



# UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

## Relatoría de la 4a. Reunión de Planeación Operativa de las Unidades Igualdad de Género

26 de agosto 2022.



**Lugar:** Las instalaciones de Fortalecimiento de Capacidades Económicas (La Albarrada) en el Auditorio, San Cristóbal de las Casas, Chiapas.

### Objetivo.

Fomentar la coordinación con las Unidades 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.

Las palabras de bienvenida estuvieron a cargo de la Coordinadora de Unidades de Igualdad de Género, Maestra Norbi Verónica Pérez López, quien a nombre de la Secretaría María Mandiola Totricaguena, Titular de la Secretaria de Igualdad de Género expreso; reciban un cordial saludo, por agenda de trabajo no pudo estar

presente; les damos la más cordial bienvenida a todas y cada una de ustedes que el día de hoy realizaron un viaje maratónico se levantaron más temprano, trabajaron más el día de ayer para poder estar hoy en esta 4ª reunión de Planeación Operativa de las Unidades de Igualdad de Género.

La reunión de hoy es un poco distinta porque tenemos instituciones invitadas; preguntó a las personas asistentes ¿quiénes revisaron la invitación emitida por el Consejo Consultivo del Sistema Estatal para la Igualdad entre Personas?, pide levanten la mano; las personas participantes comentan en referencia al llenado del diagnóstico, la Coordinadora pregunta ¿que nos instruyó el Sistema Estatal de Igualdad?; se acordó que el día de hoy las Unidades de Igualdad de Género nos vamos a capacitar en los temas de La Violencia Política Contra las Mujeres en Razón de Género (VPMRG) en cargos de designación: “El papel de las Unidades de Igualdad de Género”.



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

No.	Actividad	Hora
1	Bienvenida.	10:00 a 10:05
2	Capacitación sobre, Violencia Política contra las Mujeres en Cargos de designación; el papel de las Unidades de Igualdad de Género.	10:05 a 11:50
3	Presentación de la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y no Discriminación.	11:50 a 12:50
4	Presentación de la Carrera “Estatal por una Vida Libre de Violencia” por parte del INDEPORTE.	12:50 a 13:15
5	Presentación de los avances de la estrategia de 4 %, por parte de la Secretaría de Hacienda.	13:15 a 13:30
6	Presentación de retos a 2022 en las Unidades de Igualdad de Género.	13.30 a 13:45
7	Asuntos Generales.	13:45 a 14:00

#### **Instituciones asistentes a la 4ra. Reunión de Planeación Operativa:**

1. Centro Estatal de Trasplantes del Estado de Chiapas.
2. Colegio de Bachilleres de Chiapas.
3. Colegio de Estudios Científicos y Tecnológico del Estado de Chiapas.
4. Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica.
5. Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas para el Estado de Chiapas.
6. Comisión Estatal de Búsqueda de Personas.
7. Comisión Estatal de Conciliación y Arbitraje Médico del Estado de Chiapas.
8. Consejo Estatal para las Culturas y las Artes de Chiapas.
9. Coordinación Estatal para el Mejoramiento del Zoológico “Miguel Álvarez del Toro”.
10. Gubernatura.
11. Instituto Casa de las Artesanías de Chiapas.
12. Instituto Chiapaneco de Educación para Jóvenes y Adultos.
13. Instituto de ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas.
14. Instituto de Comunicación Social y Relaciones Pública del Estado de Chiapas.

15. Instituto de Estudios de Posgrado.
16. Instituto de Formación Policial.
17. Instituto de la Infraestructura Física Educativa del Estado de Chiapas.
18. Instituto de la Juventud del Estado de Chiapas.
19. Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado de Chiapas.
20. Instituto del Café Chiapas.
21. Instituto del Deporte del Estado de Chiapas.
22. Instituto del Patrimonio del Estado.
23. Instituto Estatal de Agua.
24. Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Chiapas.
25. Oficialía Mayor del Estado de Chiapas.
26. Oficina de Convenciones y Visitantes del Estado de Chiapas.
27. Procuraduría Ambiental del Estado de Chiapas.
28. Secretaria de Agricultura, Ganadería y Pesca.
29. Secretaría de Bienestar.
30. Secretaria de Economía y del Trabajo.
31. Secretaria de Educación.
32. Secretaria de Hacienda.
33. Secretaría de la Honestidad y Función Pública.
34. Secretaría de Movilidad y Transporte.
35. Secretaria de Obras Públicas.
36. Secretaria de Turismo.
37. Secretaria General de Gobierno.
38. Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas.
39. Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública.
40. Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía.
41. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Chiapas.
42. Sociedad Operadora de la Torre Chiapas S.A de C.V.
43. Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional “Ángel Albino Corzo”.
44. Talleres Gráficos de Chiapas.
45. Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.

46. Universidad Intercultural de Chiapas.
47. Universidad Politécnica de Chiapas.
48. Universidad Tecnológica de la Selva.
49. Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas.

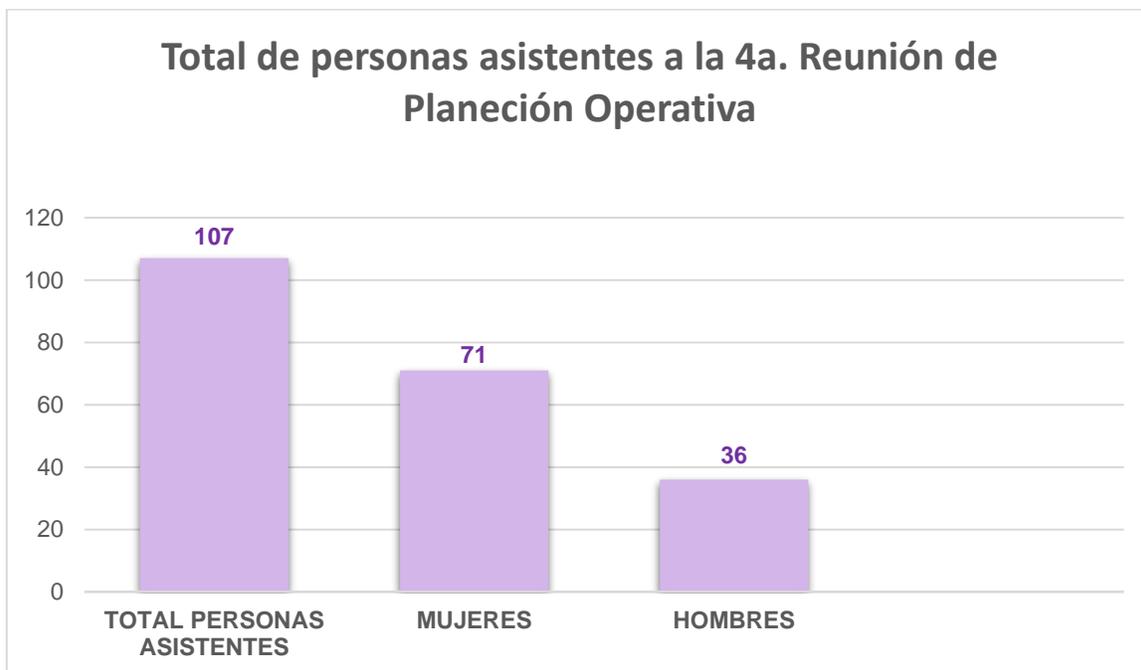
#### **Instituciones que no asistieron a la reunión:**

1. Archivo General del Estado.
2. Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas.
3. Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y Participación Ciudadana.
4. Centro Regional de Formación Docente e Investigación Educativa.
5. Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Chiapas, Conalep Chiapas.
6. Comisión Estatal de Mejora Regulatoria.
7. Consejería Jurídica del Gobernador.
8. Instituto de Bomberos del Estado de Chiapas.
9. Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas.
10. Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.
11. Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa.
12. Promotora de Vivienda Chiapas.
13. Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural.
14. Secretaría de Protección Civil.
15. Secretaría de Salud.
16. Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
17. Secretaría Ejecutiva del Sistema Anticorrupción del Estado de Chiapas.
18. Universidad Politécnica de Tapachula.
19. Instituto Estatal de Evaluación e Innovación Educativa.

### Relación de Instituciones Invitadas que asistieron a la reunión:

- Fiscalía General del Estado.
- Comisión Estatal de los Derechos Humanos.
- Fiscalía de Delitos Electorales.
- Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana.

La asistencia total de las personas de instituciones invitadas fueron 9 de las cuales son mujeres 8 y 2 hombres.



## Primera Intervención.

Acto seguido da la bienvenida y presenta a la ponente:



Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana, funge como Secretaria Técnica de la Comisión 2.- Participación y Representación Política y Social, del Consejo Consultivo del Sistema Estatal para la Igualdad entre Personas; la Coordinadora presentó a la Consejera Doctora Gloria Esther Mendoza Ledesma; quien intervino comentando lo siguiente:

*“Muchas gracias por la invitación, estamos muy contentas del Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana, el poder estar aquí en esta reunión de las Unidades de Igualdad de Género; les comparto el motivo del porque estamos aquí; como saben existe el Sistema Estatal para la Igualdad entre Personas, este funciona por un Consejo Consultivo del Sistema de Igualdad, el cual funciona a través de Comisiones; y el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana, funge como Secretaria Técnica de la Comisión 2.- Participación y Representación Política y Social, la Presidencia la preside el Congreso del Estado y la integran diversas instituciones que se encuentran presente en esta reunión; dentro de nuestra*

*comisión consideramos que es necesario que divulguemos información en materia de Violencia Política en Razón de Género, y cuáles son las diversas autoridades que tienen competencia para Atender, Sancionar, Reparar y Erradicar la Violencia Política en razón de Género; en este sentido se puso sobre la mesa el tema en una de las sesiones ordinaria del Consejo Consultivo del Sistema de Igualdad y comentamos esta necesidad de poder realizar trabajos o sinergias institucionales para poder brindar esta información; porque el Instituto tiene un poco de experiencia, instaurando y resolviendo procedimientos en esta materia, por lo que fue un punto de acuerdo para poder realizarlo en este tipo de espacios; les comento que este es el segundo; previamente hemos estado con los Órganos Internos de Control; y hoy nos toca con las Unidades de Igualdad de Género para ver cuáles son los temas que nos corresponde en materia de orientación y asesoría; por ello estamos hoy aquí; agradezco mucho el espacio a la Secretaria de Igualdad de Género y sin más preámbulos le doy paso a la Maestra María Sunsini Ochoa, quien es la Titular de la Unidad Técnica de Género y No Discriminación del Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana, quien les facilitará el tema”.*



## Capacitación.

La primera intervención estuvo a cargo de la Maestra María Sunsini Ochoa; Titular de la Unidad Técnica de Género y No Discriminación del Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana, quien impartió el tema “La Violencia Política Contra las Mujeres en Razón de Género” (VPMRG), en cargos de designación: “El papel de las Unidades de Igualdad de Género”; explicó que es importante que como Unidades de Igualdad de Género tengan nociones del tema y como poder aplicarlo en caso de que se presente algún supuesto de esta naturaleza.

Siguiendo con el tema la ponente mencionó que la VPMRG ha surgido o construido en nuestro sistema político a partir de tres reformas ya consolidadas desde 1993, cuando se hablaba del tema de equidad de género para la integración de los procesos electorales hasta el 2014 en la cual pida una paridad total de 50/50 sin embargo; hay una reciente que es muy importante porque no estaba incorporada la VPMRG, solo advertía que si era un fenómeno presente o una conducta que estaba violentando a las mujeres en el derecho de sus ejercicio políticos electorales; y es el 13 de abril del 2020 cuando surge una reforma a leyes generales que ya norma este fenómeno en un marco normativo correspondiente a 8 leyes:

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
- Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.
- Ley General de Partidos Políticos.
- Ley General en Materia de Delitos Electorales.
- Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República.
- Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.

En subsecuentes a estas reformas de manera general; ya se define violencia política de género como delito que es algo muy importante, hay una definición establecida,

antes de esto había criterios de que lineamientos entraban para constituirlos y que elementos no entraban es decir; cuando se habla de tipos en materia penal se tienen que configurar ciertos elementos para la constitución de un delito, si esto se traslada a materia administrativa no es un delito, pero si es una sanción o una falta administrativa y deben de haber elementos que compongan la conducta en referencia al tema, se imponen las sanciones administrativas, penales, y los más importante es que faculta a los tribunales electorales (Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), al Instituto Nacional Electoral (INE) y a los Organismos Públicos Locales Electorales (IEPC), para tomar acciones preventivas al igual que los órganos jurisdiccionales electorales; Chiapas es uno de los pocos estados de atender sino también de sancionar a través de los tribunales procedentes.

Posterior mente la ponente explico cada una de las leyes entes mencionados:

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;** de importancia sobre todo para las Unidades de Igualdad de Género de acuerdo al trabajo interinstitucional en la cual nos dice todo los tipos y modalidades de violencia de las que pueden ser víctima las mujeres; en materia electoral ya se incorpora la definición de VPMRG como una modalidad de la violencia, además en su Artículo 20 Bis, Ter; se incorpora quienes pueden cometer VPMRG y las 22 conductas que constituyen conductas violentas; puede consultar la siguiente liga <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

**Ley General de Partidos Políticos;** específica que cualquier partido político deben de garantizar dos cosas:

- Deberán garantizar que la propaganda política o electoral se abstenga de expresiones que calumnien a las personas, discriminen o constituyan actos de VPMRG.
- Le imponen una obligación al interior de sus documentos básicos para prevenir, y sancionar, es decir no solo van a sancionar los Tribunales, el INE,

los Organismos Jurisdiccionales autónomos, también los partidos políticos tienen la obligación de atender estos temas.

**Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales;** primeramente, faculta al INE para que determine que cuando los partidos políticos incurren en cualquiera de las dos obligaciones que especifica la Ley General de Partidos Políticos, los sanciones según la gravedad de la falta, los partidos serán sancionados con la reducción de hasta 50 % de las ministraciones del financiamiento público que les corresponda, por el periodo que señale la resolución; y en casos graves se cancelará el registro del partido político.

Esta Ley impone **medidas cautelares**, emitida por el área Jurídica; entendidas estas como una medida que se impone para evitar la reproducción del daño a una posible víctima; para ello la ponente menciona el siguiente ejemplo:

*“En materia electoral llega al IEPC una persona y se queja de una comunicación en Facebook por un espectacular que está causando agravio y sintió que es por violencia política en razón de género; independientemente que ponga una queja por esta comunicación, como autoridad dictamos una medida cautelar pidiendo el cese de esta publicación, porque si se advierte que hay un posible daño constitutivo de violencia política no se puede generar que se siga reproduciendo el daño, si ya estuvo durante tres días no se puede dejar 15 días más o tres meses en lo que se resuelve el procedimiento, por lo que se solicita el retiro de inmediato independientemente de la resolución final”.*

En este tenor también se realizar **análisis de riesgos** a las personas que buscan asesoría por un supuesto peligro la vida de una persona y un **plan de seguridad**; cuando haces eso y detectas que se necesita asesoría psicológica se canaliza a las diferentes instituciones que les compete, por ejemplo, si necesita vigilancia policiaca se canaliza a la Secretaria de Seguridad Pública, retira campaña violenta contra la

víctima, haciendo públicas las razones; cuando la conducta sea reiterada por lo menos en una ocasión, suspender el uso de las prerrogativas asignadas a la persona agresora; ordenar la suspensión del cargo partidista, de la persona agresora, y cualquier otra requerida para la protección de la mujer víctima, o quien ella solicite.

Por otra parte, en cuanto a la **resolución de los procedimientos sancionadores por VPMRG**, la autoridad resolutoria deberá considerar ordenar las medidas de reparación integral; (en esta parte es importante considerar como Unidades de Igualdad de Género las medidas cautelares, plan de seguridad y análisis de riesgo), las **medidas de la reparación del daño** consisten en indemnización de la víctima; restitución inmediata en el cargo al que fue obligada a renunciar por motivos de violencia, en esta parte la ponente enfatiza que no solo es encargos de elección popular también aplica a cargos de designación; **emitir una disculpa pública** es cuando alguien se le sanciona por violencia política cuando por ejemplo, se comete en una sesión de cabildo por el presidente municipal; se pronuncia públicamente a su compañera mujer (Regidora) minimizando sus funciones alusivo a su condición de género, y se determina que es violencia política y es realizada públicamente, se procede a la emisión de una medida de reparación integral; siendo esta el disculparse públicamente y medidas de no repetición.

**Ley General en Materia de Delitos Electorales;** lo más destacable es que se enlistan 19 conductas, la diferencia entre la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que enlista 22 conductas violentas; es que la primera es constitutiva de delitos que puede ser a creadora de una sanción económica también va inmerso con pena de uno a seis años de prisión, dependiendo del caso, y si son realizadas por una persona servidora pública, funcionaria electoral, funcionaria partidista, aspirante a candidata independiente, precandidata o candidata, o con su aquiescencia, la pena se aumentará en un tercio; las penas también se incrementarán si el delito es contra una mujer indígena.

**Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República;** específico que debe de integrarse un método de investigación que te genere una base estadística nacional de casos de violencia contra las mujeres, la persona titular de la Fiscalía General de la República podrá crear comisiones especiales, de carácter temporal; esto hace sentido por lo que la ponente menciona la Comisión de la Verdad del caso ayotzinapa como ejemplo de estas comisiones que son creadas para un caso en concreto, gozando de autonomía técnica y de gestión, para colaborar en las investigaciones de fenómenos y delitos que debido a su contexto, a juicio del fiscal, amerite su creación, incluyendo aquellos sobre feminicidios, violencia sexual, violencia política contra las mujeres en razón de género.

**Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación;** incorpora un criterio de cualidad debido a que la Sala Superior, las Salas Regionales y la Sala Especializada deberán integrarse en estricto apego al principio de paridad de género, y son los órganos colegiados que al hablar de paridad debe ser mitad mujeres y mitad hombres, y esto opera para todo el Poder Judicial de la Federación, incluyendo los tribunales electorales y eso baja a la esfera administrativa también con el INE y también con los Organismos Jurisdiccionales autónomos teniendo la obligación de estar conformados par y par; en caso de ser un órgano impar COMO EL IEPC que el consejo está conformado por 7 personas la mayoría tienen que ser mujeres.

**Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral,** con esta ley hay que estar familiarizado primeramente en comprender que es un medio de impugnación, todo procedimiento pasa por varias instancias, por eso en materia civil a veces pueden llegar a decirte que no es procedente recibirte porque no agotaste la instancia previa; y dentro de estas instancias llega un momento en que después de que te resuelva la primera autoridad, tú tienes derecho a una réplica de esa resolución y a eso se le conoce como un medio de impugnación en materia

electoral; en otras materia se les conoce como un juicio de oportunidad, amparo entre otras; este es un medio para solicitar la protección de un derecho político electoral que ha sido violentado, mediante el juicio para la protección de los derechos del ciudadano y es el equivalente a el amparo en materia civil.

**Ley General de Responsabilidades Administrativas;** incurrirá en abuzo de funciones la persona servidora o servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas, esto es importante considerar que no se está ajeno ante una violencia política por razón de género, que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público; así como cuando realiza por sí o a través de un tercero, alguna de las conductas descritas en el artículo 20 Ter, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la ponente hace una apreciación diciendo que al inicio se tocó el tema de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en la cual se especifica 22 conductas de la violencia política en razón de género, una Ley que impone responsabilidades a la administración pública ya contempla los supuestos y es aquí en donde empezamos hacer el cruce con nuestras funciones.

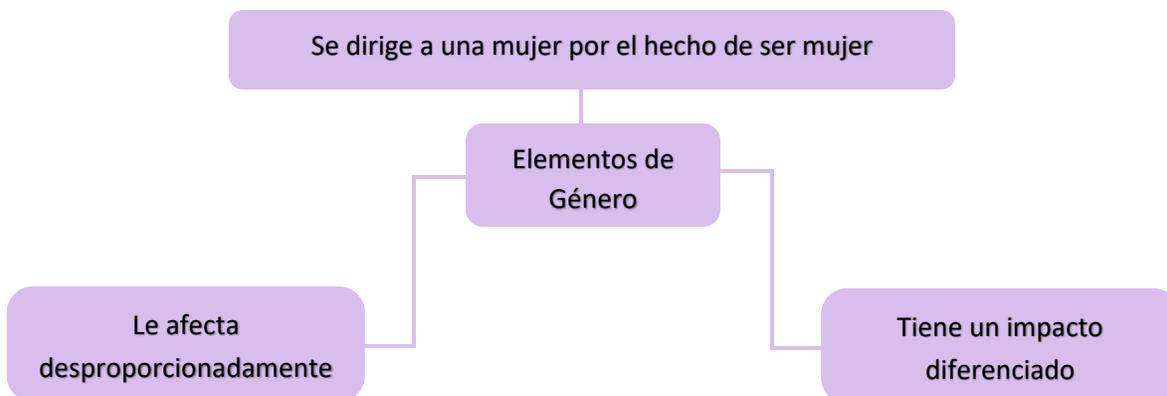
La ponente hizo un paréntesis recapitulando que en el tema de violencia hubo reforma de varias leyes incorporando los conceptos y la normativa, y en este sentido conceptualiza que es la violencia, como algo importante sobre todo en poder identificar algunos elementos para saber identificar cuando llegue algún caso o sabemos de alguien que cometa esta conducta; la ponente expone que es:

“Toda acción u omisión, acuérdense que nosotros podemos ser culpables no solamente por ejercerla sino también por omitir la conducta, por ejemplo si a mí me dan instrucción gira un correo y yo no lo mande, estoy cayendo en una responsabilidad porque omití la conducta ordenada, omití la conducta que se

supone que debí de haber hecho, entonces hablamos que es todo acción u omisión incluida la tolerancia basada en elementos de género, esto es importante considerar porque no toda violencia política es violencia política contra las mujeres, y aquí nos preguntamos ¿Cuál es el elemento que distingue a este tipo de violencia en contra de las mujeres?, totalmente tiene que ver con las condiciones de género y ejercida dentro de la esfera pública y privada, que tengan por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad , el libre desarrollo a la función Pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo”.

La ponente continuó con el tema dando a conocer los tres elementos de género cuando se habla de violencia política en razón de género:

- El objeto; limitar, anular o menoscabar los derechos políticos y electorales de la mujer.
- Debe ser constituida mediante acción, omisión o tolerancia; en cualquier lugar y tiempo por cualquier persona.
- Debe tener elementos de género.



La ponente mencionó un ejemplo por cada elemento, en el caso del primer elemento por ejemplo tú no puedes estar en la política porque eres mujer, tú no puedes ser titular porque eres mujer; te están violentando por condición de ser mujer y te dicen no vete a tu casa, ella debe de estar como secretaria; ¿por qué pasa esto?, porque las mujeres están condicionadas históricamente a esas funciones y eso lo entendemos porque estamos trabajando con Unidades de Igualdad de Género.

En lo que respecta al segundo elemento menciono que esto es un poco más difícil de identificar el ejemplo que menciona es en referencia a la materia que como el IEPC aborda, menciona un caso que tuvo lugar en el proceso electoral 2015-2016 para la renovación de la gubernatura en el Estado de Puebla. En la publicidad dirigida a la promoción del voto, el Instituto Electoral del Estado de Puebla señalaba: “El 5 de junio es el día. Elige a tu próximo Gobernador”; tomando como referencia este caso habla del espectacular con la leyenda “El 5 de junio es el día elige a tu próximo Gobernador”, en este sentido la ponente pregunta a las personas asistentes ¿Por qué creen ustedes que tiene un impacto diferenciado hacia el hombre?, el **Instituto de Formación Policial** responde a la pregunta contestando; “porque va dirigido al gobernador se refiere a hombre”; la ponente retomando la respuesta y continuo; que efectivamente es total mente diferenciado, habían mujeres en la contienda por la gubernatura y se les indico que deben votar por un gobernador, también existe el concepto gobernadora en todo caso debieron haber puesto elige a tu próxima gubernatura, este es un tema de lenguaje incluyente y entonces esa publicidad impacta diferenciadamente a las candidatas, refiere la ponente.

En el Tercer elemento expuso el siguiente ejemplo:

*“En el año 2015 en Chiapas, Resultaron electas 34 mujeres como presidentas municipales, 88 como síndicas y 330 como regidoras; sin embargo, a febrero de 2017, se habían registrado 54 sustituciones en los ayuntamientos del Estado, entre presidencias municipales, sindicaturas y regidurías, de éstas, 30 correspondían a mujeres (entre ellas las presidentas municipales de Chenalhó, Tila, Chanal y*

*Oxchúc) y 24 a hombres, de las mujeres que dejaron el cargo, 23 fueron sustituidas por hombres y 7 fueron reemplazadas por mujeres”.*

En este sentido la ponente hace la apreciación de 54 renunciaron 30 y de esas 23 fueron ocupados por hombres; es decir solo se quedaron 7 mujeres; se ve la afectación desproporcionadamente.

Acto seguido la ponente pregunta a las personas asistentes, iniciando con un ejemplo; en un Estado del Norte, apareció un espectacular que decía “Las mujeres como las escopetas cargadas y en un rincón”; refiere la ponente, ya se vio lo que es la violencia política, vimos la causas y elementos, en referencia a esto la ponente pregunta a las personas asistentes ¿Hay o no violencia política en este ejemplo?, la **Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas** contesta; “que si es una violencia política”, la ponente retoma la respuesta y concluye diciendo que efectivamente es violencia política denigrando a la mujer que históricamente eso ha sido visible; menciona la importancia de que las Unidades de Igualdad de Género tomen en cuenta esta información, considerando que no se trata el decir que es un tema político sino más bien considerar que es un tema de violencia política por razones de género y en este tema las Unidades tienen que tener todo los elementos teóricos para saber cómo orientar cuando se les presente una situación de esta naturaleza.

Continuando con el tema la ponente expone las Conductas que constituyen Violencia Política contra las Mujeres por razones de Género; de acuerdo a Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el Artículo 20 Bis en el tercer párrafo y el Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana dentro del Reglamento de Procedimientos Administrativos en el artículo 87; menciona la conductas; al respecto la ponente solo hace mención de algunas de las 18 en total, especificando que son las que ella considera que hay elementos en donde las Unidades de Igualdad de Género pudieran advertir dentro de la función pública.

Restringir o anular el derecho al voto libre y secreto de las mujeres, u obstaculizar sus derechos de asociación y afiliación a todo tipo de organizaciones políticas y civiles, en razón de género; retomando la ponente pregunta, ¿Ustedes creen que este fenómeno los puede encontrar en sus dependencias? y continúa diciendo que sí es posible encontrarlos y mencionó un ejemplo:

*“Si el 6 de julio son las elecciones y la jefa o jefe inmediato dice no vas a votar, está obstaculizando el derecho político electoral y si me lo evita por mi condición de ser mujer; que los hombres vayan a votar y las mujeres se queden cuidando la oficina, es una violencia política; este tema no necesariamente tienen que ir al IEPC ustedes como Unidades de Igualdad de Género lo pueden ver y poder dar la orientación adecuada”.*

Acto seguido la ponente da lectura de las siguientes conductas:

- Ocultar información u omitir la convocatoria para el registro de candidaturas o para cualquier otra actividad que implique la toma de decisiones en el desarrollo de sus funciones y actividades.
- Proporcionar a las mujeres que aspiran u ocupan un cargo de elección popular información falsa o incompleta, que impida su registro como candidata o induzca al incorrecto ejercicio de sus atribuciones.
- Proporcionar información incompleta o datos falsos a las autoridades administrativas, electorales o jurisdiccionales, con la finalidad de menoscabar los derechos políticos de las mujeres y la garantía del debido proceso.
- Proporcionar a las mujeres que ocupan un cargo de elección popular, información falsa, incompleta o imprecisa, para impedir que induzca al incorrecto ejercicio de sus atribuciones.
- Obstaculizar la campaña de modo que se impida que la competencia electoral se desarrolle en condiciones de igualdad.
- Realizar o distribuir propaganda política o electoral que calumnie, degrade o descalifique a una candidata basándose en estereotipos de género que

reproduzcan relaciones de dominación, desigualdad o discriminación contra las mujeres, con el objetivo de menoscabar su imagen pública o limitar sus derechos políticos y electorales.

- Difamar, calumniar, injuriar o realizar cualquier expresión que denigre o descalifique a las mujeres en ejercicio de sus funciones políticas, con base en estereotipos de género, con el objetivo o el resultado de menoscabar su imagen pública o limitar o anular sus derechos.
- Divulgar imágenes, mensajes o información privada de una mujer candidata o en funciones, por cualquier medio físico o virtual, con el propósito de desacreditarla, difamarla, denigrarla y poner en entredicho su capacidad o habilidades para la política, con base en estereotipos de género.
- Amenazar o intimidar a una o varias mujeres o a su familia o colaboradores con el objeto de inducir su renuncia a la candidatura o al cargo para el que fue electa o designada; en este tema pidió la palabra la **Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas** en la cual dijo:

*“Muchas mujeres candidatas por elección o designación, que son líderes comunitarias, ¿ellas no están protegidas por los cargos de designación?”.*

La ponente le respondió que tiene que ser dentro del servicio público:

*“Es decir si nos referimos a personas que forman parte de Asociaciones no es procedente; allí se tienen que ir a otras vías por acoso, hostigamiento o por violencia contra la mujer entraría en sus modalidades, si es derecho a protección de la denuncia pero tiene que ser en calidad de queja de violencia contra la mujer; hasta el momento no hay jurisprudencia en los supuestos de esa naturaleza se pueden estar atendiendo en el IEPC, lo más seguro es ir a un tribunal competente y tiene que ser en los términos que se han mencionado”.*

- Impedir, por cualquier medio, que las mujeres electas o designadas a cualquier puesto o encargo público tomen protesta de su encargo, asistan a

las sesiones ordinarias o extraordinarias o a cualquier otra actividad que implique la toma de decisiones y el ejercicio del cargo, impidiendo o suprimiendo su derecho a voz y voto.

- Restringir los derechos políticos de las mujeres con base a la aplicación de tradiciones, costumbres o sistemas normativos internos o propios, que sean violatorios de los derechos humanos; en referencia a este tema la ponente expone que el sistema normativo si lo contempla para los pueblos y comunidades indígenas.
- Imponer, con base en estereotipos de género, la realización de actividades distintas a las atribuciones propias de la representación política, cargo o función.
- Discriminar a la mujer en el ejercicio de sus derechos políticos por encontrarse en estado de embarazo, parto, puerperio, o impedir o restringir su reincorporación al cargo tras hacer uso de cualquier otra licencia contemplada en la normatividad.
- Ejercer violencia física, sexual, simbólica, psicológica, económica o patrimonial contra una mujer en ejercicio de sus derechos políticos.
- Obstaculizar o impedir el acceso a la justicia de las mujeres para proteger sus derechos políticos.
- Imponer sanciones injustificadas o abusivas, impidiendo o restringiendo el ejercicio de sus derechos políticos en condiciones de igualdad.
- Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres en el ejercicio de un cargo político, público, de poder o de decisión.

### La ponente continuó diciendo ¿Quiénes pueden cometer VPMRG?

Partidos políticos, Dirigentes y Militantes	Personas Físicas o Morales	Notarios Públicos	Organizaciones de la ciudadanía que pretendan formar un PP
---------------------------------------------	----------------------------	-------------------	------------------------------------------------------------

Agrupaciones Políticas	Observadores Electorales y Organizaciones de Observadores Electorales	Personas Extranjeras	Organizaciones sindicales, laborales, patronales
Aspirantes Precandidaturas Candidaturas y Candidaturas Independientes	Servidores Públicos de cualquier ente público	Concesionarios de Radio y Televisión, Periodistas y Reporteros	Ministerios de culto, Iglesias y Agrupaciones de cualquier religión

**Fuente:** Diapositivas presentadas en la capacitación, 26 de agosto 2022, 4ª. Reunión de Planeación Operativa.

Continuando con el tema; los tipos de violencia política en razón de género se pueden presentar a través de tres vías, Vía Administrativa, Vía Penal y Electoral, y mencionó que las Unidades de Igualdad de Género juegan un papel fundamental en materia de derechos; se tiene tres vías para que una posible víctima acudan a denunciar; por la vía Penal se constituye ahora como un delito en la Ley General de Delitos Electorales, es una vía en la cual manifiesta que hay 19 conductas que se incorpora al tipo penal, para ello el ente público es la Fiscalía de Delitos Electorales quien intervino de la siguiente manera:

*“Es importante considerar el Protocolo de atención adecuado para las mujeres; porque; en cuestión de Violencia Política contra las Mujeres por Razones de Género, se inicia con un protocolo para la atención a víctimas refiriéndonos a las mujeres, porque se debe de adecuar a las diligencias adecuadas, también son delicados y se debe de tomar la importancia que debe ser porque es en materia electoral; se procura que en la Mesa de Trámite que tiene la Fiscalía sean mujeres, por lo general las mujeres es la víctima para no revictimizarla y hacer las diligencias adecuadas”.*

La ponente retomo la participación y agradeció la participación de la **Fiscalía de Derechos Electorales** por la apreciación; al respecto al tema interviene con la

participación la **Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas** quien aporó lo siguiente:

*“Ahora que están las candidaturas de las personas Transgénero que están registradas como mujeres, debido a comentarios de que las personas transgénero están ocupando los espacios para las mujeres, ¿ ha ocurrido que una persona transgénero presente una denuncia por Violencia Política en Razón de Género, por otra mujer que le esté señalando por violencia política? y la otra es la violencia política que no sea a mujeres hablemos de la diversidad sexual, también ¿Podría presentar una queja de violencia política en razón de género”.*

La ponente retoma la última pregunta en la cual manifiesta lo siguiente:

*“Yo puedo ser un hombre no me identifico con el género de una mujer, me sigo identificando con ser hombre, si es así no se podría entrar en esta categoría, como IEPC para estos grupos minoritarios en las postulaciones de las candidaturas establecemos cuotas a los partidos políticos para que postulen a estas candidaturas a determinado sector, por ejemplo tenemos cuota para la diversidad, jóvenes, figura no binario y mujeres indígenas; no sea incorporado cuotas para personas con discapacidad” esto estaría entrando como acción afirmativa; entendido como una medida que se implementa temporalmente para revertir un proceso histórico ejemplo; las mujeres históricamente éramos relevadas para ejercer las funciones públicas, no se nos permitía participar en la política, no se nos permitía ser candidatas, se empezó a ganar un poquito de derechos, a partir del 93; la acción afirmativa es con la finalidad de incorporación de las mujeres; no les gusto la reforma del 2014 que obligo a los partidos políticos a cumplir con la paridad total en el registro de las candidaturas, entendiendo como paridad total en tres vertientes vertical, horizontal y transversal; la paridad vertical es cuando un partido político postula para la presidencia municipal una sindicatura y las demás son regiduría que va de acuerdo a la población del municipio, ejemplo: se postula a un hombre para presidente municipal, la sindicatura debe ser mujer y la primera regiduría debe ser hombre y la segunda regiduría mujer, en otro supuesto si tu titular es mujer, tu*

*suplencia debe ser mujer; para no tener el supuesto caso de las manuelitas. La finalidad de las acciones afirmativas es que las mujeres se coloquen y permanezcan en los cargos y no sean hombres los que estén detrás”, en cuanto a la paridad horizontal de los 124 municipios 62 tienen que ser mujeres y 62 hombres y la paridad transversal es si en la presidencia tienes que postular a la mitad es decir mitad mujeres y mitad hombres”.*

Continuando con la exposición del tema la Vía Electoral, es con el IEPC, la condición que se requiere es que sea por la vía electoral; es decir que sean candidatas, precandidatas, candidatas electas, independientes o servidoras públicas, el asunto de la violencia política no solo quiere decir que es antes de, sino que ejerzan el cargo.

**En la vía administrativa;** en esta es donde intervienen las Unidades de Igualdad de Género con el acompañamiento y asesorías administrativamente, estos casos les pueden llegar a si como los casos de acoso y hostigamiento laboral, la finalidad de esta es investigar y en su caso sancionar los casos de las y los servidores públicos que hayan incurrido en una falta administrativa.

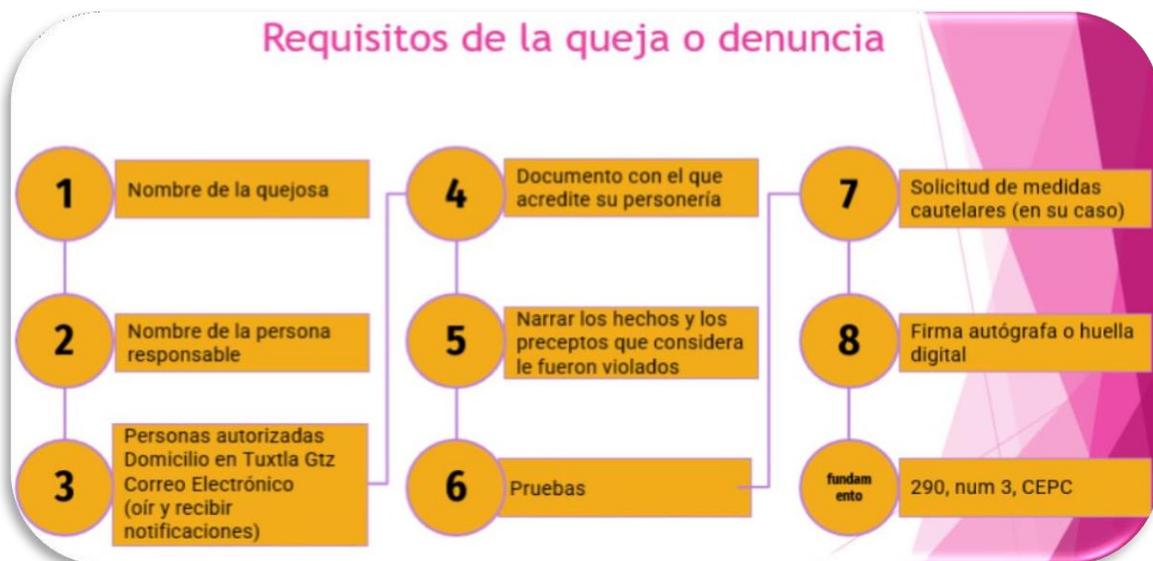
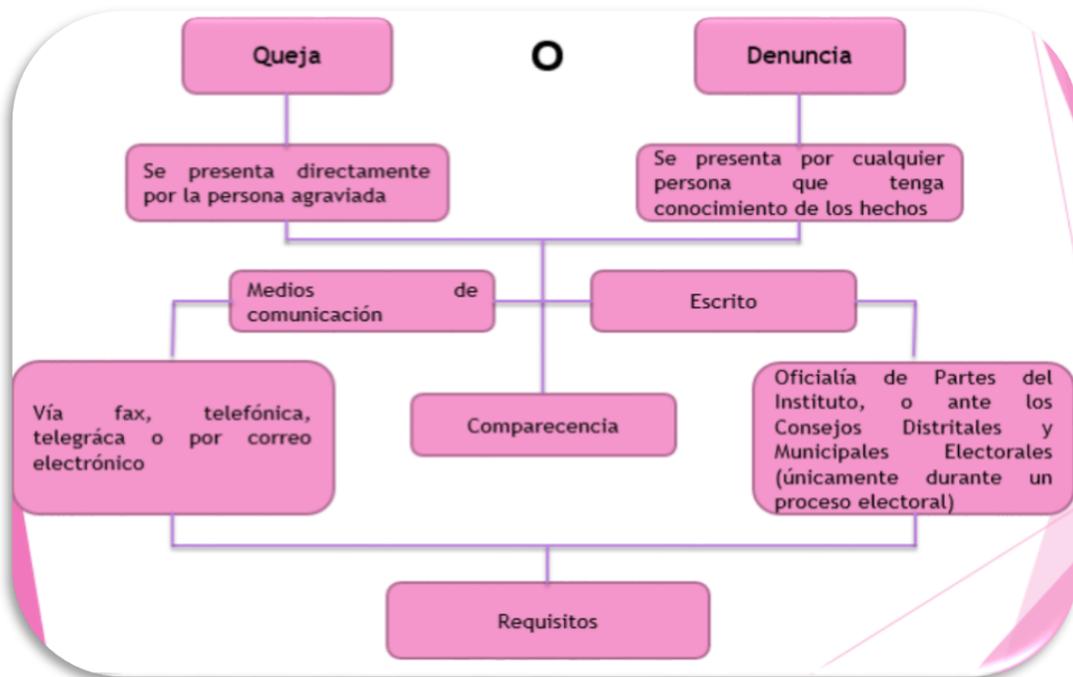
La ponente expuso que para los procesos administrativos es indispensable conocer al menos tres documentos básicos que las y los funcionarios públicos deben considerar; la Guía Ciudadana para identificar y Denunciar la violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género, Manual de Procedimientos especial Sancionador en Materia de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género y Protocolo Interno para Identificar y Atender la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género.

Para mayor consulta sobre Democracia en Género del IEPC puede consultar la siguiente liga: <https://www.iepc-chiapas.org.mx/democracia-de-genero-iepc>

Posteriormente la ponente menciona a las personas asistentes los deberes de las y los servidores públicos que conozca de Casos de Violencia Política contra las Mujeres por razones de Género:

- Actuar con Perspectiva de Género.
- Brindar a las mujeres víctimas, orientación especializada que deberá contener, por lo menos:
  - ✓ Identificación de la conducta o conductas de las que es objeto la mujer víctima.
  - ✓ Orientación para la elaboración y presentación de la Queja o Denuncia.
  - ✓ Explicación del procedimiento especial sancionador.
  - ✓ Los derechos de las víctimas de VPMG (Medidas cautelares, de protección).
  - ✓ Las sanciones que puede interponer el IEPC.
- Brindada la orientación, la Unidad elaborará una constancia sobre lo sucedido, la cual deberá contener, por lo menos:
  - ✓ Número consecutivo de la orientación.
  - ✓ Fecha, lugar y hora de la orientación.
  - ✓ Nombre completo, identificación y firma de la persona y/o personas a quien se brinde la orientación.
  - ✓ Narración de la orientación brindada.
  - ✓ Nombre y firma de la o el funcionario público que brindó la orientación.
- En caso de que la persona decida presentar la queja o denuncia correspondiente de forma verbal, brindará acompañamiento físico hasta las instalaciones que ocupa la oficina de la DEJyC, para la comparecencia correspondiente.
- En caso de que sea por escrito, se brindará acompañamiento físico hasta las instalaciones que ocupa la Oficialía de Partes.

## Ruta de Atención por Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género:



Fuente: Diapositivas presentadas en la capacitación, 26 de agosto 2022, 4ª. Reunión de Planeación Operativa.

La ponente explicó el proceso administrativo de la atención de queja y denuncias, es importante como las y los funcionarios públicos tienen que hacer en la atención

específica en la cual debe de considerar en elegir un lugar propicio para realizar la orientación; este es un proceso que en las Unidades de Igualdad de Género lo saben, menciona la ponente, es decir; cuando tienen a una compañera o compañero por un posible caso de hostigamiento o acoso sexual o algún caso de violencia de género lo ideal es atenderlo en un lugar de privacidad para que tenga confianza, no se revictimice y se genere esa empatía, evitar hacer el cuestionamiento porque una situación ha durado mucho tiempo y no ha sido reportado; no hay que revictimizar, quizás lo hizo porque no se sentía segura, no se debe presionar y decirle a la víctima si no se siente en confianza de forma presencial puede hacer su denuncia por correo; si se encuentra en peligro es brindarle la protección inmediata, si es necesaria canalizar para una atención psicológica, es importante aplicar un Tés que se llama análisis de riesgo y dependiendo la puntuación arroja si está en riesgo grave, intermedio o no hay riesgo; dependiendo de la puntuación es como se aplica las medidas de protección, ubicar si hay otras víctimas y es donde esto se persigue de oficio, mostrar respeto por las personas entrevistadas tener paciencia para escuchar y no se debe de cuestionar; en ningún momento se debe de poner en duda su testimonio, ser totalmente imparcial, hay que cuidar mucho los gestos que no se muestre que es un rechazo, deben darse el tiempo para atender a la víctima y ser imparcial, enfatizar que la institución condena rotundamente ese tipo de conductas, gestionar atención médica y psicológica de las víctimas y brindar orientación y/o asesoría jurídica.

Acto seguido la ponente indica que su participación concluye, y menciona que la información compartida sirva para las Unidades de Igualdad de Género al interior de sus instituciones y pregunta a las y los participantes si tienen alguna duda respecto del tema impartido; pidió la palabra el **Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas** quien realizo la siguiente pregunta ¿Cuál es el tiempo para interpretar una queja por Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género? Y continuó diciendo si hay términos que se describen para presentar las quejas y denuncias por parte de las posibles víctimas, comenta que en algunos casos no lo

dicen por miedo y puede pasar mucho tiempo que tengan una situación y no la denuncien, entonces normalmente manejan tiempos en este sentido”, retomando la pregunta la ponente explica que en los ordenamiento debe de estar pero como todo delito tiene un momento de prescripción, y quedo en acuerdo de poder verificar la información y enviarle la respuesta vía correo electrónico; al respecto si especifica que normalmente si en calidad de estar siendo violentada y te impiden el ejercicio a la ley de equidad en la contienda en tu municipio no tiene caso que lo denuncies cuando ya hay presidente municipal o presidenta, cual es el tiempo para que le IEPC pueda intervenir pues tiene que ser antes de que sean las votaciones; así de rápida es la materia, el IEPC no puede dictar una resolución cuando ya fueron las elecciones es decir; se tiene que sancionar cuando todavía está la precandidatura antes de la votación porque si estas siendo víctima de inequidad en la contienda, el IEPC tiene que promover la equidad a través de una resolución, es darle condiciones para que pueda contender libremente igual que las y los demás candidatos.

Posteriormente la ponente pregunta si hay alguna duda más y al respecto pidió la palabra el **Instituto del Café de Chiapas**, quien realizó la siguiente pregunta ¿si hay dos instituciones que trabajan en un proyecto paralelo y si de una por otra un hombre le niega a una mujer la información del trabajo en conjunto del proyecto, por distintos medios electrónicos aun solicitada, entra como violencia de género o puede entrar como violencia laboral? La ponente retoma la participación en la cual explica que, si entra partiendo de las conductas especificada en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su Artículo 20 Bis, Ter; se incorpora quienes pueden cometer VPMRG y las 22 conductas que constituyen conductas violentas; para el caso es obstaculizar el ejercicio del cargo, entonces sí se puede acudir en esa modalidad y la tiene que resolver las propias instituciones porque es un proceso administrativo como primera instancia es decir; se puede no denunciar por la vía política sino por la vía administrativa como hostigamiento u acoso laboral; porque está obstaculizando el ejercicio de sus funciones, está presionando; es

importante considerar que para que sea la vía administrativa tiene que pertenecer a la misma dependencia, y por otra parte cuando las dependencias hacen proyectos en conjunto generalmente es a través de acuerdos o convenios y hay una cláusula en la cual especifica que va a sustanciar al interior con su propio personal, entonces veríamos; por ejemplo; el Instituto del Café y el IEPC vamos a trabajar en un proyecto juntos y para esto al INCAFE les toco invitar a una reunión y no convocas al IEPC dos tres veces, y te toca compartir la información y no la compartes; en este sentido tu institución tiene que hacerse cargo y vigilar la resolución administrativa; por eso es importante que tengan previstos estos procedimientos al interior, y no necesariamente tiene que ser por la vía política sino analizar cuál es la vía correcta.

Continuando con la ronda de preguntas y respuestas, solicitó la palabra la **Secretaria General de Gobierno** quien expreso lo siguiente:

*“Las Unidades de Género tenemos una carga enorme de trabajo y esto es uno más, hay que hacer mención de las atribuciones, lo que nos corresponde nos pega a todos, a las personas que hemos trabajado el tema por muchos años, sabemos cómo debemos hacerle en atender en privado, privasia a una mujer que va a denunciar este tipo de violencia, creo que nos llevamos tareas para las personas que no tenemos espacios para atender en un espacio adecuado en privasia la denuncia, Chiapas tiene una ausencia en la Ley electoral, tiene que ver un grupo de compañeras de organizaciones sociales que estamos trabajando en varios temas; uno con la tipificación de la violencia por razón de género, sobre todo me refiero a lo que menciona la compañera Elva sobre la participación de las personas de la diversidad, en esta parte en una de las tantas clases un maestro decía tienen que tener cuidado porque las personas transgénero que defienden su postulación ya ganaron, porque ya tuvieron una transformación, muchas mujeres dijimos nos están usurpando un derecho histórico de la lucha de las mujeres, entonces la pregunta es ¿todavía no se ha legislado sobre eso, si existe en la ley del estado y si se tipifica?”.*

Retomando la participación la ponente la pregunta mencionó que no existe todavía, en el 2020 expedieron la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado, en la cual incorporaron la Atención de Violencia Política contra las Mujeres por Razones de Género, en el mismo año abrogan la Ley y queda en vigencia el Código y lo que se había avanzado con la Ley se pierde, pero se rescata con la normativa interna, por lo que a nivel Estado aún no está, se busca su incorporación, se está atendiendo a través del procedimiento especial sancionador del IEPC que ya se tiene un capítulo 4 y 5, hasta el momento es lo que resolvió la Sala; en referencia a las personas transgénero entran como cuota de mujeres y se han tenido casos en los que acceden las mujeres a través de esta vía, mujeres transgénero; la pregunta es ¿están o no usurpando? La ponente se refiere a un caso del Estado de Oaxaca con los Muxes en donde les cuestionaron que hombres se postulaban como mujeres transgénero y entonces usurpaban por esta vía porque se consideran hombres, pero tenemos que respetar el género y en este sentido es una mujer y hay que acordarnos que todos tenemos derecho a la identidad de género, mencionó un caso sobre Gabriel Quadri que cometió violencia política en contra de la Diputada Salma Luévano una persona transgénero porque se pronunció con tipos de mensajes que se trataron de manifestaciones en las que se utilizó un lenguaje discriminatorio y estigmatizante en contra de las mujeres trans, se debe respetar la identidad de género.

Acto seguido la ponente concluye su presentación dando respuesta a las preguntas realizadas por las personas participantes, y agradece la apertura de haber compartido la información esperando sea de utilidad en el que hacer de las Unidades de Igualdad de Género al interior de las instituciones.

## Segunda Intervención. Norma Oficial Mexicana NOM-025 en Igualdad Laboral y no Discriminación.



La coordinadora menciona a las personas asistentes, que de acuerdo al Orden del Día el siguiente punto fue la Norma Mexicana 025, Igualdad Laboral y No Discriminación; al respecto preguntó quienes lo tienen en su Plan de Trabajo, levantaron la mano quienes lo tienen considerados:

Universidad Politécnica de Chiapas, Secretaría de Movilidad y Transporte, Oficialía Mayor y Universidad Tecnológica de la Selva.

Posteriormente la Coordinadora presenta a la Maestra Cinthia Xiomara Lorenzana Borrego, Directora de Perspectiva de Género, de la Secretaria de Igualdad de Género.



Acto seguido la ponente se presenta; inicia saludando a todas las personas asistentes:

*“Muchas gracias por el espacio para participar el día de hoy, me llamo mucho la atención que 4 instituciones ya los tienen en su Plan de Trabajo la Norma Oficial Mexicana NOM-025, en Igualdad Laboral y No Discriminación, es importante que en las instituciones vayan considerando la implementación de esta norma, preguntó,*

*¿alguna de las instituciones participantes sabe que es la norma 025?; 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; en el año 2015 fue publicada, cualquier oficina, centro laboral puede hacerlo del sector privado, público y sociales, el objetivo es garantizar los espacios en igualdad laboral y no discriminación, que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la Igualdad Laboral y No Discriminación”.*

La Norma 025 la conforma tres tipos de requisitos:

1. Requisito de participación.
2. Requisitos Críticos.
3. Requisitos no Críticos.
4. La ponente explica que la norma solicita 14 requisitos de los centros o espacios laborales deben de ir cumpliendo con cada proceso administrativo:
  - Contar con un grupo, comisión o Comité.
  - Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación. y con igualdad de oportunidades.
  - Realizar una auditoría interna.
  - Medir el clima laboral y no discriminación.
  - Existencia de Código de ética o de conducta.
  - Garantizar la igualdad salarial.
  - Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.
  - Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades.
  - Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo.

- Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
- Contar con accesibilidad en los centros de trabajo.
- Mecanismos y regulaciones para Prevenir, Atender y Sancionar prácticas de Discriminación y Violencia Laboral.

Para mayor consulta de la **Norma 025** a través del siguiente link <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

La ponente menciona que ya se está trabajando el tema con los Organismos Autónomos como la Fiscalía General del Estado, Comisión Estatal de los Derechos Humanos, Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana y el Tribunal Electoral. La Secretaría de Igualdad de Género (SEIGEN) es el primer centro laboral público en el Estado con el Certificado Oro, se obtuvo en el 2021 a nivel nacional no hay más de 100 centros laborales con esta certificación; como una buena práctica la SEIGEN busca que los demás centros laborales se certifiquen. Los centros laborales que se certifican aparecen a nivel nacional dentro de un padrón que reconoce la Igualdad Laboral y No Discriminación.

1. **Requisito de Participación** dice la ponente; que primeramente hay que verificar si puede participar es decir, no puede tener ningún tipo de procedimiento de queja con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) o con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), no se puede participar hasta que no haya una resolución de la queja, es importante mencionar que la no participación solo es con las instituciones federales; es decir si en el supuesto que tuvieran una

queja con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado no es motivo para que no puedan participar en la certificación, antes de iniciar el procedimiento se tiene que enviar un oficio a la PROFEDET y CONAPRED, donde pregunten si su centro de trabajo tiene alguna queja, denuncia o algún procedimiento inconcluso.

Se necesita 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 pueden certificar.

El centro laboral debe de contar con una Política de Igualdad Laboral y No discriminación, de la máxima autoridad del centro laboral las personas titulares de las Dependencias, Entidades u Organismos Autónomos, esta persona es quien suscribe la política en la cual queda establecida la prohibición de cualquier práctica de violencia laboral y no discriminación; aplicable a toda las áreas sin importar el tipo de contratación; el proceso administrativo para realizar esto las instituciones federales como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y CONAPRED; ya están establecidos los formatos para su requisición con la finalidad de que las instituciones tengan la voluntad de querer certificarse y esto se verifica con el compromiso de la máxima autoridad del espacio laboral para poder realizar una buena práctica en materia de igualdad laboral y no discriminación.

**Requisitos Críticos;** son obligatorios, sin estos el centro de trabajo no se puede certificar y los **Requisitos No Críticos** son los que permiten dar el plus para la certificación, la ponente menciona la importancia, a partir del Acuerdo por la Igualdad que firmaron los Poderes y Organismos Autónomos se busca que toda la institución participantes Dependencias y Organismos puedan certificarse y ser un referente en esta administración 2019-2024 en la Norma 025, ya se iniciaron los procesos para la certificación en el Poder

Legislativo, la meta es terminar el sexenio con los Tres Poderes certificados y con los Organismos autónomos.

### Requisitos Críticos:

2. **Contar con un grupo, comisión o Comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro de trabajo;** la ponente mencionó el ejemplo de la SEIGEN para el caso de la norma se estableció como Comisión, puesto que al interior de la institución ya hay varios comités por ello quedo como Comisión de Igualdad Laboral y No Discriminación, y sobre todo en el Acta de Instalación quedaron establecidas las atribuciones que tienen que ver con la Norma 025; es decir hay instituciones que tienen varios comités a su interior pero no cuenta con las atribuciones que establece la norma, por lo tanto no se puede al menos que el comité dentro de sus Reglas de Operación este delimitado que se realizaran acciones afirmativas para garantizar la Igualdad Laboral y No Discriminación al interior del centro de trabajo; la importancia es que son las áreas las que tienen que elaborar los productos y del cumplimiento de los requisitos solicitados; otra parte a considerar esta Comisión no resuelve casos de violencia y discriminación, para ello existe el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés; la Comisión únicamente realizan acciones afirmativas para garantizar la Igualdad Laboral y No Discriminación, las personas que integran esta Comisión tienen que presentar avances y dar cumplimiento al Plan de Trabajo que se hace de manera anual y su objetivo general es lograr la certificación de la Norma 025, otra buena práctica, tienen que considerar áreas operativas que puedan avanzar y vincularse en el proceso para mejores resultados.
  
3. **Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades. (convocatorias, exámenes y formularios de entrevistas);** en este requisito es checar como

esta de manera interna los recursos humanos buscamos la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, por ejemplo; que pasaría si en un Área de Comunicación Social hay un hombre y una mujer, hacen lo mismo pero el hombre gana más que la mujer, eso es motivo de observación por la auditoría de certificación, se checan los salarios y si es necesario hacer algún tipo de análisis de que formación profesional tiene el personal, que capacitaciones les brindas tanto a hombres como mujeres para que en la evaluación de desempeño no cuestionen por ejemplo; porque no se mandó a capacitación a la secretaria y la justificación es porque tiene trabajo; el problema es cuando realizan la evaluación de desempeño o quieres hacer la recategorización o aumento de salario no puedes porque no cumples, a esas personas no se les dio la oportunidad de formarse en igualdad de oportunidades; en este requisito hay que homologar salarios si así se requiere lo cual implica un gran trabajo del Área de Recursos Humanos, esta área es la columna vertebral de la Norma 025, lo importante aquí es descubrir que es lo que hace falta como institución en materia de recursos humanos a través de un diagnóstico interno se darán cuenta que hay que hacer una mejora continua de ascendencia y permanencia en el centro de trabajo ejemplo; la SEIGEN aproximadamente 15 personas dentro de la secretaria han ascendido, personal de estructura han llegado hacer jefas y jefes de área, personal operativo se les ha recategorizado.

La auditoría de certificación verifica como es el procedimiento aplicado por SEIGEN para ejecutarlo, uno de ellos es la convocatoria, quienes participan; siempre hay que buscarle la forma para dar cumplimiento; para contar con la Norma 025 mínimo se debe de contar con tres buenas prácticas.

- 4. Realizar una auditoría interna. (Externo a la comisión);** se realiza un autodiagnóstico que realizamos como centros laborales para darnos cuenta si cumplimos, es importante contar con un diagnóstico si damos cumplimiento a todo el requisito y lo más importante, otra área que no forma parte de la

comisión revise objetivamente. Esto ayuda mucho porque son personas que tienen conocimiento en auditoria de procesos. En la SEIGEN nos certificamos solo con el personal de oficinas centrales sin embargo; también hay más personal en la Albarrada lo que en la auditoria de procesos se refleja con claridad la necesidad de certificar también a ese espacio laboral, lo que implica revisar que debe de haber personas que hablen tzotzil, que la página web tenga un traductor en lenguaje de señas, que se manejen las lenguas maternas las más habladas por el personal, que sean accesibles por ejemplo; las convocatorias se deben de considerar los ejemplos señalados, esto es importante para no discriminar y lenguaje incluyente respecto a este último tema, en la SEIGEN se realizó una Guía Práctica del Lenguaje Incluyente.

#### **5. Medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo.**

**(Organismo de certificación)**, 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, lo que importa es la aplicación no el resultado, lo que valoran las instancias normativas es la voluntad por la máxima autoridad del centro de trabajo de aplicarlo y detectar que le hace falta, dependiendo del resultado hay que hacer acciones que mejoren el clima laboral en el centro de trabajo, esta acción nos indica que áreas son las que están en foco rojo, en donde hay incidencias que van en contra de la Norma 025, se tiene que revisar la normativa aplicada por recurso humanos y ver la manera de ser flexibles para las situaciones presentada es decir; el centro laboral tiene que demostrar al ente certificador que se tiene la disposición de poder coadyuvar y poder apoyar en situaciones que van más allá de la regla.

#### **Requisitos no críticos:**

**6. Existencia de Código de ética o de conducta**, es importante considerar que todas las instituciones tienen un Código de Conducta, en este caso la

SEIGEN armonizó la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con el Código de Conducta, esto se realizó conjuntamente con el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, es decir; la presidenta de la Comisión envió una solicitud al mencionado Comité para el trabajo conjunto de la armonización en el cual da la declaración explícita no se permitirá la violencia y discriminación por razón de género, discapacidad, pertenencia cultural, este Código de Conducta tiene que ser armonizado al interior.

7. **Garantizar la igualdad salarial**, transparencia en salarios; listado y tabulador de salarios por sexo, sino ganan lo mismo justificar por qué.
8. **Contar con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.** Tener al mano mínimo 3 buenas prácticas del personal de ascenso y permanencia, procedimiento de ascenso y permanencia y convocatorias, es decir; es un proceso desde cuando sale la convocatoria, las postulaciones, quienes dictaminan, las aprobaciones si es con la Secretaria de Hacienda, todo el proceso administrativo es importante para que los entes certificadores validen y analicen que, si se puede hacer y que no, por la normatividad de hacienda ya establecida.
9. **Contar con procesos de formación, capacitación, adiestramiento y con igualdad de oportunidades;** en este requisito se tiene que mostrar de qué manera se detecta cuáles son las necesidades de capacitación al interior del centro laboral, la ponente pregunta a las personas asistentes ¿que levanten sus manos las personas que brindan capacitación?, solicitó la palabra la **Secretaria General de Gobierno** quien compartió desde su experiencia lo siguiente: “primeramente pregunto qué problemática ha observado y a partir de ello se realiza un diagnóstico para determinar el tema que es necesario realizar”, la ponente retoma la participación explicando la importancia de realizar un diagnóstico que de acuerdo a la norma es Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) de la dependencia para la igualdad de oportunidades desde un curso de Excel especializado, Diplomado en

Planeación Estratégica, se pueden tomar muchos temas que ayuden a fortalecer los conocimientos y habilidades del personal, tiene que ver con el tema de las actividades propias del cargo y con los temas sustantivos de Igualdad Laboral y no Discriminación.

**10. Contar con un plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo;**

una vez se haya realizado el DNC, hay que hacer un Plan de Capacitación en la cual especifique el que, como, para que y como se realizarán; para ello siempre pueden apoyarse con la Dirección de Capacitación de la Secretaria de Igualdad de Género para los temas de Capacitación en Igualdad Laboral.

**11. Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible,**

todo debe llevar un lenguaje incluyente, la auditoria interna revisa evidencia de comunicación, capacitación y página web, todas las áreas deberán de integrar el lenguaje incluyente en todo su proceso administrativo (correspondencia institucional).

**12. Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.**

Área de lactancia esta puede ser usada por personal interno, pero también por las personas que atendemos (público en general), en el caso de la SEIGEN se brinda el servicio a mujeres que llegan a tención con el Programa de Apoyo a las Instancias de Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF), convenios con guarderías cercanas al centro de trabajo, licencias o permisos con goce de sueldo y uso de la licencia de paternidad hay que hacer mucha concientización para que los hombres la soliciten.

**13. Contar con accesibilidad en los centros de trabajo,**

Programa de protección civil, Plan de Accesibilidad de espacios físicos, Página web accesible que contenga lenguaje de señas, Inmobiliario y espacios físicos adecuados, el tema de los baños como es el acceso para el tema de

diversidad sexual, cual es el protocolo cuando hay un temblor para las personas de la tercera edad, embarazadas, con discapacidad, si es necesario se tienen que hacer planeación pertinentes para ello.

**14. Mecanismos y regulaciones para Prevenir, Atender y Sancionar prácticas de Discriminación y Violencia Laboral,** se tiene que tener un protocolo, una persona que funja como el Ombudsperson.

Medidas de nivelación, Inclusión y acciones afirmativas:

- Plantilla de al menos 40% del mismo sexo.
- 40% de mujeres en puestos directivos.
- 5% de la plantilla deberá estar integrado por personal con discapacidad.
- OMBUDSPERSON.
- Actividades entre el personal del centro de trabajo y sus familias.

La ponente para cerrar el tema da las recomendaciones generales para considerarlas:

- Después que realices tu propio diagnóstico de evaluación.
- Llenar una cédula ante el Consejo Interinstitucional Secretaria de Transporte y Previsión Social (STPS), INMUJERES y CONAPRED), con el objetivo de que nos asignen un folio de participación que será requerido por la empresa que se contrate para la auditoría de certificación.
- Por lo general las Auditorías lo realizan de 2 a 5 días hábiles, te observan y tienes que solventar pueden realizarlo a distancia.
- Emiten Dictamen en el que dependiendo del número de puntos recibes tu Certificación.
- Renovación cada 4 años.

Acto seguido la ponente pregunta si alguien tiene dudas; pide la palabra el **Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado de Chiapas** quien pregunta lo siguiente ¿En el caso de que sea una auditoria externa hay que contratar a un auditor, los costos son elevados cual sería el procedimiento? La ponente retoma la pregunta explicándole que el primer paso es cotizar a nivel nacional en la página oficial del INMUJERES, para ver las mejores propuestas y costos, hay 10 entes certificadores a nivel nacional, el costo depende del número de personal, por ejemplo; en Secretaria de Educación se puede empezar por oficinas centrales y posteriormente ir certificando los demás espacios laborales.

Continuando con la ronda de preguntas y respuestas, **la Universidad Tecnológica de la Selva**, quien preguntó lo siguiente ¿Entiendo que la persona de Ombudsperson es un ente externo a la institución?, la ponente explica que pertenece a la institución y el proceso que en la SEIGEN se realizó de manera directa el nombramiento por la titular de la institución, debe ser una persona que esté libre de cualquier acusación o queja, nuevamente la Universidad Tecnológica de la Selva pregunta ¿Qué recomendaría para implementar la Norma 025 en el que hacer institucional si nosotros ya contamos con la Sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001 y La ISO 14000 la gestión de los sistemas medioambientales?, la ponente retoma la pregunta explicando que cada certificación tiene sus requisitos recomendando que se debe realizar un plan de acción con la finalidad de analizar y poder ver que ya se tiene trabajo y que hay que reforzar para la implementación de la Norma 025 del 2015 que es la última reforma.

Al cierre de la participación con el tema de la Norma 025, la Coordinadora expone que la Secretaria de Igualdad de Género es la encargada del tema, las Unidades de Igualdad de Género que tienen en su Plan de Trabajo la certificación se realizará una colaboración con la finalidad de contar con asesoría de manera personal, de tal forma que sea como más accesible en cuanto a la formatearía y algunos tips que

les permita avanzar en este proceso y al cerrar este sexenio logren certificarse en la norma.

La coordinadora menciona a las instituciones que por primera vez asisten a las Reuniones de Planeación Operativas:

Consejo Estatal para las Culturas y las Artes de Chiapas, Secretaría General de Gobierno, Instituto de Estudios de Posgrado y la Comisión Estatal de Conciliación y Arbitraje Médico del Estado de Chiapas.

### Tercer Intervención. Presentación de la Carrera.



Acto seguido la Coordinadora presenta al Instituto del Deporte del Estado de Chiapas, a cargo del Licenciado Arturo Herrera González quien presento los pormenores de la Carrera **“Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”** el marco del día 25 de noviembre y será a través de las Unidades de Igualdad de Género, quien menciona lo siguiente:

- Será un recorrido de 5 kilómetros.

- La ruta del recorrido será del Parque Central- lado poniente hasta la Fuente y regresar por toda la avenida central para llegar a la meta.
- En la carrera se puede caminar, trotar o correr el objetivo es participar.
- Está programada para ambas ramas varonil y femenil.
- La inscripción se realizará a través del micrositio que estará abierto en la página oficial del INDEPORTE, no tiene ningún costo y se puede inscribir cualquier persona.
- Al realizar la inscripción se generará un número de participación mismo que portará el día de la carrera.
- Se sugiere que cada Unidad de Igualdad de Género de cada Dependencia sea la que proporcione la playera de todo el personal de su institución a participar.
- La imagen por utilizar se les enviará cuando esta ya esté definida.
- La sugerencia es que la compra se realice a través de Talleres Gráficos de Chiapas, con la finalidad de que las playeras sean uniformes.

Acto seguido el presentador de la carrera pregunta a las personas asistentes si tienen alguna duda o pregunta referente al tema; al respecto pide la palabra al Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas quien menciona lo siguiente; ¿nos pueden pasar a detalle cómo vamos a participar para poder de alguna manera presupuestar sobre todo el costo de las playeras?, el ponente enfatiza que cada institución verá el número total de personas que van a participar y depende de ello para el monto total del presupuesto a considerar, el INDEPORTE solo va a proporcionar la imagen que estará disponible en la página; al respecto la Coordinadora enfatiza que es libre quien pueda promover el presupuesto que tenga, la Coordinación de Unidades de Igualdad de Género con el INDEPORTE darán todas las condiciones para llevar a cabo la actividad (logo, propuesta de recurso) quien pueda promover las playeras de color naranja en el marco del 25 de noviembre; en cuanto a las Dependencias que no están en Tuxtla Gutiérrez como

el Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa, Universidad Politécnica de Tapachula entre otras se vincularan con el municipio para realizar la actividad.

La Coordinadora enfatiza que es libre quien pueda promover el presupuesto, la institución que lo tenga puede hacerlo, la idea es que tengamos las playeras de color naranja con un logo y las frases en el marco del 25 de noviembre, con las dependencias que no estén en Tuxtla Gutiérrez van a poder replicar la carrera con el municipio; el INDEPORTE menciona que a través de las coordinaciones regionales van a coordinar a través de los municipios en la zona que les corresponde.

Pide la palabra **el Instituto de Formación Policial** quien preguntó ¿Hay algún costo de las Playeras? retoma el INDEPORTE manifestando que eso lo expondrá Talleres Gráficos, por su parte la Coordinadora mencionó que algunas Unidades de Igualdad de Género presupuestaron en su estrategia de hasta el 4% en la compra de playeras y materiales en el marco del 25 de noviembre y está programado en el último trimestre, quienes tienen dicha programación lo podrán ejecutar, en el caso de las Unidades que no hayan presupuestado se les invita a que se promueva el recurso para que todas las personas que se sumen puedan adquirirla a través de Talleres Gráficos; porque es parte del gobierno del Estado y todas las instituciones pueden adquirirlas con este proveedor. También la Coordinadora solicitó a las Unidades de igualdad de Género que cuando tengan la propuesta del logo puedan hacer observaciones en cuanto si están bien las frases, los colores y todo lo demás que consideren pertinente.

Por su parte el INDEPORTE cierra su participación mencionando que la playera no sea una limitante para no participar, lo ideal es que todas las personas porten la playera de manera unificada, pero en el último de los casos que porten una playera naranja y se sumen a la carrera.

La Coordinadora menciona que se realizarán las gestiones con la secretaria de Hacienda para ver si en la Coordinación de Recursos Humanos puede otorgar el permiso en las primeras horas de la mañana para las personas que participarán.

### Acto seguido.

La Coordinadora cede la palabra a **Talleres Gráficos** para que exponga los diferentes materiales que realizan y cuáles son los costos; para ello se presenta la Licenciada Ana Karina González Coordinadora del Área de Producción de Talleres Gráficos quien expuso lo siguiente:



*“Como ustedes saben nosotros somos una nueva administración y venimos a presentar nuestros productos, Talleres Gráficos es una empresa de gobierno descentralizada, a diferencia de las demás dependencias nosotros dependemos de nuestros propios ingresos para poder subsistir, desafortunadamente nosotros estamos pasando por una situación muy crítica por el recorte de presupuesto y por eso pedimos a las Unidades de Igualdad de Género su apoyo para poder adquirir los diferentes materiales que necesiten, les podemos cotizar de algunos materiales que requieran en su institución, no solo para esta carrera; manejamos playeras, todo tipo de papelería en formatos elaborados difíciles de adquirir como los que les*

*elaboramos al Registro Civil y Secretaria General de gobierno que son formatos de alta seguridad también nosotros los elaboramos, contamos con una gran gama de productos que les podemos proporcionar, como les decía es una nueva ministración que estamos con un nuevo plan de trabajo para brindarles una mejor calidad de servicio; lo que si les pedimos es que realicen con tiempo su cotización para que podamos planear las fechas de entrega”.*

Acto seguido las personas participantes solicitan a Talleres Gráficos si es posible que pasen en una ronda para ir mostrando los productos con la finalidad de poder apreciar mejor y ver la calidad, textura entre otros aspectos; por lo que se realiza la dinámica de la presentación de todos los productos que elaboran, en esta dinámica se vio mucho el interés de cada institución con mucho entusiasmo.



Al término de la dinámica la Coordinadora agradece los Calendarios que otorgo la Gubernatura, en esta intervención pide la palabra la secretaria de la Honestidad y Función Pública quien expresó lo siguiente:

*“Su servidora es la Coordinadora de Comisarios de despachos externos, a nosotros nos toca revisar a través de la auditoria de Comisarios públicos el ejercicio de los recursos y solicito el apoyo a las Unidades de Igualdad de Género para Talleres Gráficos porque si necesitan que nosotros ejercemos con ellos el recurso que tengamos y en la medidas de sus posibilidades como propuesta se acerque a Talleres Gráficos para ver los productos que están elaborando y lo consideren en su plan de trabajo prioricen y puedan ejercer con ellos, las condiciones en que están son un poco difíciles ellos subsisten de lo que nosotros como instituciones ejercemos con ellos, yo propongo que hasta una campaña se podría hacer para poder apoyarlos, todos tenemos un poquito de recursos como Unidades de Igualdad de Género y pudiéramos hacer ese trabajo conjunto como gobierno del Estado”.*

La Coordinadora retoma la participación enfatizando el apoyo para Talleres Gráficos, dependen de ello para subsistir; por eso la iniciativa de invitar a las instituciones que no compren afuera sino internamente con Talleres Gráficos.

#### **Cuarta Intervención.**



La Coordinadora presenta a la secretaria de Hacienda para su intervención.

La Maestra Dulce Jeannette Roblero Pineda quien expuso los avances y retos con las Unidades de Igualdad de Género, quien inicio con lo siguiente:

*“Buenas tarde a todas y todos, en esta ocasión como secretaria de Hacienda más bien tenemos la tarea en el Consejo Estatal de Igualdad de dar seguimiento a esta estrategia de hasta el 4%, el día de hoy le voy a presentar un pequeño informe de cómo se ha estado comportando esta estrategia si en todas las instituciones han cumplido a este exhorto asignado de hasta el 4% del presupuesto en acciones para la Igualdad de Género, del total de los organismos públicos de los 64 los cumplidos hasta el corte del mes de julio son 47 organismos , tenemos 6 organismos que tienen proyectos sin asignación de recursos y 11 que aparecen como incumplidos, quiero aclarar que se hizo esta separación para que ustedes pudieran ver que de los 6 proyectos sin asignación de recursos al final del día seguirán apareciendo como organismos incumplido, esto es porque se confunden al pensar que porque tiene un proyecto ya están cumpliendo con la estrategia y esto no es así por lo que en realidad tenemos 17 organismos incumplidos; los organismos que han cumplido con esta gestión del presupuesto los organismos ya le asignaron el presupuesto de hasta el 4% y realizaron su adecuación; la verdad que este informe notros se ha venido haciendo a través del Consejo y al principio nosotros como Secretaria de Hacienda evitaba en poner de una forma más clara cuales eran los organismos cumplidos y los incumplidos sin embargo; considero y consideramos también en el Consejo que para el tiempo que ya lleva el exhorto emitido por el Congreso del Estado si consideramos necesario en dar a conocer la información más clara de cómo se han movido los organismos públicos para el cumplimiento del hasta el 4%; a este nivel y estas alturas si es importante saber cuáles son las áreas de oportunidad que tenemos y en este caso trabajar; en el caso de la Secretaría de Hacienda en donde he tenido la tarea de darle seguimiento a este exhorto además de mandar oficios a las y los titulares para el cumplimiento la última vez se hizo una*

*video conferencia para que nosotros pudiéramos saber si estaban teniendo alguna dificultad para el cumplimiento y poderle apoyar, se tuvo el acercamiento con la mayoría de la instituciones que a un no han cumplido sin embargo; al escucharlos creo que también se han enfrentado a muchas circunstancias por las cuales no han podido dar cumplimiento a esta estrategia, si es importante que la Unidad de Género así como está conformada cada una de acuerdo a los lineamientos, se pidió que de las personas que la integran fueran de áreas sustantivas que al trabajar en conjunto pudieran realizar los trabajos de los de la Unidad de Igualdad de Género y a través de ella poder hacer uso de este presupuesto, creo que han tenido ciertas dificultades para trabajar en equipo estas diferentes áreas. Hay 4 instituciones que se pusieron aparte porque si cumplieron con su adecuación presupuestaria sin embargo lo hicieron posterior a que el Congreso emitiera la adecuación al presupuesto anual, lo que significa que si bien cumplieron están fuera de tiempo, al final de cuentas si están dentro de la lista de cumplidas y la observación se hace porque a partir del próximo año se está tratando se apliquen las adecuaciones presupuestarias, esto se quiso mencionar porque si bien es cierto por ejemplo estas instituciones al final hicieron la adecuación y cumplieron es probable que al próximo año no lo van a poder hacer, entonces ahorita que ya están en tiempo de presentar el anteproyecto es el momento en que ustedes tienen que cumplir en los tiempos en base a la norma para que no queden fuera y el próximo año no se confíen y piensen que van a poder de nueva cuenta hacer estas adecuaciones presupuestarias y es posible que no se van a poder hacer ya y van a quedar fuera para el cumplimiento de la estrategia, a qui se expone más menos las principales actividades en las que ustedes están utilizando el recurso al final de cuenta nosotros nada más damos el seguimiento pero creo es importante ver cuáles son las acciones que ustedes están invirtiendo dentro de sus instituciones en su plan de trabajo institucional y se exponen las más representativas en las que ustedes están haciendo su trabajo en las Unidades de Igualdad de Género dentro de ellas está la inclusión, capacitación, cursos, gestiones, reuniones, campañas, certificaciones y platicas, eso se los dejamos para que ustedes el nivel de estrategia que ustedes están manejando a nivel de planeación en sus Unidades de Igualdad de Género, vean la barra de otros en la*

*diapositiva es bastante alta, es bastante operativo lo que dejaron al final en la mayor parte de sus acciones; esto es para considerar el trabajo que se está realizando; quiero mencionar que hay 2 instituciones que tienen asteriscos nos hicieron llegar un oficio en el cual menciona que están por hacer o que van a crear su proyecto pero al final de cuentas no están cumpliendo hasta que la Secretaria de Hacienda haya recibido un proyecto con su adecuación presupuestaria”.*

Al cierre de la exposición la Maestra Dulce Jeannette Roblero Pineda, agradeció el espacio y enfatizó que la Secretaria de Hacienda está en la mejor disposición y con las puertas abiertas para recibirlos de manera personal con las que nos apoya como el de la Maestra Elizabeth Susana Flores Domínguez de la Subsecretaria de Egresos que manejan el Sistema de todos los proyectos y hace las adecuaciones presupuestarias y es a ella a quien le llega, entre todas las personas involucradas se han dado a la tarea de atenderlos para darles una orientación adecuada y así poder lograr el total de instituciones queden cumplimiento a la estrategia de hasta el 4%.

La Coordinadora retoma la participación mencionando que, en el Consejo Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, siempre pedían que instituciones no habían cumplido y se consideró la prudencia de no ventilar esos datos sin embargo el Consejo de Igualdad si se optó por presentar cifras y las instituciones que no han cumplido este exhorto del Congreso del Estado para el seguimiento oportuno para poder avanzar.

### **Quinta Intervención.**

La coordinadora presenta los avances de las Unidades de Igualdad de Género con la Matriz de Marco Lógico (MIR), de forma general da a conocer que en marzo se mandó un oficio de requerimiento, por lo que de 59 dependencias concluidas en el 2021, solo 40 dependencias mandaron su MIR 2022, de estas 40 que entregaron

su MIR, 25, si cumplieron con lo solicitado y 15, lo enviaron sin el formato establecido; es decir; enviaron lo que cargaron en el Sistema Integral Hacendario Estatal (SIAHE) para la estrategia del hasta el 4%, aun cuando se les ha enfatizado que no toda las actividades lleva recurso y en lo que respecta a la Secretaria de Hacienda se le informa las actividades que presupuestan un recurso a ejercer, y a la Coordinación de Unidades de Igualdad de Género se informa toda la agenda de género de la institución.



**CHIAPAS**  
**Dependencias y Entidades que enviaron su MIR**

No.	Dependencia y Entidades que cumplieron con su MIR
1	Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca
2	Secretaría de Bienestar
3	Secretaría de Movilidad y Transporte
4	Secretaría de la Honestidad y Función Pública
5	Secretaría de Turismo
6	Secretaría de Economía y del Trabajo
7	Secretaría de Hacienda
8	Secretaría para el Desarrollo Sustentable de los Pueblos Indígenas
9	Secretaría de Protección Civil
10	Secretaría de Obras Públicas
11	Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública
12	Centro Estatal de Prevención Social de la Violencia y Participación Ciudadana
13	Instituto Estatal del Agua
14	Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas
15	Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas
16	Oficialía Mayor del Estado de Chiapas
17	Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas
18	Instituto de la Infraestructura Física Educativa de Chiapas
19	Instituto de la Juventud del Estado de Chiapas
20	Coordinación Estatal para el Mejoramiento del Zoológico
21	Instituto Chiapaneco de Educación para Jóvenes y Adultos
22	Instituto Casa de las Artesanías de Chiapas
23	Promotor de Vivienda de Chiapas
24	Comisión de Cimientos e Infraestructura Hidráulica
25	Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas
26	Sistema Chiapaneco de Radio y Televisión
27	Centro Estatal de Trabajadores del Estado de Chiapas
28	Instituto del Deporte
29	Instituto de Bomberos del Estado de Chiapas
30	Instituto de Formación Policial
31	Centro Estatal de Control de Confianza Certificado
32	Secretaría Ejecutiva del Sistema Anticoncepción del Estado de Chiapas
33	Universidad Politécnica de Chiapas
34	Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado
35	Instituto de Comunicación Social y Relaciones Públicas
36	Comisión Estatal de Búsqueda de Personas
37	Oficina de Conexiones y Visitantes del Estado de Chiapas
38	Instituto del Patrimonio del Estado
39	Sociedad Operadora de la Torre Chiapas S.A. de C.V
40	Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional Ángel Albino Corzo S.A de C.V

**CHIAPAS** SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

**CHIAPAS**  
**Dependencias y Entidades que articularon su MIR con el árbol de objetivos**

1. Secretaría de Bienestar
2. Secretaría de Economía y del Trabajo
3. Secretaría de Hacienda
4. Secretaría de Protección Civil
5. Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública
6. Instituto Estatal del Agua
7. Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas
8. Secretaría para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas
9. Secretaría de Obras Públicas
10. Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas
11. Coordinación Estatal para el Mejoramiento del Zoológico "Miguel Álvarez del Toro"
12. Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas
13. Instituto del Deporte del Estado de Chiapas
14. Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas
15. Secretaría Ejecutiva del Sistema Anticoncepción del Estado de Chiapas
16. Universidad Politécnica de Chiapas
17. Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado de Chiapas
18. Instituto de Comunicación Social y Relaciones Públicas del Estado de Chiapas
19. Comisión Estatal de Búsqueda de Personas
20. Instituto del Patrimonio del Estado
21. Sociedad Operadora de la Torre Chiapas S.A. de C.V.
22. Sociedad Operadora del Aeropuerto Internacional "Ángel Albino Corzo"

**CHIAPAS** SECRETARÍA DE IGUALDAD DE GÉNERO

25 Instituciones se evaluó la información que enviaron en la MIR, 22 instituciones cumplieron con lo solicitado y articularon el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 - 2024 y su árbol de problema y objetivos.

13 institución se identificó que tienen actividades, pero les hizo falta especificar más acciones, solo tiene un componente y una actividad misma que no esté articulado ni con el Programa de Igualdad, ni con el árbol de problema y objetivos. Otras dependencias enviaron su MIR, pero fue difícil identificar los alcances en el fin, propósito y componente y no permite identificar qué es lo que van hacer en su Plan de Trabajo.

6 Instituciones enviaron su MIR, pero aún no tienen concluido su Plan de Trabajo de su Unidad.

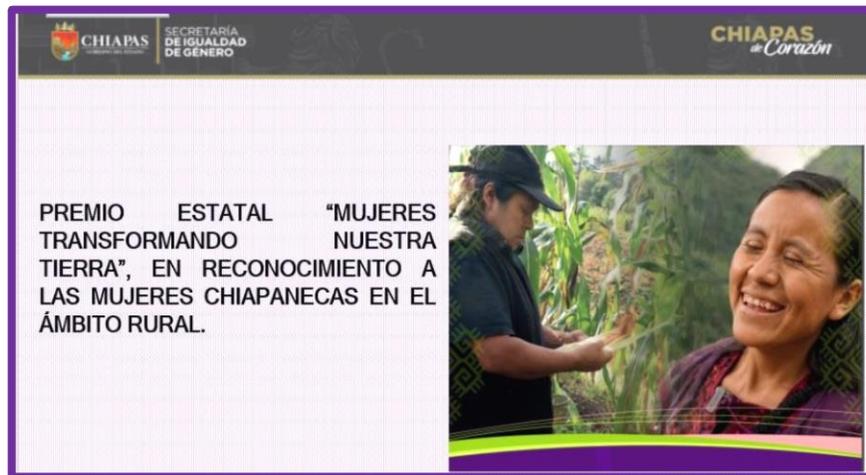
Dependencias y Entidades que presentan un retraso en su Plan de Trabajo, es decir; ya tienen seis meses hasta un año y no han concluido.

La Coordinadora enfatiza, se tiene que presentar un avance en la siguiente sesión en el Consejo Estatal de Igualdad, con base en las instituciones que presentan un rezago en su Plan de Trabajo.

01 institución no tiene nada, por lo que se informará al Consejo de Igualdad porque ya se agotaron todos los recursos administrativos y le tocara a la Secretaría de la Honestidad y Función Pública dar el seguimiento pertinente.

La Coordinadora pide el apoyo para la réplica de la convocatoria para participar en el premio estatal **“Mujeres Transformando Nuestra Tierra”**, en reconocimiento a

las Mujeres chiapanecas en el Ámbito Rural, que el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 - 2024 lo mandata, se envió un oficio a las dependencias que están como coadyuvante en las líneas de acción del citado programa, pero se les presenta a las Unidades de Igualdad de Género para que conozcan y participen en el premio estatal; tiene 4 categorías:



- **Mujeres Promotoras del Bienestar;** reconoce a mujeres partera, curanderas, que cocinan, promotoras de salud y mujeres que portan a la seguridad alimentaria.
- **Mujer de Arte y Cultura,** reconoce a las mujeres artesanas, elaboradoras de tintas naturales, mujeres que diseñan la laca, el barro, ámbar, las que aportan a la economía con el arte, las que presentan a través de la voz y las manos con un instrumento musical y canciones populares, literatura, danza y cine.
- **Mujeres que Impulsan los Procesos Organizativos,** reconoce a las mujeres lideresas en sus espacios comunitarios o procuran el bien común.
- **Mujer que Emprende y Transforma el Espacio Comunitario,** mujeres que han logrado espacios comunitarios, autoempleo y generación de empleo para otras mujeres, diseños de productos o servicios innovadores, innovación a la gestión, organización o tecnologías en su emprendimiento.

- Mujer que Protege la Biodiversidad, Mujeres defensoras del territorio vida animal y vegetal; así como la conservación y ecosistemas marítimos e impulsora de proyectos sustentables con la biodiversidad.

Estas categorías están pensadas en las mujeres que por su condición no son académicas, profesionalizadas pero que aportan todos los días para el desarrollo cultural, económico, político y social de nuestro Estado.

Las bases de la convocatoria; ser mayor de 18 años, ser originaria del Estado, el premio será asignado por cada categoría, ser postuladas por ellas mismas, por sociedad civil, por instituciones y por autoridades municipales, la premiación será el 15 de octubre del 2022 en el marco de la Mujer Rural, la formatearía es muy básica pensada en mujeres con poca escolaridad fácil de requisitar.

### **Cierre.**

La Coordinadora agradece a las personas asistentes su participación y solicita el apoyo a las Unidades de Igualdad de Género para ver quién o donde habría disponibilidad en espacio físico para hacer la siguiente reunión de Planeación Operativa ponerse en contacto con la Coordinación de Unidades de Igualdad de Género.

### **Acuerdos.**

- El Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana, enviará respuesta al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas quien realizó una pregunta ¿Cuál es el tiempo para interponer una queja por Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género? misma que dará respuesta al correo del Titular de la Unidad de Igualdad de Género.

- El Instituto del Deporte del Estado de Chiapas, proporcionará a las Unidades de Igualdad de Género la imagen para la impresión de las playeras color naranja, enviará los costos, por medio de una circular enviará el Cartel y la página oficial del INDEPORTE para el registro.
- Talleres Gráficos del Estado, solicita que con antelación las Unidades de Igualdad de Género soliciten su cotización para dar respuesta en tiempo y forma al cumplimiento de planeación para la entrega.
- La Coordinación de Unidades de Igualdad de Género, presentara ante al Consejo de igualdad, la información de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública hacen falta para la entrega del Plan de Trabajo y su MIR.
- Envió al Grupo de las y los Titulares de las Unidades de Igualdad de Género la convocatoria de la Carrera para que a su vez las unidades la difundan.