de género es un proceso complejo y el seminario servirá para también para generar guías metodológicas por Sub Comité Sectorial e incorporar este proceso complejo.



Posteriormente, explico que la propuesta es iniciar en el mes de septiembre con el Seminario de Capacitación y una vez, concluido el Seminario iniciar con el proceso de Certificación por Competencia Laboral.



**Propuesta de Cronograma de Capacitación**

Actividades presenciales	Septiembre							Octubre						
	6	7	8	9	10	13-17	20-24	27-30	4	5	6	7	8	9
Grupo 1	X								1	1	1	1	1	1
Grupo 2		X												
Grupo 3			X											
Grupo 4				X										
Grupo 5					X									

30 horas de trabajo, es decir 2 horas diario.

### **Conclusión.**

La Mtra. Verónica Pérez, concluyó diciendo que la actividad nos permite enriquecernos y llevar información, desde la coordinación se toma nota para incorporar todas las recomendaciones realizadas por los ocho equipos, los cambios que tenemos que hacer y a circular más información con las personas que integran las otras secciones.

### **Acuerdos.**

El grupo solicita que se cree un grupo de WhatsApp con todas las personas que integran las Unidades de Igualdad de Género porque no todas asisten a la planeación operativa.

En las reuniones de Planeación Operativa asistan todas las personas que integran las Unidades de Igualdad de Género.

Se invita que exista una comunicación asertiva entre las dependencias y la Secretaría de Hacienda.

Se suspende la reunión de Planeación Operativa programada con fecha 20 de agosto porque en septiembre inicia el proceso de Seminario y se impartirá 4 horas de formación presencial.

Los hombres que presiden las Unidades de Igualdad de Género serán expositores en la siguiente reunión y abordarán sus avances institucionales.

### Cierre.

La Facilitadora Mtra. Norbi Verónica Pérez López, agradeció a nombre de la Secretaria de Igualdad de Género, C.P. María Mandiola Totoricaguena su participación, invitó a que asistan a la siguiente reunión en el mes de septiembre y procedió a la clausura del evento; siendo las 14:40 horas damos por concluida la tercera 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 y buen regreso.

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas a 25 de junio de 2021.