



# UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

## Relatoría de la 1a. Reunión de Planeación Operativa de las Unidades Igualdad de Género

18 de diciembre 2020.



**Lugar:** “La Albarrada”, San Cristóbal de Las Casa, Chiapas.

### **Bienvenida. Dinámica Grupal de Interacción.**

La primera actividad fue la bienvenida del grupo por parte de la Coordinadora de Unidades de Igualdad de Género, quien agradeció la presencia de todas las participantes en el Primer Encuentro de Unidades de Igualdad de Género, posteriormente presento a la Secretaria de Igualdad de Género la C.P. María Mandiola Toticaguena, quien dio el siguiente mensaje:

*“Esta coordinación es uno de los puntos fundamentales, uno de los pilares en la administración pública, la coordinación de todas las dependencias con una, que vaya guiando, que vaya siendo el faro, el camino, a seguir para que todos estos proyectos, presupuestos y demás, puedan tener esta perspectiva de género y tengan esta transversalización para lograr esta igualdad a la que estamos llamados todas y todos, no solamente es tarea de la secretaria de igualdad de género, es tarea de todo el gobierno, es una política transversal y no podemos hablar de igualdad sin garantizar el derecho a las mujeres a una vida libre de violencia, entonces tenemos mucho que hacer y sobre todo ir evaluando estas políticas , programas y presupuestos que coordinadamente vamos a ir llevándolos de la mano, entonces de ahí la gran importancia de estos órganos especiales de la que ustedes forman parte. Su trabajo es fundamental por eso agradezco muchísimo el compromiso y la voluntad de ustedes para que esto se aterrice y no solo quede en un papel, que quede en un lineamiento, sino que trascienda a la vida de las mujeres, esto debe de trascender más allá que cumplir una política pública , cumplir con el plan estatal de desarrollo o con el plan nacional y con todos los instrumentos federales e internacionales que tutelan los derechos de las mujeres esto tiene que impactar en la vida diaria de las mujeres, así de relevantes son esta unidades de igualdad de género. También se avanzara en el 4% en favor de la igualdad , este 4% que quedo establecido en el transitorio del decreto de presupuesto del año 2020 sin embargo falta un poco más de claridad, ya han habido reunidos con la unidad de hacienda con la unidad coordinadora de la secretaria de igualdad de género,*

*precisamente para ver cómo se cumplió este año con ese exhorto de hasta un 4% para aplicación y para programas y proyectos dirigidos a la protección de las mujeres y niñas en Chiapas, entonces es importante que se tenga un instrumento o una rectoría para que vaya guiando esta aplicación de este recurso, que cada uno de ustedes va a destinar en acciones en favor de la igualdad y en favor por la vida y la seguridad de las mujeres y niñas, vamos a ver cómo queda este año en el presupuesto y como las unidades van a ser importantes para que este presupuesto se refleje en más programas y más proyectos en favor de los derechos de las mujeres y niñas, también eran en otros temas, la implementación del protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, este es un tema que no solo estamos impulsando en la administración pública estatal también en la administración pública municipal, se está trabajando también en las escuelas de educación media superior, implementando también un protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de acoso sexual, esto eleva la ética del servicio público, porque también es importante que en las dependencias nos tratemos con respeto y sobre todo que no se atente contra la dignidad de las mujeres, esto nos ayudara a tener entornos laborales libres de violencia y que puedan las mujeres trabajar con el derecho que se merecen. Una mujer violentada no puede trabajar al 100%, ni en un ambiente hostil, este protocolo se publica en 2019, como parte de la secretaria de honestidad y función pública, posteriormente en enero sale publicado el protocolo general y había que armonizar ambos, y ahora ya tenemos el protocolo armonizado que se publicó hace poco más de un mes, también es importante que lo conozcan, es importante que sepan las mujeres a dónde acudir, con quien, con quien asesorarse, y que esto es un delito que se castiga con cárcel, eso deben de tenerlo muy claro hombres y mujeres, de que no es algo menor, es algo ya tipificado y que puede ser sancionado, queremos prevenir, eso es en lo que se enfoca la secretaria de igualdad de género, en la prevención de las violencias, ustedes nos ayudaran muchísimo ya que por medio del comité, en las unidades de igualdad de género, conozcan y estén muy de cerca con quienes conforman los comités de ética de cada una de las dependencias, nosotros estaremos capacitando constantemente*

*y permanentemente a todo el personal, sobre todo sensibilizando en éste tema tan importante, los temas y desafíos de la agenda de igualdad de género, son muy grandes, porque así de grande son los desafíos que tenemos, pero tenemos mucha confianza en todo este equipo, que conforma la administración pública estatal, y tengo mucha confianza en él, porque es el perfil de cada uno de ustedes, estamos teniendo por instrucciones del gobernador, unidades de igualdad de género en cada dependencia y unidades enlace con un perfil muy alto, con un nivel de decisión alto en un mayor primer de decisión con sus titulares, para que esto impacte. Tenemos Chiapanecos y Chiapanecas profesionales como ustedes, que yo sé que tienen la camiseta bien puesta, que se comprometen con su labor y que van a dar el mayor esfuerzo en favor de las mujeres y las mejores causas de Chiapas, en cada uno de ustedes esta la muestra de lo que tiene Chiapas y sus instituciones, del gran talento y del gran espíritu de los que trabajamos por nuestro estado, le reitero mi mayor agradecimiento y reconocimiento por estar aquí sumando esfuerzos para que las mujeres y niñas cuenten con el respaldo que merecen, cuenten con la secretaria de igualdad de género, para seguir haciendo equipo por Chiapas, les deseo mucho éxito en esta primera jornada y voy a proceder a inaugurar formalmente los trabajos siendo las 10:47 horas del día Viernes 18 de diciembre del 2020, declaro formalmente inaugurado el primer encuentro de las unidades de igualdad de género con la certeza de que será para bien de todas y todos y desde luego para el avance de la igualdad en Chiapas, muchas gracias”.*



La maestra de ceremonias lee el programa de actividades del día, en la que se inicia el encuentro de unidades con una serie de actividades orientadas al fortalecimiento de la coordinación interinstitucional, posteriormente se revisaran los lineamientos de las unidades de igualdad de género, seguida de una exposición ejecutiva por parte de la secretaria de hacienda, y tendremos una vinculación para el protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y el acoso sexual y finalmente alrededor de las 2 de la tarde se aprobara el calendario de sesiones, quisiera también hacer un paréntesis aprovechando lo que comento la Titular, en sus carpetas tienen una serie de materiales para tenerlos en su área y distribuirlos. Así mismo, los dejo con la maestra Norby Pérez López, Coordinadora de las Unidades de Igualdad de Género.

Cediéndole el uso de la voz para dar inicio con las actividades programadas en el evento, ya en uso de la voz la facilitadora comenzó a generar un ambiente de confianza entre las y los participantes, quien a su vez manifestó lo siguiente: *“Buenos días a todas y a todos, muy agradecida con la presencia de ustedes, sé que hicieron muchos esfuerzos por venir, se levantaron más temprano, el viaje, el frío, pero será un primer encuentro en este proceso como lo dijo la secretaria Maria Mandiola, es un proceso nuevo, estamos generando innovación en el estado, y seguramente vamos a generar grandes logros al interior de nuestras instituciones, como sabrán, siempre se prepara el orden del día, nosotros estamos a favor del medio ambiente, así que vamos a usar la tecnología, por lo que vamos a avanzar con los tiempos que tenemos, sabemos que tienen una agenda muy pesada y eso implica que tenemos otras obligaciones que atender, nuestro reto es que de aquí a las 2 de la tarde estemos cerrando este primer encuentro de Igualdad de Género, queremos aclarar porque le llamamos encuentro de unidades de igualdad de género, y no seguimos el lineamiento, que son las planeaciones estratégicas porque revisamos que necesitamos en este momento hacer un análisis como estamos en las instituciones, hacer un análisis individual, un análisis colectivo, de cuales van a hacer los obstáculos, cuales son los retos a nivel personal, que pasa conmigo que*

*también soy directora, director, y ahora voy a desempeñar otro cargo, poner sobre la mesa otros aspectos, que también son importantes en la construcción de un tejido social, en la construcción y en la aplicación de una política pública, por eso este primer proceso le llamamos Encuentro porque generaremos un proceso didáctico, no se van a aburrir, no van a sentir pasar el tiempo, logramos hacer una metodología bastante fácil, digerible, sencilla que mediante tiempos específicos y con actividades muy puntuales podamos expresar muchos de nuestros sentimientos y nuestros pensamientos desde que inició este proceso, nuestro objetivo es fomentar la coordinación institucional , queremos empezar a vernos como un equipo de trabajo, también queremos explorar estas nuevas relaciones interpersonales entre ustedes y su equipo de trabajo, queremos empezar a hacer redes de apoyo porque sabemos que no va a ser una tarea fácil , va a costar, ya que generaran cambios porque en si como instituciones tenemos muchos procesos instaurados otro nuevo proceso genera otro proceso, estas unidades de igualdad de género queremos que sea un mecanismo que genere cambios al interior de la institución, nuestro orden del día, pues ya lo hemos escuchado, solamente quiero hacer mención, ahorita vamos a trabajar nuestra primera actividad que es un árbol de oportunidades para la implantación de las unidades de igualdad de género, posteriormente vamos a hacer una visión de los lineamientos que ya fueron publicados con fecha 25 de noviembre, posteriormente vamos a tener la revisión de la estrategia de hasta el 4% por parte de la secretaria de hacienda, sabemos que el oficio que nos mandó la secretaria de hacienda tiene como termino el día de hoy sin embargo derivado de esta reflexión y de esta estructura que nos quiere presentar hacienda igual nos permite generar cambios en el POA o en el plan de trabajo que deberá ser enviado por parte de cada una de las instituciones, vamos a revisar también el protocolo de acoso y hostigamiento, quienes ya tuvieron oportunidad de leerlo ya se nos vincula directamente, tenemos que tener claridad de acuerdo a nuestra estructura de unidad de igualdad de género hasta donde tenemos competencia, hasta donde no tenemos competencia con los comités, que tenemos que hacer, como vamos a enfocar estas estrategias del 4%, en el tema de acoso y hostigamiento, hemos tenido ya*

*experiencias, hemos estado atendiendo a varias instituciones con muchas dudas, por eso es importante, tanto que ustedes que son pioneras en este tema, ya podemos avanzar como con más claridad de esa estrategia de hasta el 4% en donde podemos empezar a visualizar y que actividades, que acciones, podemos realizar, y por ultimo vamos a aprobar la propuesta del calendario de sesiones para el siguiente año, entonces vamos a iniciar a trabajar el día de hoy, les pedimos nada mas con las pautas de convivencia, para nosotras es muy importante, empezar a hablarnos en un lenguaje no sexista, hablar en primera persona, participar en un ambiente de respeto y respetar las opiniones de las otras y de los otros. Vamos a iniciar con la presentación, voy a dejar el micrófono porque las primeras dos horas, va a tener un concepto de taller, vamos a formar equipos de trabajo, la primera actividad va a ser la presentación, todas decimos de manera rápida cual es nuestro nombre, de que institución venimos y cuál es nuestro cargo, al interior de las unidades de género”.*

Después de darles la bienvenida y agradecerles su presencia en el mismo, pide se lleve a cabo la presentación directa de cada asistente a dicho Primer encuentro.

Toma la palabra la maestra Norby Veronica y hace del conocimiento que para la primera reunión tienen que estar los titulares y personas que estén en el acta como titulares, no podrán enviar a nadie en su representación:

*“Vamos a hacer estrictas en la secretaria de igualdad de género porque como en todos los procesos esto no va a caminar, ya que en otros procesos terminan llegando otras personas y no tendremos un debido seguimiento. En este momento el día de hoy hubo esa flexibilidad porque es un encuentro y porque no se aplicaron los lineamientos sin embargo para la primera reunión que vamos a tener, nos dará mucha pena pero no dejaremos entrar a otras personas ya que necesitamos que esto camine, y que los mecanismos empiecen a trabajar al interior y vamos a ser muy formal cuando los oficios vayan dirigidos a sus titulares por eso el día de hoy vamos a trabajar como estos aspectos que tienen que ver con los logros, los*

*obstáculos, porque como bien dijimos, tenemos una agenda y eso implica otra responsabilidad, sin que dejemos la que ya tenemos, eso es lo que vamos a explorar en la mañana.*

*Nuestra siguiente actividad es un trabajo en equipo, vamos a formar cinco equipos de trabajo. Ustedes tienen unos colores que les pusieron en los botones que les pusieron en la entrada y nos vamos a juntar de acuerdo con el color que tienen ustedes. Búsquense por color. Nos sentamos por equipos. Tenemos un minuto para preguntarle a la persona de a un lado por su comida favorita. Tienen un minuto para preguntarle a la persona de a un lado a qué país le gustaría viajar. Tienen un minuto para preguntarle a la persona de a un lado que parte de su cuerpo no le gusta. Tienen un minuto para preguntarle a la persona de a un lado cómo se siente el día de hoy. Esta dinámica nos hace sentirnos en confianza. En un momento les pasaran un árbol, este árbol tiene 4 características, tiene raíces, tronco, hojas y sus frutos. Cada equipo lo que hará le pediremos que se muevan para respetar el protocolo de sana distancia, les explicaremos la dinámica, en la cual les pasaremos unas preguntas, las cuales estarán en las raíces, tronco, hojas y frutos, las cuales responderán en diferentes colores, cada una de las preguntas”.*

### **Objetivo General.**

Fomentar la Coordinación Interinstitucional para coadyuvar en la construcción, diseño y ejecución de las actividades propias de dichas Unidades.

### **Primera actividad: Presentación de los Participantes.**

La facilitadora pidió a todas las personas presentes que desde su lugar se presentaran, diciendo su nombre y a que dependencia pertenecen.

Las respuestas fueron las siguientes:

Nombre	Dependencia
Elizabeth Pinto Gutierrez	Instituto Estatal del Agua
Paula Reynoso Meller	Secretaria de Turismo



Guadalupe Alvaro Santiz	SEDESPI
Sandra v. Diaz Jimenez	Planeación.
Violeta Aurora González Gerardo	Secretaría de Movilidad y Transporte
Cristina Margarita Ochoa	Secretaria de Movilidad y Transporte
Victor Manuel Montes Toledo	Secretaria de Movilidad y Transporte
Aura Veronica Sanchez	Secretaria de Protección Civil
Jorge Pozo Serrano	Secretaria de Protección Civil
Diana Kristell Zenteno Zenteno	Inesa
Lorena Maza León	SHYFP
Alba Guadalupe Cruz S.	SHYFP
María Candelaria Barranco	Secretaria Medio Ambiente e Historia Natural
Daniel Gómez Ferras	SEMAHN
Sandra Coutiño Guillén	SAGYP
Argelia Gpe. Alegria Ocaña	SAGYP
Guadalupe Esquinca Cruz	SEESP
Maritza Cruz Gómez	SAGYP
Belem Calvo Estrada	SEPSVYPC
Arlette Castillo Trinidad	CEPSVyPC
Maria Isabel Franco Ochoa	SEDESPI
María Guadalupe Cancino Lara	SHYFP
Cinar Sánchez Estudillo	SHYFP
Juan Antonio Bermudez Santiago	SSYPC
Rausel Perez Guillén	SEYT
Bruno Zuñiga de León	SEYT
Alejandra Castillejos Zambrano	SOP
Paola Reynoso Meller	Secretaría de Turismo
Julio César Pérez Magdaleno	SHYFP
Katy Leyvi Hernández Díaz	SEMAHN
Blanca Azucena Ovilla	SOP
Dulce Jeanette Roblero Pineda	Secretaria de Hacienda
Lizbeth Susana Flores Dominguez	Secretaria de Hacienda
Diana Laura Clemente Carrera	Secretaria de Hacienda
Mauricia E Gonzalez	Secretaria de Hacienda
María Mandiola Totoricaguena	Secretaria de Igualdad de Género
Norby Veronica Pérez López	Secretaria de Igualdad de Género
María del Rocío Herrera Mazariegos	Secretaria de Igualdad de Género
María del Trancito Ovando Figueroa	Secretaria de Igualdad de Género
Paola Jonapá Martínez	Secretaría de Igualdad de Género
Giovanna G Flores Grajales	Secretaría de Igualdad de Género
Tocy Alejandra Alarcón Salazar	Secretaría de Igualdad de Género
Aarón	Secretaría de Igualdad de Género

Patricia

Secretaría de Igualdad de Género

Entre aplausos concluyó la presentación de todas las participantes.



### **Segunda actividad.**

Posteriormente la Facilitadora presentó ante todos, la silueta del árbol y comentó que se construiría las raíces, tronco, hojas y frutos, por lo que les pidió a las participantes formaran 5 equipos de trabajo y se deberían agrupar y sentarse en las mesas de trabajo que se instalaron, que la actividad tenía como finalidad analizar las condiciones y situaciones de las y los integrantes de las Unidades de Igualdad de Género, para que de acuerdo a la exposición realizada por el facilitador en las PPT, se respondan las preguntas que se le proporciono a cada equipo, en las que se analizara el que deben de hacer las instituciones de acuerdo al ámbito de su competencia, para posteriormente elijan a una participante por equipo y realicen su exposición ante la plenaria de las respuestas que plasmaron en las siluetas de

árboles con el color en particular que a cada equipo le toco para poder identificarlas, por lo que procedieron a realizar la actividad y responder de la siguiente manera:

### Preguntas y Respuestas por cada Equipo.

<b>Equipo 1 - Amarillo</b>	
<b>Raíces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por conocimiento del tema, Jerarquía y Disposición.</li> <li>- Tres días antes del protocolo de instalación, más responsabilidad y trabajo.</li> <li>- Sí, con materia de conocimiento de la normatividad y planeación de proyectos y programas de actividades</li> <li>- Atendiendo ambos cargos en función a la normatividad de manera vinculante</li> <li>- Genera alto impacto sin embargo se debe contar con el apoyo de superiores y reorganizar el trabajo, tener vinculación</li> <li>- Necesaria para el desarrollo social sin embargo es un trabajo completo y estructural.</li> </ul>
<b>Tronco</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Distribución de la carga de trabajo y la responsabilidad adquirida</li> <li>- Resistencia al cambio y disponibilidad</li> <li>- Acordar un calendario de trabajo sin afectar a todos</li> <li>- Tenemos todo el apoyo de los titulares.</li> </ul>
<b>Hojas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí, es de suma importancia para contrarrestar la desigualdad.</li> <li>- Sensibilizar, Regulación del marco normativo, Monitoreo y Evaluación.</li> <li>- Capacitaciones, Acciones de Sensibilización, Generar presupuestos con enfoques.</li> </ul>
<b>Frutos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar una matriz de responsabilidades</li> <li>- Formulación de presupuestos con enfoque de igualdad de género.</li> <li>- Brindar las herramientas para facilitar las acciones de las unidades.</li> <li>- Apertura para ser escuchado por las Mujeres.</li> <li>- Apertura del personal para realizar las acciones</li> </ul>

<b>Equipo 1 - Rojo</b>	
<b>Raíces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equilibrio de oportunidades y beneficios entre hombres y mujeres.</li> <li>- Aumentaron las responsabilidades. Organizar tiempo.</li> <li>- Asumir la responsabilidad. Delegar funciones</li> <li>- Algunos sí y otros no.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos días antes de la toma de protesta</li> <li>- Mayor carga de trabajo y responsabilidad</li> <li>- Por experiencia en el tema.</li> <li>- Por contar con nivel directivo y perfil solicitado.</li> </ul>
<b>Tronco</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentalidad machista.</li> <li>- Construir agendas de trabajo respecto a funciones</li> <li>- Los jefes impulsan las acciones de la Unidad</li> </ul>
<b>Hojas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayor difusión sobre el tema.</li> <li>- Es necesario trabajar para fortalecer la igualdad de género.</li> <li>- Capacitación a titulares en materia de equidad.</li> <li>- Establecer Metas</li> </ul>
<b>Frutos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derechos Humanos.</li> <li>- Toma de Decisiones.</li> <li>- No aplicar la Igualdad</li> <li>- Marco Institucional de Igualdad de Género.</li> <li>- Hacer cumplir políticas y leyes de igualdad.</li> <li>- Falta de Apoyo a los superiores.</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>

Equipo 1 - Verde	
<b>Raíces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad, Compromiso, Desempeño.</li> <li>- Reto, Compromiso, Aportación.</li> <li>- Sí, Acuerdo, Integración, Programa de Trabajo</li> <li>- Coordinar y vincular con actividades de cada casa con las de la unidad.</li> <li>- Vida privada "No" Laboral "Si</li> <li>- Es un equilibrio importante para la sociedad, por lo cual hay que institucionalizarlo.</li> </ul>
<b>Tronco</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apatia. Falta de sensibilidad. Desconocimiento del Tema.</li> <li>- Cumplir con el plan de trabajo, en tiempo y forma.</li> <li>- Fluidez de información. Falta de coordinación</li> <li>- Sí, totalmente.</li> </ul>
<b>Hojas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres de Sensibilización. Cursos de capacitación. Difusión</li> <li>- Motivación y sensibilización.</li> <li>- Cumplimiento del programa de trabajo</li> <li>- La Institucionalización.</li> <li>- Sí, comprometidos e interesados en lograr el cambio.</li> </ul>
<b>Frutos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilidad, equidad, empatía</li> <li>- Conocer la normatividad</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ambito de competencia</li> <li>- Sensibilización, reuniones con titulares, talleres, difusión en medios de comunicación y redes.</li> <li>- Falta de empatía, envidia</li> </ul>
--	---

<b>Equipo 1 - Azul</b>	
<b>Raíces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nos tomó por sorpresa.</li> <li>- Comprometidos.</li> <li>- Entusiasmados y consideramos es muy importante el tema</li> </ul>
<b>Tronco</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De los 7 participantes 2 si han tenido dificultades con el jefe inmediato. 5 sin problemas</li> <li>- Tiempo, alinear al programa.</li> <li>- La concientización.</li> <li>- Disponibilidad.</li> <li>- Ideologías.</li> <li>- Tiempo.</li> </ul>
<b>Hojas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transversalizar la igualdad de género en la institución</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Sensibilización.</li> <li>- Implementar.</li> <li>- Normatividad.</li> <li>- Sí nos interesa por lo importante que es mejor en el tema</li> </ul>
<b>Frutos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respaldo del Titular al del titular de la unidad al interior</li> <li>- Igualdad de género.</li> <li>- Acoso laboral.</li> <li>- Hostigamiento laboral.</li> <li>- Empoderamiento de la mujer.</li> <li>- Contrarrestar las ideologías patriarcales</li> <li>- Exclusión, rechazo</li> </ul>

<b>Equipo 1 - Color Gris</b>	
<b>Raíces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfil.</li> <li>- Delegar responsabilidades.</li> <li>- Sí 25% No 75%</li> <li>- Comunicación.</li> <li>- Trabajar en equipo e igualdad</li> <li>- Es importante equilibrar la vida laboral con la vida diaria</li> </ul>
<b>Tronco</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si</li> <li>- Sensibilización</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar el cambio.</li> <li>- Compromiso.</li> </ul>
<b>Hojas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades de sensibilización</li> <li>- Talleres, Pláticas, Capacitaciones.</li> <li>- Desigualdad de Género</li> <li>- Romper paradigmas</li> <li>- Acuerparnos y acompañarnos.</li> </ul>
<b>Frutos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Masculinidad, Género, Igualdad y sororidad</li> <li>- Talleres, Pláticas, Capacitaciones.</li> <li>- Empatía</li> <li>- Sí, Cero Tolerancia</li> </ul>

Ahora bien y toda vez que concluyeron las exposiciones entre aplausos, la facilitadora hizo una breve conclusión de todas las participaciones.



### Tercera Actividad.

Presentación de la Lic. Lorena Maza León, de la Secretaria de Honestidad y Función Pública, quien dio el siguiente mensaje:

*“Gracias por darme la participación, les hicimos unas diapositivas, si necesitan el material con mucho gusto se los compartimos, vengo de parte de la secretaria de honestidad y la función pública, les hicimos esta diapositiva sobre interpelaciones formales entre las unidades de igualdad de género y el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en Chiapas, primero que nada es una asignatura que había estado pendiente, la igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y hombres y las niñas y los niños, por tanto el sexo con el que hayamos nacido nunca va a determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener a lo largo de nuestra vida, la igualdad de género es por lo tanto un principio jurídico universal mientras que la equidad de género que asegura una igualdad real que de alguna forma compense la desigualdad histórica que el género femenino ha arrastrado en cuanto a representación política , económica, moral en tres otras, aunque las cuestiones de género llevan años en la agenda internacional es un hecho que las mujeres y las niñas sufren discriminación y violencia por el simple hecho de haber nacido mujer, por tanto los objetivos de desarrollo sostenible que deben de cumplirse en el 2030 establece en su objetivo número 5 lograr la igualdad entre los Generosa y empedrar a todas las mujeres y niñas, las unidades de igualdad de género, de la administración pública del estado establecen en su decreto 1202 del 2020 publicado el 11 de noviembre del presente año que tiene como atribuciones las siguientes: la promoción de programas de políticas públicas con igualdad de género al interior de los organismos públicos, la promoción de la igualdad entre órganos al interior de su organismo público, la calendarización, la capacitación en la materia, la capacitación y formación del personal al interior del organismo de manera permanente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, violencia y no discriminación entre otros. Informar a la unidad coordinadora el registro de las actividades realizadas en la materia, acatar y difundir las*

*disposiciones que establecen la unidad coordinadora y las demás que en el ámbito de su competencia sean necesarias para garantizar y facilitar la perspectiva al interior de cada organismo, lo que decían, aquí están las bases en lo cual nosotros podemos elaborar nuestro plan de trabajo. Es cuestión que nos coordinemos, dentro de la propia administración pública tenemos los enlaces, los medios para generar medios de capacitación y difusión también, y se fundamenta en el marco de los artículos 1 y 4 de la constitución política de los Estados Unidos mexicanos, que establecen que todas las personas el goce de derechos humanos, reconocidos por esta y los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte, también se señala la ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, promueve el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la discriminación basada en el sexo y establecer los principios rectores de igualdad y no discriminación y equidad así como todos los derechos reconocidos en la constitución, la ley general de las mujeres a una vida libre de violencia establece como principio rector el acceso a todas las mujeres a una vida libre de violencia, el plan estatal de desarrollo 2019-2024, establece en su política pública 2.1.2 sociedad incluyente, estrategia 2.1.2.2 promover la igualdad de género, la ley orgánica de la administración pública en su artículo 32 faculta a la secretaria de igualdad de género para coordinar y el seguimiento de las acciones de transversalidad y la perspectiva de género y sus programas de igualdad entre personas, dependencias y entidades de la administración pública estatal, aquí les doy los fundamentos para fortalecer nuestro programa de trabajo, a continuación señalo el protocolo para la atención, prevención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, hay dos protocolos, el primero se firmó el año pasado de octubre del 2019 y actualmente con fecha 11 de noviembre del 2020, tiene por objeto el atender y establecer las bases para prevenir, atender, y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública estatal, las consideraciones legales para la expedición se localizan principalmente en el artículo primero de la constitución federal, los tratados internacionales en el artículo Séptimos de la*



*convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer , en el acuerdo que emite el código de honestidad y ética de servidores públicos de la administración pública del estado de Chiapas, del artículo 106 y cuarto transitorio, la política pública marcada en el plan estatal de desarrollo del 19 de 2024 en el eje 1 gobierno eficaz, sociedad segura y estado de derecho, la suprema corte de justicia de la nación a través de la primera sala de derechos humanos, libro 40 de fecha marzo de 2017, se pronunció al respecto ajustar con perspectiva de género, el objetivo general es el de establecer las bases, actuación para la implementación efectiva de los procedimientos para prevenir, atender, y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública estatal, señala objetivos específicos, como el brindar el acompañamiento a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, y garantizar la no revictimización, y el acceso a la justicia, señalar las vías de instancia competentes de las dependencias de la administración pública del estado que pudieran conocer, prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, establecer pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la administración pública cuente con un registro en casos de hostigamiento y acoso sexual a fin de permitir un análisis y facilitar el seguimiento identificar patrones implementar acciones se eliminen y se erradiquen, hay cero tolerancia a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, perspectiva de género, acceso a a justicia, pro persona, presunción de inocencia, respeto, protección y garantía de igualdad, prohibición de represalias, integridad, no revictimización, transparencia. Estos son los principios y derechos postulados en el protocolo. En el artículo 13, del protocolo señala que las unidades administrativo con la colaboración de las unidades de género, aquí ya se da la vinculación, participaran en la planeación, ejecución, y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas y hostigamiento sexual y acoso sexual y elaboraran un informe anual de resultados que deberá de ser difundido por medios electrónicos al interior de la institución, el artículo 14 del protocolo establece que la unidad de apoyo administrativo con la colaboración de las unidades de igualdad de*

*género, emitirán una convocatoria dirigida a personas servidoras públicas para elegir a la personas consejeras, son las que nos van a ayudar a encausar a esas personas que han sido víctimas de violencia, otra figura importante se refiere al comité de ética, quien podrá conocer en todas las conductas de Hostigamiento sexual y acoso sexual para los casos señalados en fracciones primera, segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava, 15, 16, 17 del artículo 33 del código de honestidad correspondiente a las reglas de integridad y comportamiento digno. En cada institución hay un contralor interno, hay un comisario público, que es el órgano que actúa para darles el acompañamiento a la autoridad. Para prevenir el hostigamiento y acoso sexual las dependencias de la administración pública deberán realizar acciones emitir por parte de los titulares un procedimiento de cero tolerancias a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual que deberán realizarse por lo menos una vez al año dirigido a los servidores públicos a través de los medios o canales que resulten idóneos para dejar constancia. Deben garantizar un ambiente laboral armonioso. Gracias Maestra Veronica”.*

Posteriormente se les da la palabra para las dudas relacionadas a las actividades que se han realizado:

Pregunta.	Respuesta.
<p>Mi duda va enfocada a lo siguiente, ¿existe un protocolo en cuestión de acoso y hostigamiento sexual?, ¿qué pasa con el acoso y hostigamiento laboral?, si de por si el hostigamiento es grave siendo que en un Mayor porcentaje nuestras compañeras están viviendo en un mal ambiente laboral, y se ha dado. ¿Qué seguimiento ha dado la función pública? O, ¿qué pruebas ellas requieren para que tenga una sanción aquel funcionario que lo está realizando?. Creo que quedan muchas dudas, y creo que son los espacios para dar el acompañamiento a nuestras compañeras que también esto</p>	<p>En los casos de los comités de ética ahí se recibe todo tipo de denuncia y se va canalizando, para este tipo de temas, que pasa con el hostigamiento laboral, a través del órgano interno del control para darle seguimiento. Podemos empezar a trabajar y lo llevo como una iniciativa de parte de estas unidades para empezar a trabajar en un protocolo hacia el interior de todas las dependencias, con mucho gusto.</p>

del acoso también no es exclusivo del género femenino también el masculino tiene esa particularidad, aunque en mayor medida va a nuestras compañeras.	
---	--

Por último la facilitadora realiza la pregunta para saber las expectativas de este evento, ¿Qué fue lo que les gusto? y lo que no les gusto de este evento, para que mejoremos:

Pregunta.	Respuesta.
¿Qué fue lo que les gusto? Y lo que no les gusto de éste Encuentro de Unidades de Igualdad de Género.	Nos gustó mucho las dinámicas, y el compromiso que tienen cada una de las dependencias. Nos gustó mucho todo el evento, solo pediría que fuéramos responsables con los horarios establecidos de entrada.

### Toma de Acuerdos y Compromisos.

La facilitadora hace mención a las participantes que en este acto se presentará la propuesta del calendario para el siguiente año, es únicamente podrán votar las titulares que están aquí, la primera sesión será el 19 de febrero, la segunda el 23 de abril, la tercera el 25 de junio, la cuarta el 20 de agosto, la quinta el 22 de octubre, la sexta el 17 de diciembre del 2021, todos son días viernes, por lo que se les pide a las y los titulares sirvan alzar la mano para aprobarlo, por lo que siendo aprobado.

### Cierre de la Actividad.

Se cierra el foro con palabras de la facilitadora, quien pide a las participantes que manifiesten con una palabra o palabras lo que se llevan el día de hoy o lo que se llevan del primer encuentro de Unidades de Igualdad de Género, por lo que en su mayoría manifestaron su agradecimiento por ser tomados y tomadas en cuenta en estos Primer Encuentro, agradecieron a los facilitadores y a la Secretaría de Igualdad de Género, por ser quienes organizaron y desarrollaron el evento, así

mismo manifestaron irse muy contentos y contentas ya que les gustó mucho las actividades que desarrollaron y la participación de varias Instituciones vinculantes al tema, por lo que la facilitadora agradece la participación de cada una de ellas y da por terminado el Primer Encuentro de Unidades de Igualdad de Género, deseándoles a todas y todos una bonita tarde y buen viaje de regreso a su lugar de origen.