



Modalidad de Participación I

Instituto Nacional de las Mujeres

MT-Tabasco-2027 Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal

Informe de resultados

Diciembre 2020

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Índice

Introducción.....	2
Justificación.....	3
a) Marco Teórico	4
b) Metodología	14
c) Descripción de la población objetivo	24
d) Especificaciones.....	32
Desarrollo	40
Recomendaciones.....	63
Bibliografía	66
Anexos	68
Actividad A3-19	68
Anexo 1 Memoria fotográfica.....	69
Anexo 2 Carta descriptiva	76
Anexo 3 Lista de asistencia	77
Actividad A1-19	87
Anexo 1 Memoria fotográfica.....	88
Anexo 2 Carta descriptiva	89
Anexo 3 Lista de asistencia	93
Actividad A2-19	97
Anexo 1 Memoria fotográfica.....	98
Anexo 2 Carta descriptiva	103
Anexo 3 Lista de asistencia	110

Introducción

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer declaró que la violencia contra la mujer es *todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer*. El hostigamiento y acoso sexual son una de las tantas manifestaciones que dicha violencia puede presentar. Lamentablemente dichas conductas trasgreden al derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; amenazan el derecho a libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general de las mujeres. La “cultura organizacional” en los espacios de trabajo minimiza y tolera esas situaciones en grave detrimento de los derechos y de las oportunidades de permanencia y desarrollo en el trabajo, principalmente contra las mujeres. Sin embargo eso no significa que hay que guardar silencio ante estas situaciones sino al contrario, hay que alzar la voz para que la violencia sea detenida y sancionada. Para ello se requiere que las mismas instituciones velen por la seguridad de las mujeres que laboran en su interior. Allí radica la importancia de capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres en la atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual, puesto que son ellas en mayor medida, las primeras respondientes ante situaciones de violencia y vulnerabilidad de las mujeres, quienes en mayor medida desconocen sus derechos o se encuentran inmersas en un círculo de violencia que lamentablemente no pueden romper, al estar tan profundamente arraigadas y naturalizadas estas manifestaciones de sumisión. Por ello el IEM se han creado un taller, un foro y 5 mesas de trabajo para capacitar a las DAM. El primero enfocado a comprender las características del hostigamiento y acoso sexual así como el marco jurídico, herramientas y estrategias que proporciona el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal. El segundo orientado a reflexionar sobre el impacto de dichas manifestaciones de la violencia sexual en las víctimas y en las instituciones que conforman a la Administración Pública así como la necesidad de implementar el mencionado protocolo. Y el tercero dirigido a detectar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que pudiera enfrentar la difusión y aplicación del protocolo en la Administración Pública.

Justificación

Para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, es prioridad que el Estado Mexicano cumpla con garantizar a todas las personas el derecho a una vida libre de violencia; a no ser discriminadas y a sentirse seguras en los espacios en los que se desenvuelve su vida cotidiana, especialmente en aquellos donde se desarrolla su vida profesional y pasan una buena parte de su tiempo: los centros de trabajo.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía a través Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM) del 2016 establece que la violencia en el ámbito laboral, surgen los siguientes indicadores:

- De las mujeres que han trabajado, 27 de cada 100 ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo.
- El tipo de violencia más frecuente en el trabajo es la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación.
- El/la compañero(a) de trabajo (35.2%) y el patrón o jefe (19.3%) son los agresores más frecuentes en el ámbito laboral.
- La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, ocurrió principalmente en las instalaciones del trabajo (79.1%), y en menor medida en las inmediaciones como calle, parque o lugar público (11.5%)
- Las agresiones ocurridas en las instalaciones del trabajo, los últimos 12 meses fueron: 48.4% emocionales, 47.9% agresiones sexuales y 3.7% agresiones físicas.

Estas estadísticas reflejan que el espacio laboral es uno de los espacios donde las personas pueden ser objeto de hostigamiento y acoso sexual (HAS); conductas que además de constituir un delito, transgreden la dignidad y bienestar personal, familiar y laboral de quienes lo sufren, principalmente las mujeres. La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral atenta contra su dignidad; una de las expresiones de la violencia en el ámbito laboral es el acoso sexual y hostigamiento sexual, por lo que es fundamental que las Direcciones de Atención a las Mujeres de los 17 municipios que integran al Estado de Tabasco, dominen a la perfección el **Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual**

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

en la **Administración Pública Estatal y Municipal**, el cual fue construido en 2019 por el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco.

El hostigamiento y el acoso sexual, constituyen actos en los que intervienen relaciones desiguales de poder, dejando a veces a la misma en situación de desigualdad para defenderse, y desde luego obtener justicia ante la Ley u órgano normativo de su dependencia o institución gubernamental, aunado a ello derivado de la falta de mecanismos basados en la perspectiva de género, esto afecta a la víctima ya que la pone en desventaja frente al acosador u hostigador.

Es por ello el interés de fortalecer las habilidades de las Directoras de Atención a las Mujeres así como de su personal, en el manejo del **Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal**, para intervenir, desde la perspectiva de género y con respeto a los derechos humanos, en cualquier caso de HAS que se manifieste tanto en el interior de las Direcciones como también en las dependencias que conforman a la Administración Pública que rige al municipio donde se encuentran.

a) Marco Teórico

Las actividades *A3-19 Foro de 6 horas, A1-19 Taller de 8 horas y A2-19 Mesa de Trabajo de 4 horas* de la Meta **MT-Tabasco-2027 Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal**, tienen como objetivo: *Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal.*

Para ello, se realizó la capacitación de las Titulares de las Direcciones de Atención a las Mujeres de los 17 municipios que conforman al Estado de Tabasco, así como personal asignado a dichas dependencias, con el fin de *educarles en el manejo del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública, con el fin de combatir dichos delitos en el entorno laboral.*

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Esto conlleva a que dicho funcionariado fuera capacitado en los siguientes temas:

A) Violencia de género

La Organización Mundial de la Salud¹ define a la violencia como el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. La OMS divide la violencia en tres categorías generales, según las características de los que cometen el acto de violencia:

- La violencia autoinfligida (comportamiento suicida y autolesiones),
- La violencia interpersonal (violencia familiar, que incluye menores, pareja y ancianos así como entre personas sin parentesco).
- La violencia colectiva (social, política y económica).

De acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia² existen diferentes tipos de violencia:

- *Violencia Psicológica:* es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica. Puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
- *Violencia Física:* es el uso de la fuerza física para provocar daño, no accidental; o con algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- *Violencia Sexual:* es cualquier acto que degrada o dañan el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión

¹ Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington DC, 2002. URL <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

² Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia*, México, 2015. URL https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

- *Violencia Económica:* Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- *Violencia Patrimonial:* Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

La violencia de género ha sido y sigue siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Este tipo de violencia se basa y se ejerce por la diferencia subjetiva entre los sexos. En pocas palabras, las mujeres sufren violencia por el mero hecho de ser mujeres, y las víctimas son mujeres de cualquier estrato social, nivel educativo, cultural o económico.

La Organización de las Naciones Unidas³ define a la violencia de género como todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada.

B) Violencia sexual

La OMS⁴ define a la violencia sexual como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción

³ Organización de las Naciones Unidas, Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993

⁴ Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington DC, 2002. URL <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

Dicha violencia incluye la violación, definida como la penetración forzada físicamente o empleando otros medios de coacción, por más leves que sean, de la vulva o el ano, usando un pene, otras partes corporales o un objeto.

El intento de realizar algunas de las acciones mencionadas se conoce como intento de violación. La violación de una persona llevada a cabo por dos o más agresores se denomina violación múltiple. La violencia sexual puede incluir otras formas de agresión que afecten a un órgano sexual, con inclusión del contacto forzado entre la boca y el pene, la vulva o el ano. Los actos de violencia sexual pueden ser muy variados y producirse en circunstancias y ámbitos muy distintos. Entre ellos, cabe señalar:

- La violación en el matrimonio o en las citas amorosas.
- La violación por parte de desconocidos.
- La violación sistemática durante los conflictos armados.
- Las insinuaciones o el acoso no deseados de carácter sexual, con inclusión de la exigencia de mantener relaciones sexuales a cambio de favores.
- El abuso sexual de personas física o mentalmente discapacitadas.
- El abuso sexual de menores.
- El matrimonio o la cohabitación forzados, incluido el matrimonio de menores.
- La denegación del derecho a hacer uso de la anticoncepción o a adoptar otras medidas de protección contra las enfermedades de transmisión sexual.
- El aborto forzado.
- Los actos de violencia que afecten a la integridad sexual de las mujeres, incluida la mutilación genital femenina y las inspecciones obligatorias para comprobar la virginidad.
- La prostitución forzada y la trata de personas con fines de explotación sexual.

La violencia sexual se ha asociado con diversos problemas de salud mental y de conducta en la adolescencia y la edad adulta. En un estudio⁵ basado en la población, la prevalencia de síntomas o signos que hacen pensar en trastornos psiquiátricos fue de 33% para las mujeres con antecedentes de abuso sexual durante la edad adulta, 15% para las que tenían antecedentes de violencia física por parte de su pareja y 6% para las que no habían sufrido malos tratos.

La violencia sexual perpetrada por la pareja agrava los efectos de la violencia física sobre la salud mental. También se comprobó que existe una relación entre haber sido víctima de una violación y las dificultades actuales para dormir, síntomas de depresión, afecciones somáticas, consumo de tabaco y problemas conductuales (como las conductas agresivas, el robo y el ausentismo escolar). Las mujeres víctimas de agresiones sexuales durante la niñez o la edad adulta tienen mayores probabilidades de suicidarse o de intentar suicidarse que otras mujeres.

C) Hostigamiento y acoso sexual

La Comisión Nacional de Derechos Humanos de México⁶ describe al hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia⁷ se señala que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Con relación al acoso sexual, se le describe como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios

⁵ Idem

⁶ Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Hostigamiento y Acoso Sexual*. México, 2017. URL <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

⁷ Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia*, México, 2015. URL https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

eventos. La Organización Internacional del Trabajo señala las siguientes definiciones del acoso sexual en su hoja informativa *Género, salud y seguridad en el trabajo*⁸ :

“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

D) Características del hostigamiento y acoso sexual

El hostigamiento y/o el acoso sexual son violaciones de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, representan un problema de seguridad y de salud en el trabajo y una inadmisibles situación laboral. Para el análisis del hostigamiento y acoso sexual es preciso formular dos conceptos básicos:

1. Discriminación contra la mujer o discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.
2. Violencia contra la mujer: toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o

⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Género, salud y seguridad en el trabajo: El hostigamiento y el acoso sexual*. Costa Rica, 2013. URL https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

Para la OIT⁹ el hostigamiento y/o el acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo) para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como hostigamiento y acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Tanto hombres como mujeres son objeto de hostigamiento y/o acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al hostigamiento y acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren mayormente son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales. Este fenómeno puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo. Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el asedio de hombres hacia mujeres. El hostigamiento y acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente pero con una tendencia ascendente. El hostigamiento y acoso sexual son manifestaciones de relaciones de poder, que forman parte e influyen en las condiciones de trabajo, teniendo un impacto en la salud de la víctima.

⁹ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

E) Participantes en una situación de hostigamiento y/o acoso sexual

La CNDH¹⁰ describe los términos de víctima y de agresor, de la siguiente manera:

El primer término se refiere a la mujer en el lugar de trabajo se señala que existe un estereotipo constante, se trata de la “mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de migrante”, así como se han referido las trabajadoras domésticas. En el caso del acoso sexual dirigido al hombre, corresponde el estereotipo de “jóvenes, homosexuales e integrantes de minorías étnicas o raciales”

El segundo término se le asigna a la persona que violenta o acosa en el ámbito laboral puede manifestarse en una relación horizontal, es decir, un compañero que se encuentre en similares circunstancias de trabajo, o bien, en una relación vertical, respecto a un superior o subordinado, porque tratándose de una motivación de género o sexual, la femineidad y la masculinidad diferentes a la hegemónica, se encontrarán jerárquicamente debajo de esta última. Tratándose de la erotización del poder se aplicará a quien se considere débil o un rival por el poder.

En México existen consecuencias legales en los casos de hostigamiento y acoso sexuales, tratándose del trabajador o el patrón quien los realice y de la mujer como la víctima, conforme a la Ley Federal del Trabajo. Cabe apuntar que no se hace una precisión acerca del género del acosador, por lo que podría ser un hombre o una mujer, según dispone la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y a cualquier persona como hostigador o acosador sexual, como refieren el Código Penal Federal y los correspondientes en las entidades federativas.

F) Marco jurídico del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal

¹⁰ Comisión Nacional de Derechos Humanos, Hostigamiento y Acoso Sexual. México, 2017. URL <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

Una de las razones que justifica la emisión del Protocolo es la necesidad de avanzar en la aplicación de los ordenamientos jurídico-normativos que además le den fundamento, como los que a continuación revisaremos.

- *Reforma Constitucional del Artículo 1° en Materia de Derechos Humanos:* Publicada el 11 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación. Tuvo como fin, introducir en nuestra Carta Magna, la protección y garantía de los Derechos Humanos, en apego a los tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte.
- *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer:* Otro instrumento de gran relevancia que fundamenta el Protocolo, cuya finalidad es atender la recomendación No. 19 (1992) en la cual se solicita a los Estados que *incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.*
- *La Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (LGAMVLV):* establece la definición de la violencia contra las mujeres, sus tipos y modalidades, como las obligaciones del Estado en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. A través de esta ley se reconoce jurídicamente que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son formas de violencia contra las mujeres.
- *Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal:* sus respectivos ámbitos de competencia, tipifican y sancionan las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual. Esto es importante ya que el Protocolo establece en su artículo tercero que *su aplicación deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APF tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia: Laboral, Administrativa y Penal.*
- *Código de Conducta de las y los Servidores Públicos:* Este código pretende que las instituciones públicas estatales y municipales, trabajen para transformarse desde adentro hacia afuera, implementando exigencias para propiciar que todos los días exista igualdad de

oportunidades y de trato en el entorno laboral, y que en caso de que se de situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual, se observe que la Ley se cumpla para quien la violente.

G) Herramientas y Estrategias para combatir el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Estado de Tabasco.

El Protocolo establece las disposiciones básicas a través de un procedimiento único a seguir y actuar en cada una de las instituciones de la Administración Pública Estatal o Municipal, en materia de prevención, atención, sanción y registro de casos.

- *Acciones de prevención:* son las medidas más eficaces y menos costosas no sólo en términos de recursos económicos, sino por su capacidad para desalentar que ocurran estas conductas y evitar los daños efectos y consecuencias que el Hostigamiento y Acoso Sexual tienen en las personas, en las instituciones y en la sociedad misma.
- *Acciones de atención:* son las medidas que implica el manejo de la víctima y el agresor involucrados en una situación de Hostigamiento y Acoso Sexual, bajo una perspectiva de género, procurando reducir los efectos negativos del delito en la agraviada y procurando establecer las medidas necesarias para su protección.
- *Acciones de sanción:* son las medidas que procuran dar justicia a la Víctima, procurando resarcir el daño ocasionado por el agresor, el cual tras recibir la sanción correspondiente, se envía un mensaje contundente a toda la Administración Pública Estatal: No se tolerara la impunidad ante un caso de hostigamiento o acoso sexual
- *Acciones de registro:* son las medidas enfocadas a construir un registro de los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Servicio Público que se presenten para subsanar la falta de información, analizarla e implementar acciones que prevengan la reiteración de las prácticas de hostigamiento y/o acoso sexual.

b) Metodología

Esta metodología corresponde al Capítulo V del Programa de Capacitación Institucional en materia de Género del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, el cual fue aprobado en noviembre de 2020 por un Consejo Directivo presidido por el Gobernador del Estado de Tabasco¹¹. Dicha metodología se implementó en todas las metas del Programa de Transversalidad 2020, Modalidad de Participación 1. Esta homologación facilitó el cumplimiento de dichas metas a través de la modalidad mixta (Presencial-Virtual), ante el complicado Panorama Nacional y Estatal derivado de la Pandemia COVID-19. Derivado de lo anterior, se propone su instauración para la realización de las metas del Programa de Transversalidad 2021.

1) Fundamentos de la educación por competencias

Rodríguez¹² plantea que la educación por competencias es un modelo de instrucción basado en la enseñanza de conocimientos de tal forma que se sitúen en un contexto específico en el cual se puedan implementar. De esta manera, lo asimilado se entiende como útil y necesario, ya que está construido para ayudar a las y los estudiantes a prepararse para situaciones reales. El autor señala que *frente a la educación tradicional, que se centra en la memorización de datos puros sin una gran relevancia para los estudiantes, la educación por competencia se enfoca en la adquisición de conocimientos mediante la experimentación y la práctica. Es un enfoque mucho más dinámico en el que los alumnos dejan de ser meros receptores de información.*¹³ La educación por competencias se sostiene en dos principios esenciales: la funcionalidad y la significatividad de los aprendizajes. Para lograr estos dos objetivos, aparte de transmitir conocimientos, las y los estudiantes identifican, analizan y moldean sus valores, sus destrezas y sus habilidades. **Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades A3-19 Foro 6 horas, A1-19 Taller 8 horas y A2-19 Mesa de Trabajo de 4 horas, las cuales tienen como propósito que el personal de las 17 Direcciones de Atención a las Mujeres de Tabasco, desarrolle competencias entorno a la**

¹¹ Ley del Instituto Estatal de las Mujeres en el Estado de Tabasco. Ley publicada en el Suplemento "C" Periódico Oficial 6187 de fecha 22 de diciembre de 2001. Última Reforma publicada en el Sup. "D" AL P.O. 7999 de 04-mayo-2019.

¹² Rodríguez Puerta, Alejandro. *Enfoque por competencias: características y fundamentos*, Lifeder.com, <https://www.lifeder.com/enfoque-competencias/>

¹³ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

prevención, atención, sanción y registro de situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal.

1.1 Fundamentos del paradigma constructivista.

Castillero¹⁴ plantea que el constructivismo observa el aprendizaje como un proceso de adquisición y consolidación de información basado en los procesos mentales del aprendiz. La persona es un elemento activo en este proceso, anexionando información o modificando sus esquemas mentales en base a las experiencias que viva, intentando dar al mundo que le rodea un significado. Tal y como puede entreeverse en su nombre, para esta corriente teórica el aprendizaje se logra ante la construcción y reconstrucción de estructuras cuyos cimientos son los conocimientos previos, y cuyo elemento de unión con los nuevos conocimientos es la capacidad de dotarles de un sentido dentro del sistema. Así, si se aprende no es simplemente porque se adquiera una información externa, sino porque a partir de examinar las características de lo nuevo se va a extraer un significado propio de dicha información. Posteriormente lo aprendido, qué será lo que se ha comprendido y a lo que se le ha podido dotar de significado, podrá ser generalizado.

Para esta corriente, según Castillero¹⁵, el ambiente y los estímulos son en efecto importantes, pero se considera que lo primordial es la interacción entre las variables externas e internas de la persona. En situaciones de aprendizaje se tiene en cuenta lo que se viene a conocer como triángulo interactivo, que se refiere a la interacción mantenida entre las características del aprendiz, el material a aprender y la persona o cosa que transmite la información. Estos tres elementos se van a afectar mutuamente y van a permitir o no la adquisición del material de un modo significativo por parte del que aprende. El papel de la o el instructor no es directivo, sino que debe facilitar una guía para que el aprendiz sea capaz de extraer sus propias conclusiones de la realidad. Dicha guía ejercida contribuye a que el aprendizaje genere un significado compartido y adaptativo para con el medio. Se deben facilitar

¹⁴ Castillero Mimenza, Oscar, *Conductismo y Constructivismo en Psicología: bases teóricas y diferencias*, Psicología y mente, <https://psicologiymente.com/psicologia/conductismo-constructivismo-psicologia>

¹⁵ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

las ayudas pertinentes y ajustadas a cada caso de manera que quien adquiere conocimiento pueda empezar a hacerlo y según empieza a dominar el material estas se han de ir retirando (en un proceso denominado andamiaje). De este modo la persona puede alcanzar su máximo potencial posible, yendo más allá de lo que puede aprender por sí mismo gracias a la dotación de ayudas externas.

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades A3-19 Foro 6 horas, A1-19 Taller 8 horas y A2-19 Mesa de Trabajo de 4 horas, las fueron diseñadas de manera que se encadenaran de tal manera que las y los participantes fueran construyendo, de manera colectiva a través de la interacción entre participantes y facilitadores tanto en la Plataforma ZOOM como en la Plataforma Educar para la Igualdad del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, el aprendizaje entorno a la prevención, atención, sanción y registro de situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal.

1.2 *Fundamentos de la teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel*

Torres¹⁶ señala que la idea de aprendizaje significativo con la que trabajó Ausubel es la siguiente: el conocimiento verdadero solo puede nacer cuando los nuevos contenidos tienen un significado a la luz de los conocimientos que ya se tienen. Es decir, que aprender significa que los nuevos aprendizajes conectan con los anteriores; no porque sean lo mismo, sino porque tienen que ver con estos de un modo que se crea un nuevo significado. Por eso el conocimiento nuevo encaja en el conocimiento viejo, pero este último, a la vez, se ve reconfigurado por el primero. Es decir, que ni el nuevo aprendizaje es asimilado del modo literal en el que consta en los planes de estudio, ni el viejo conocimiento queda inalterado. A su vez, la nueva información asimilada hace que los conocimientos previos sean más estables y completos. Según Torres¹⁷ para que se produzca el aprendizaje significativo, es necesario buscar de forma activa una vinculación personal entre los contenidos que aprendemos y aquellos que ya habíamos

¹⁶ Torres, Arturo, *La teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel*, Psicología y mente, <https://psicologiymente.com/desarrollo/aprendizaje-significativo-david-ausubel>

¹⁷ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

aprendido. Ahora bien, en este proceso hay espacio para encontrar diferentes matices. David Ausubel distingue entre tres clases de aprendizaje significativo:

1. *Aprendizaje de representaciones*: Se trata de la forma más básica de aprendizaje. En ella, la persona otorga significado a símbolos asociándolos a aquella parte concreta y objetiva de la realidad a la que hacen referencia, recurriendo a conceptos fácilmente disponibles.
2. *Aprendizaje de conceptos*: Este tipo de aprendizaje significativo es parecido al anterior y se apoya en él para existir, de modo que ambos se complementan y "encajan" entre sí. Sin embargo, hay una diferencia entre ambos. En el aprendizaje de conceptos, en vez de asociarse un símbolo a un objeto concreto y objetivo, se relaciona con una idea abstracta, algo que en la mayoría de los casos tiene un significado muy personal, accesible solo a partir de nuestras propias experiencias personales, algo que hemos vivido nosotros y nadie más
3. *Aprendizaje de proposiciones*: En este aprendizaje el conocimiento surge de la combinación lógica de conceptos. Por eso, constituye la forma de aprendizaje significativo más elaborada, y a partir de ella se es capaz de realizar apreciaciones científicas, matemáticas y filosóficas muy complejas. Como es un tipo de aprendizaje que demanda más esfuerzos, se realiza de modo voluntario y consciente. Por supuesto, se sirve de los dos anteriores tipos de aprendizaje significativo.

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades A3-19 Foro 6 horas, A1-19 Taller 8 horas y A2-19 Mesa de Trabajo de 4 horas, de la siguiente manera: tanto el foro y las mesas de trabajo estimularon el aprendizaje significativo a través del diálogo: en la primera actividad fue entre expertos en temas relacionados al hostigamiento y acoso sexual y el personal adscrito así como titulares de las Direcciones de Atención a las Mujeres; en la segunda actividad fue entre el personal y titulares de las Direcciones de Atención a las Mujeres donde discutieron sobre las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que se desprenden de la difusión y aplicación del Protocolo de prevención, atención, sanción y registro de situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal. En relación al Taller, las actividades de aprendizaje estuvieron enfocadas a explorar las experiencias de las y los participantes con respecto

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

al hostigamiento y acoso sexual, así como la discusión de casos donde se reflexionó las implicaciones éticas entorno a la denuncia de estas manifestaciones de la violencia sexual.

1.3 Fundamentos de la teoría psico-genética de Jean Piaget

El psicólogo suizo Jean Piaget propuso que cada vez que aprendemos algo, se desarrolla el siguiente proceso: esquema, asimilación, acomodación¹⁸. El primero se describe como una estructura mental determinada que puede ser transferida y generalizada. Para Piaget, el esquema representa lo que puede repetirse y generalizarse en una acción; es decir, el esquema es aquello que poseen en común las acciones, por ejemplo “empujar” a un objeto con una barra o con cualquier otro instrumento. Un esquema es una actividad operacional que se repite (al principio de manera refleja) y se universaliza de tal modo que otros estímulos previos no significativos se vuelven capaces de suscitarla. El segundo consiste en la incorporación de los objetos dentro de los esquemas, esquemas que no son otra cosa sino el armazón de acciones que el hombre puede reproducir activamente en la realidad. De manera global se puede decir que la asimilación es el hecho de que el organismo adopte las sustancias tomadas del medio ambiente a sus propias estructuras. Y el tercero implica una modificación de la organización actual en respuesta a las demandas del medio. Es el proceso mediante el cual el sujeto se ajusta a las condiciones externas. La acomodación no sólo aparece como necesidad de someterse al medio, sino se hace necesaria también para poder coordinar los diversos esquemas de asimilación.

Piaget también expuso que la inteligencia comienza a desarrollarse a partir de la infancia, extendiéndose su crecimiento a lo largo de la vida del ser humano hasta su fallecimiento. Él considera que dicha inteligencia se consolida en los primeros años de la persona, identificando 4 etapas fundamentales¹⁹:

¹⁸ Guerrero Hernandez, Jorge Alberto, *Piaget y las etapas del desarrollo cognitivo: ideas clave*, Docentes al día, 23 de enero de 2019, <https://docentesaldia.com/2019/01/23/piaget-y-las-etapas-del-desarrollo-cognitivo-ideas-clave/>

¹⁹ *Etapas de desarrollo de Piaget*. Significados.com., 24 de marzo de 2020, <https://www.significados.com/etapas-de-desarrollo-de-piaget/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

1. *Etapasensoriomotora (desde el nacimiento hasta los dos años):* Es la fase en la que niñas y niños comienzan a interactuar con el mundo exterior, interesándose por los estímulos que le proporciona. Entre otras características resaltantes de este estadio del desarrollo, destacan la capacidad innata para distinguir el habla de otro tipo de sonidos, la comunicación a través del llanto durante el primer año de vida, la pronunciación de primeras palabras y oraciones cortas a partir de los 12 meses, el interés por actividades lúdicas que generen reacciones sensoriales (cosquillas, colores brillantes, canciones o sonidos, etc.) y la repetición de actividades, como una forma de comprender mejor lo que ocurre en el mundo exterior (lanzar repetidamente un juguete, tirar de una manta, etc.).
2. *Etapapre operacional (desde los dos hasta los siete años):* Esta etapa de desarrollo cognitivo, caracterizada por el ingreso de las niñas y los niños al sistema educativo formal, implica el desarrollo de la lógica y el uso de categorías para clasificar los objetos y la realidad. Algunos eventos propios de esta fase, son las primeras interacciones sociales fuera del contexto familiar, la ampliación del vocabulario (debido a la interacción social y el aprendizaje escolar), el desarrollo de la empatía y la capacidad para interpretar roles, separándolos de la realidad, el pensamiento de carácter egocéntrico (centrado en sus necesidades). Las niñas y los niños sienten mucha curiosidad por entender el mundo, por lo que suele preguntar el “por qué” de las cosas.
3. *Operaciones concretas (desde los siete hasta los once años):* Las niñas y los niños comienzan a aprender y poner en práctica operaciones matemáticas simples que estimulan su pensamiento lógico ($3+3=6$). También pueden apreciarse otros avances, tales como la capacidad para ser empático (puede entender cómo se sienten otras personas), el desarrollo del pensamiento lógico en una etapa inicial y el pensamiento abstracto no está desarrollado, lo cual les impide comprender temas complejos.
4. *Operaciones formales (desde los once años en adelante):* La última etapa del desarrollo cognitivo va desde la pre adolescencia hasta la edad adulta . En esta fase es posible notar avances en varios aspectos como el desarrollo de una mayor capacidad para generar conclusiones abstractas a partir del pensamiento lógico así como la comprensión de la

existencia de formas de pensamiento distintas a la suya, especialmente durante los primeros años de la adolescencia. A partir de esta etapa de desarrollo los niños comienzan a plantearse hipótesis por sí mismos, incluso sobre aspectos de la realidad que aún desconocen.

Esto se puede apreciar en la ejecución de las actividades A3-19 Foro 6 horas, A1-19 Taller 8 horas y A2-19 Mesa de Trabajo de 4 horas, al estimular las habilidades y capacidades que el personal así como titulares de las Direcciones de Atención a las Mujeres de Tabasco continuamente desarrollaran entorno a la prevención, atención, sanción y registro de situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual en la Administración Pública Estatal, tomando en cuenta que se encuentran en la etapa de operaciones formales, la cual finalizaría hasta el momento de su fallecimiento.

2) Los nuevos paradigmas de la educación por competencias.

Para 2016, se consideraba que los antiguos paradigmas de la enseñanza coincidían en una visión de un mundo compartido por un grupo de científicos que implica explícitamente una metodología específica, sea cualitativa o cuantitativa caracterizada por problemas, procedimientos, técnicas, vocabularios y tendencias interpretativas adaptada por una comunidad de programadores y desarrolladores en principios metodológicos cuyo núcleo central es incuestionable en cuanto que únicamente trata de resolver uno o varios problemas claramente delimitados, este enfoque particular o filosofía que está diseñado para soluciones. Este igual está delimitado en el tiempo en cuanto a aceptación y uso.

Para 2020, las cosas han cambiado. Triana²⁰ señala que el sistema educativo tradicional es un fracaso para la sociedad actual. A partir de una serie de aportaciones de expertos en el tema de la educación, la autora considera que hay insuficiencias en la activación y en el proceso de enseñanza, por lo que es necesaria una transformación profunda en la educación, específicamente en sus estructuras y prácticas formativas, y que las competencias deberían ser

²⁰ Triana Cardenas, Libertad, *Del aprendizaje tradicional al cambio de paradigma educativo*, Repositorio de la Universidad Santos Tomas, Colombia, 2017 <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10184/2017libertadcardenas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

reforzadas en aspectos hasta ahora no suficientemente estimados: el desarrollo de la autoestima, empatía y habilidades de comunicación de las y los alumnos.

El antiguo paradigma estaba sumido en el ritmo de la clase magistral, la cual es ininterrumpido y unidireccional, y aunque no toda la población estudiantil aprenda con la misma cadencia, hay un cierto porcentaje de la clase que se aburre y otro que pierde la sintonía por miedo a preguntar o participar. Y cuando llega el momento de la evaluación, que es la herramienta acostumbrada para medir el conocimiento, por supuesto que, sin entender los temas y sin tener interés en estos, no arrojarían resultados favorables. Estas conductas generan alertas y nos invita a preguntarnos si existen otras formas para educar, por lo que nacen otros paradigmas educativos que se adapten a las y los estudiantes, y no necesariamente estos a dichos paradigmas. Actualmente el paradigma tradicional de la educación se ha transformado, adaptándose a la era digital que ha florecido a razón de las medidas de aislamiento que el Gobierno Federal instauró para disminuir la propagación del COVID-19.

La educación virtual es una modalidad formativa que cada vez más se está consolidando como una de las metodologías para estudiar cualquier tipo de formación. Sobre todo por la amplia y variada oferta formativa, su flexibilidad horaria y porqué se puede cursar desde cualquier sitio. Dentro de la formación online, puedes encontrar variantes, siendo las más comunes el e-learning, b-learning y m-learning²¹.

- *E-learning*: es el término abreviado de electronic learning, es decir, aquel aprendizaje que se realiza a través de Internet utilizando un dispositivo electrónico. Es lo que se denomina generalmente como formación online, aprendizaje en línea o teleformación. Esta modalidad formativa supone una evolución respecto a la formación a distancia, ya que implica la utilización de diferentes plataformas y soportes TIC. El único elemento necesario para realizar una formación desde cualquier sitio es un dispositivo con conexión a Internet. La forma de aprender es muy variada ya que el profesorado utiliza distintas metodologías para el aprendizaje, como tutoriales en video, foros, chats, podcast, conexiones virtuales entre

²¹ *Modalidades de formación online*, Educaweb, <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-online-distancia/modalidades-formacion-online/>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

profesorado y alumnado, presentaciones sobre un tema, ejercicios prácticos, documentos de lectura así como materiales complementarios para el aprendizaje. Su forma de evaluación también es muy variada: cuestionarios, entrega de ejercicios, evaluación entre pares, participación en los foros y creación de blogs. Las plataformas con las que se realizan los cursos permiten que exista una mayor interacción entre profesorado y alumnado, como también, entre el propio alumnado facilitando así un fuerte dinamismo para este tipo de estudios. Estos estudios normalmente se realizan a través de plataformas específicas de aprendizaje, pero también se pueden realizar a través de redes sociales u otros entornos web.

- *B-learning*: Otra posible forma de estudio es el b-learning o blended learning que se podría traducir como enseñanza híbrida o aprendizaje semipresencial. Esta modalidad combina la formación online con la presencial. En este caso se realiza un porcentaje de las clases en e-learning y el resto de forma presencial. Las horas presenciales son de gran utilidad para resolver dudas con el profesorado, realizar ejercicios prácticos y trabajar en grupo con el resto de los compañeros. Por un lado, la parte presencial de esta formación permite el contacto directo con el profesorado y las ventajas que ello supone y, por otro lado, otorga la flexibilidad suficiente para la realización del curso.
- *M-learning*: El m-learning o mobile-learning es el aprendizaje que se realiza a través del teléfono móvil o tableta. Muchas universidades y centros de formación están introduciendo esta metodología en sus planes de estudio. A través de un dispositivo móvil se puede acceder a una plataforma educativa con diferentes contenidos e interactuar con el profesorado y otras u otros compañeros. El m-learning facilita poder seguir un curso desde cualquier sitio y a cualquier hora, adaptándose así a las necesidades de quien lo cursa.

¿Cuál sería la mejor opción? aquella que se adapte a las necesidades reales de la persona. Aunque la formación online ofrece muchas ventajas, no siempre es la mejor opción para cualquier tipo de persona ni para cualquier tipo de estudios. Para poder estudiar bien online, hay que fijarse un calendario de estudio y cumplirlo, así como, adaptar las técnicas de estudio al nuevo contexto, para así aprovechar al máximo estos estudios. Otro aspecto importante es el

adecuado dominio de las diferentes herramientas TIC si quieres hacer una formación online, ya que su buen uso es fundamental para aprovechar al máximo el curso. A parte de esto, dependiendo de los objetivos y necesidades de la persona, será más recomendable que realice una formación presencial, semipresencial u online.

3) *Los aspectos que distinguen a la educación por competencias.*

El primero es el *Assessment*²², aquí el foco y prioridad del programa es el autoconocimiento. Considera que no existe posibilidad de aprender si no hay conciencia de una necesidad. En el caso de Diplomados, llevar a los y las participantes a realizar dinámicas y ejercicios en donde “dibujen” su realidad actual en el ámbito, no solo laboral sino personal, llevó a despertar en él y ellas, un gran anhelo por conocer nuevas cosas. El segundo es el *Desafío*, donde los momentos de mayor desarrollo se dan frente a situaciones desafiantes. Generar situaciones de gran desafío en los temas gubernamentales es relativamente sencillo, ya cualquier ejercicio de diagnóstico del tema en cuestión, resulta de suyo un gran desafío para los y las funcionarias que participen en el proceso de capacitación. En el caso de la desigualdad y la violencia de género, basta con presentar las estadísticas a nivel mundial, nacional, estatal, municipal, para que los y las participantes hagan consciencia de que la forma en que están abordando la solución, no necesariamente impacta en estas dramáticas cifras. Es aquí donde se construye la desafiante pregunta interior: “¿qué tenemos que hacer para mejorar?”. La respuesta en cualquier caso, tema o circunstancia es y será: “primero el gran reto es generar un cambio en ti, para que después se pueda llevar a cabo en lo demás”. El último es el *Soporte*, en el cual se desarrolla talentos, capacidades, habilidades. Quedarse en el tema personal es lo que solemos llamar “agárrense de las manos y vámonos todos muy contentos”. Tan poco efectivo es no focalizar la formación en el plano personal, como exagerar en ello. La situación de aprendizaje es más efectiva cuando se dan herramientas y soporte para encarar el desafío. En una investigación sobre Gestión del Talento, se observó que las empresas que ya impartían capacitación bajo este marco, contaban con una multiplicidad de fenómenos.

²² Es el proceso de obtener, organizar y presentar información variada sobre qué aprende el alumno y cómo lo aprende, mediante el uso de diferentes técnicas y en diferentes momentos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

c) Descripción de la población objetivo

La Dirección de Atención a las Mujeres depende del Ayuntamiento Constitucional del Municipio donde se ubique, sin embargo al estar vinculadas al Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, sus actividades se alinean a los lineamientos del Instituto Nacional de las Mujeres. El personal que labora en la Dirección de Atención a las Mujeres puede variar según el presupuesto que destine el Ayuntamiento cada municipio. Sin embargo hay una estructura básica que se debe respetar²³.

Figura 1. Organigrama de la Dirección de la Atención a las Mujeres



Fuente: Elaboración Propia

Las funciones que realiza cada área, son las siguientes:

- A) *Dirección de Atención a las Mujeres:* Atender y/o canalizar a la ciudadanía que acuda a la dirección en busca de atención. Atender y difundir las actividades de la Dirección ante los diversos medios de comunicación. Proponer investigación para conocer la situación de las mujeres en el municipio. Elaborar la propuesta de la Dirección de Presupuesto anual de: POA, recursos propios y recursos federales y presentarla ante las instancias correspondientes. Organizar eventos que sean de interés para objetivos de la dirección, como conferencias, exposiciones, entre otros. Asistir al C. Presidente Municipal en las giras,

²³ Manual de Organización, Dirección de Atención a la Mujer de Tenosique, 2016 www.tenosique.gob.mx/archivos_transparencia/2016/1erTrimestre/art76/Manuales/manual_atualizado_atencion_a_la_mujer.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

audiencia y reuniones de trabajo que él designe. Apoyar y supervisar la elaboración y aplicación de normas, sistemas de procedimientos, propensos a fortalecer la planeación organizacional del Ayuntamiento. Realizar todas aquellas actividades necesarias para el debido cumplimiento de sus funciones por el C. Presidente Municipal y demás que le concedan las leyes.

- B) *Area de Desarrollo Social:* Atender y/o canalizar a la ciudadanía que acuda a la dirección en busca de atención. Atender y difundir las actividades de la Dirección ante los diversos medios de comunicación. Rescatar los valores que actualmente se han perdido así mismo tratar de concientizar a la población del gran índice de violencia que hay en nuestro municipio ya que día a día se genera más. Impartir talleres enfocados a prevenir la violencia de género dirigido a las mujeres. Trabajar con las diferentes direcciones del Ayuntamiento para brindar el apoyo hacia las mujeres que así lo requiera.
- C) *Area de Psicología:* Elaborar valoraciones psicológicas canalizadas por la Agencia del Ministerio Público Investigador a usuarias en apoyo y beneficio a las demandas de violencia doméstica, violencia familiar, abuso sexual y violación. Brindar atención psicológica a adolescentes en calidad de adultas que viven situaciones de violencia. Realizar canalizaciones a las diversas Instancias como son: DIF, Hospital Regional Comunitario. Impartir orientaciones sobre temas de violencia hacia las mujeres, dirigidos a estudiantes de distintas universidades y personas interesada. Coordinar el diseño, impresión y distribución del material de la promoción y difusión de las acciones de la dirección por los derechos humanos, la equidad y la no violencia hacia las mujeres del municipio. Promover convenios de colaboración con instancias de los tres niveles de gobierno, instancias privadas, universidades, organismos descentralizados para el establecimiento de una cultura de equidad, de no violencia y de promoción de los derechos de las mujeres del municipio. Impartir talleres que brinden información que permita una reeducación sobre la violencia. Elaborar y presentar los reportes correspondientes a la información generada y las actividades realizadas, por medio de trabajo de escritorio (documentación de las sesiones clínicas, elaboración de material para grupos de reflexión, elaboración de informes

solicitados por el área de administrativo y la dirección). Elaborar reportes semanales, mensuales y trimestrales.

D) *Departamento Jurídico*: Atender y/o canalizar a la ciudadanía que acuda a la dirección en busca de atención. Atender y difundir las actividades de la Dirección ante los diversos medios de comunicación. Elaborar demandas. Elaborar denuncias y querellas. Recepcionar casos y canalizar a las diversas instancias de impartición de justicia. Elaborar convenios administrativos. Elaborar informes semanales, mensuales y anuales. Asistir a diversos eventos de la Dirección de Atención a la Mujer. Promover acciones de difusión de los servicios gratuitos que otorga la Dirección de Atención a la Mujer. Acompaña a las usuarias que requieran el resguardo y apoyo de las diversas dependencias adscritas a la institución, transportándolas en mi vehículo particular a distintas autoridades o dependencias, como son: DIF, PRODEMFAJ, Agencia del Ministerio Público Investigador, Juzgado Civil y de Paz.

Tomando en cuenta la información anteriormente desglosada, es de suma importancia que las Titulares de las Direcciones de la Atención a las Mujeres junto a su personal asignado, fortalezcan sus habilidades en el manejo de casos de hostigamiento y/o acoso sexual, las cuales son vitales para la prevención y atención de la violencia de género contra las mujeres. Dichas habilidades se ponen a prueba tanto dentro como fuera de cada DAM, internamente la institución debe blindarse de cualquier incidente de violencia sexual pues cada servidora o servidor público, que labore en dicha Dirección, debe conocer a profundidad el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal, en cumplimiento a lo dispuesto en el numeral V²⁴ del Artículo 94 bis. de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco. Si las DAM manejan adecuadamente dicho protocolo, podrán realizar intervenciones, con perspectiva de género y respeto a los derechos humanos, en situaciones de hostigamiento y/o acoso sexual que se manifiesten en alguna de las dependencias que conforman a la Administración Pública del municipio donde se ubican.

²⁴ Impulsar acciones para difundir la equidad entre géneros y el respeto a los derechos de las Mujeres;

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

En cada municipio del Estado de Tabasco, se encuentra una Dirección de Atención a las Mujeres (DAM). Dichas Direcciones se dividen de la siguiente manera²⁵:

Tabla 1. División Regional de Tabasco

Región	Subregión	Extensión (km ²)	Municipios
Grijalva	Centro	2,572.84	Centro Jalpa de Méndez Nacajuca
	Chontalpa	7,606.09	Huimanguillo Cárdenas Cunduacán Comalcalco Paraíso
	Sierra	1,799.38	Teapa Jalapa Tacotalpa
Usumacinta	Ríos	10,426.61	Balancán Emiliano Zapata Tenosique
	Pantanos	6,588.39	Macuspana Jonuta Centla

Fuente: Business Tabasco

Mapa 1. División Regional de Tabasco



Fuente: Business Tabasco

²⁵ *División Política Regional*, Business Tabasco, businessstabasco.com/division-politica-regional/

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"



Tabla 2. – Ubicación de las DAM

	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Balancán</p> <p>• Calle Ignacio Zaragoza s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Cárdenas</p> <p>• Calle Ernesto Aguirre Colorado s/n, Colonia Pueblo Nuevo, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Centla</p> <p>• Calle Benito Juárez García n° 508, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Centro</p> <p>• Calle Melchor Ocampo n° 422, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Comalcalco</p> <p>• Calle Andrés Sánchez Magallanes s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Cunduacán</p> <p>• Calle Ramón Mendoza 178, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Emiliano Zapata</p> <p>• Calle Álvaro Obregón esq. José María Morelos y Pavón s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Huimanguillo</p> <p>• Avenida Adelfo Cadenas esq. Constantino s/n, Colonia Pueblo Nuevo, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Jalapa</p> <p>• Calle Carlos A. Madrazo Becerra s/n San José, Cabecera Municipal.</p>

Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Tabla 2. – Ubicación de las DAM (Continuación)

	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Jalpa de Méndez</p> <p>• Calle José María Morelos esq. Francisco I. Madero n° 65, Barrio La Guadalupe, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Jonuta</p> <p>• Calle Mateo Díaz s/n, Colonia Municipal, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Macuspana</p> <p>• Calle Prolongación a la Torre s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Nacajuca</p> <p>• Calle José María Morelos y Pavón s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Paraíso</p> <p>• Calle Gregorio Méndez Magaña n° 207, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Tacotalpa</p> <p>• Calle 20 de noviembre s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Teapa</p> <p>• Calle Humberto Tapia Córdova s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>
	<p>Dirección de Atención a las Mujeres de Tenosique</p> <p>• Calle 21 esq. Calle 26 s/n, Colonia Centro, Cabecera Municipal.</p>

Fuente: Elaboración Propia

El Artículo 94 bis. de la Ley Orgánica de los Municipios del Estado de Tabasco señala las funciones que la Dirección de Atención a la Mujer debe realizar:

- I. Elaborar los diagnósticos municipales con respecto a la equidad de género;
- II. Promover la perspectiva de género mediante la participación de las mujeres en la toma de decisiones respecto del diseño de los Planes y los Programas de Gobierno Municipal;
- III. Presentar a la Dirección de Programación, propuesta de acciones a favor de las mujeres en las que se contemplen necesidades básicas en materia de trabajo, salud, educación, cultura y todas aquellas en las cuales la mujer debe de tener una participación efectiva, para que se contemple en el programa operativo anual del Municipio;
- IV. Promover la celebración de Convenios con perspectiva de género entre el Ayuntamiento y otras autoridades de las Dependencias de Gobierno Estatal, Federal, así como organizaciones no Gubernamentales;
- V. Impulsar acciones para difundir la equidad entre géneros y el respeto a los derechos de las Mujeres;
- VI. Fomentar el empleo y la aplicación de programas para la obtención de créditos que permitan a las mujeres contar con recursos para incorporarse a la actividad productiva del Municipio;
- VII. Coordinar, fomentar y dirigir programas de psicología, de acompañamiento y fortalecimiento emocional para las mujeres;
- VIII. Atender y asesorar a las mujeres en los casos de maltrato, violencia intrafamiliar y discriminación, dándole el seguimiento correspondiente;
- IX. Elaborar programas para la prevención y erradicación de la violencia familiar e intrafamiliar.
- X. Elaborar y Proponer al Presidente Municipal, las iniciativas de reglamentación de su competencia; y
- XI. Las demás que le atribuyen expresamente las Leyes, Reglamentos y las que le encomienden directamente el Ayuntamiento o el Presidente Municipal.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

d) Especificaciones

Para el desarrollo de las actividades de esta meta, se optó las siguientes estrategias:

1) A3-19 Foro 6 horas

Para el desarrollo de esta actividad, se decidió implementar un foro de 6 horas, titulado **“Retos para la implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”**. Dicho foro se llevó el 2 de diciembre del 2020, de 11:00 horas a 17:00 horas en la Plataforma Virtual ZOOM.

Figura 2. Estructura del Foro “Retos para la implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”.



Fuente: Elaboración Propia

Este foro se construyó a través de 4 conferencias, impartidas por profesionales con perspectiva de género en el campo de la Psicología y el Derecho, sobre diversos aspectos del Acoso y Hostigamiento Sexual así como de la necesidad de implementar un protocolo para atender casos de HAS en el Administración Publica. Cada conferencia se dividió de la siguiente manera: La primera etapa fue la exposición del tema por parte de la o el ponente mientras que en la segunda etapa fue un debate entre dicho ponente y las personas que conformaban el público, quienes cuestionaban al profesional en algunos puntos clave de su exposición. Dicho debate era moderado por el maestro de ceremonias, quien leía las preguntas en el Chat de la "Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Plataforma ZOOM u otorgaba el uso de la palabra a aquel participante que deseara debatir directamente con la o el ponente.

Ahora bien, es importante señalar que un foro es un espacio utilizado para el intercambio de ideas sobre diferentes temas. El foro puede ser un espacio físico, como un auditorio o un aula. O, también, un espacio virtual, que utiliza alguna plataforma de la web. En los foros las personas se reúnen para conversar y debatir sobre un tema de interés que los une.²⁶ Los foros se clasifican según su nivel de apertura. En este sentido los foros pueden ser públicos, privados e incluso protegidos. La importancia de participar en un foro viene ligada al intercambio de ideas, contemplar otros puntos de vista sobre el tema tratado. No es requisito participar activamente, pero eso puede enriquecer la experiencia y el debate. Un foro es, desde una perspectiva comunicativa, una técnica verbal en conjunto. Los foros funcionan con la participación de varias personas. El debate será más rico si participan varios, pero de ser muy masivo puede desvirtuarse la idea original de este espacio.²⁷

Estos espacios de conversación poseen una serie de características que los eleva como técnicas de comunicación. En un foro se puede discutir el tema que se quiera, mientras las y los participantes se interesen en el mismo, teniendo la libertad de expresar sus ideas sin censura alguna. El foro se alimenta de las intervenciones que el público realice tras lanzarse una pregunta clave que dispare la discusión. Es de vital importancia que se cuente con una persona que ejerza de moderadora, es decir, quien se encargara de controlar los tiempos entre la presentación del tema y las intervenciones de las y los participantes, vigilando que todas y todos respeten las reglas que rigen al foro.²⁸

Es evidente que el foro que se ha diseñado para el cumplimiento de esta actividad, se apega a la definición anteriormente descrita. Para evitar que el público se desviara del objetivo de la meta *MT-Tabasco-2027 Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal,*

²⁶ Foro, DeSignificados.com, <https://designificados.com/foro/>

²⁷ Idem

²⁸ Idem

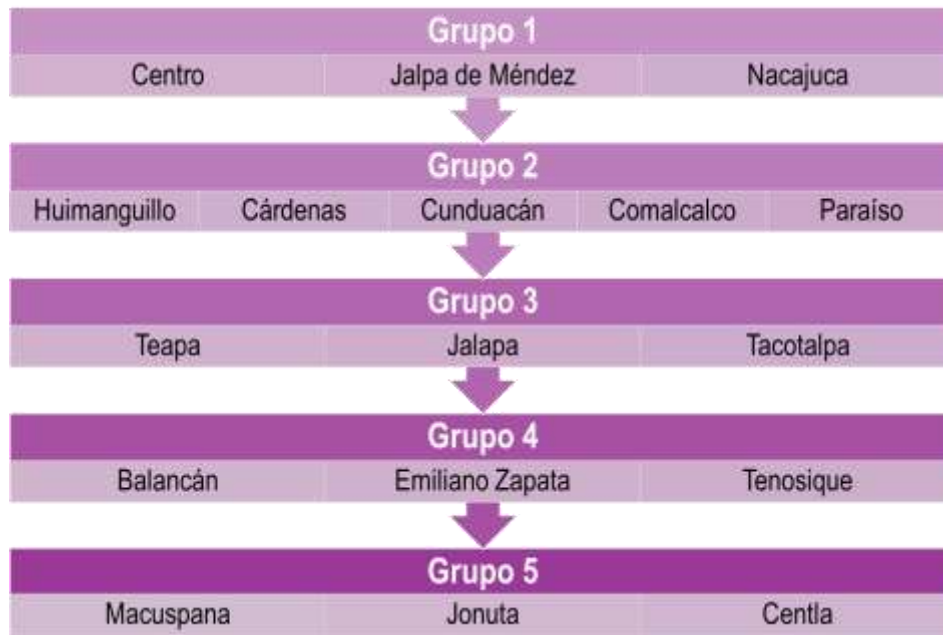
"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

se desarrollaron 4 conferencias cuyo contenido temático determinó el cauce que tomarían las intervenciones de las y los participantes a lo largo del evento.

2) A1-19 Taller 8 horas

Para el desarrollo de esta actividad, se decidió implementar un taller de 8 horas titulado **“Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”** de modulo único. Posteriormente se dividió a las Direcciones de Atención a las Mujeres en 5 grupos de capacitación:

Figura 3. Distribución de las Direcciones de Atención a las Mujeres para la Actividad A1-19 Taller 8 horas



Fuente: Elaboración Propia

Las capacitaciones se llevaron a cabo en la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, durante dos semanas, del 9 al 22 de noviembre del 2020.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Figura 4. Estructura del Taller “Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”



Fuente: Elaboración Propia

Este taller cuenta con un Pre-Test y un Post-Test sobre la violencia sexual en el centro de trabajo. El módulo cuenta con una evaluación diagnóstica así como una evaluación final. El módulo se divide en 3 ejes temáticos, los cuales favorecen que las y los participantes profundicen su estudio en el contenido del seminario. Cada eje temático se compone de dos documentos: a) Una presentación electrónica donde se expone información sintetizada sobre el eje temático en cuestión; y b) Un formato de actividad, en la cual las y los participantes deberán desarrollar un contenido específico, tomando en cuenta las instrucciones del formato. Al final de todo el curso, es posible encontrar una encuesta de satisfacción cuyo propósito era conocer la percepción de las y los participantes sobre el seminario que han cursado. En resumen, el taller **“Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”**, está conformado por:

- 1 módulos: 1 evaluación diagnóstica y 1 evaluación final.
- 3 ejes temáticos: 3 documentos informativos y 3 actividades.
- 1 Pre-Test y 1 Post-Test sobre la violencia sexual en el centro de trabajo.
- 1 encuesta de satisfacción.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Ahora bien, es importante señalar que un taller es un proceso planificado y estructurado de aprendizaje, que implica a las y los participantes del grupo y que tiene una finalidad concreta. Ofrece siempre la posibilidad, cuando no exige, que las y los participantes contribuyan activamente. Como un buen relato, un taller tiene una estructura básica y se desarrolla como un proceso en el tiempo. El diseño básico consta de²⁹:

- Introducción: apertura y establecimiento del marco.
- Acción: las actividades (presentación inicial, negociación de los objetivos, ejercicios grupales, aportaciones, conversaciones, productos del taller)
- Cierre: Presentación de los productos, resumen, agenda para seguir, evaluación y consecuencias

De todos modos, un taller se puede diseñar de formas variadas, siempre que tenga coherencia y engancho a las y los participantes. Debe ser dinámico y atractivo. La estructura básica sirve como eje de la planificación, en la cual el contenido y la forma varían dependiendo de la finalidad del taller y de las necesidades de las y los participantes. El aprendizaje es un proceso donde el camino es tan importante como el destino. Por ello, tiene sentido que el taller no sólo tenga como objeto el aprendizaje, sino que se convierta en un verdadero acto de aprendizaje colectivo. El taller combina dos dimensiones fundamentales³⁰:

- Las y los participantes aprenden **SOBRE** el aprendizaje, acudiendo a expertos presenciales y virtuales y reflexionando sobre sus propias experiencias de aprendizaje.
- Las y los participantes aprenden a colaborar **EN** el aprendizaje, tema que ocupa sus vidas y plantean cómo disfrutar del aprendizaje, de por vida.

Es deseable que las y los participantes sean conscientes del tipo de taller en el que van a participar. De modo que el contrato, el acuerdo sobre lo que va a pasar debe ser claro. Toda la población participante debe tener claro cuál es el objeto del taller, reflexionar sobre el

²⁹ Barakaldo Campo, Alejandro, *Como planificar un taller*, Euskadi.eus, 2015
https://bideoak2.euskadi.eus/debates/elkarlan2016/Proyecto_18_09.pdf

³⁰ Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

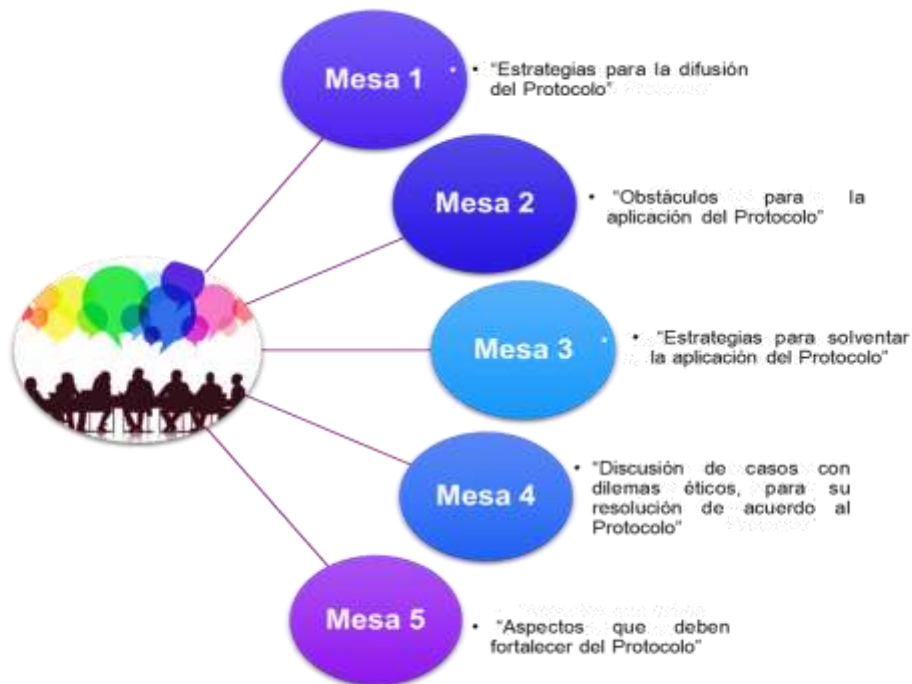
aprendizaje y sacar conclusiones de mejora. También debe conocer de qué manera se verá implicada en el proceso que es activo y colaborativo

En el caso del taller que se ha diseñado para el cumplimiento de esta actividad, se ajusta a lo señalado anteriormente, pues lo que se busca es educar a las titulares y personal de las Direcciones de Atención a las Mujeres de los 17 municipios del Estado de Tabasco, en el adecuado manejo del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal.

3) A2-19 Mesa de Trabajo de 4 horas

Para el desarrollo de esta actividad, se decidió implementar 5 mesas de trabajo, bajo el nombre colectivo **“Reflexiones sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”**. Dichas mesas se realizaron simultáneamente el 2 de diciembre del 2020, de 12:00 horas a 16:00 horas en la Plataforma Virtual ZOOM.

Figura 5. Temas de las Mesas de Trabajo “Reflexiones sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”.



Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Estas mesas fueron dirigidas por profesionales con perspectiva de género en el campo de la Psicología y el Derecho. Las 17 Direcciones de Atención a las Mujeres fueron instruidas que enviaran a 2 representantes para que participaran en las mesas de trabajo, las cuales se realizaron paralelamente al Foro **“Retos para la implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”**. Una vez que las mesas estuvieron constituidas, las y los participantes respondieron a las preguntas que la o el moderador realizaba, dando inicio a la discusión. Al cierre de las mesas, se instruyó a las y los participantes que llenaran un Formulario de Google, para dejar evidencia de su participación en el evento.

Hay que recordar que las mesa de trabajos constituyen una estrategia de colaboración, la cual se basa en técnicas expositivas que potencializan el desarrollo de habilidades de comunicación, de búsqueda y organización de información, de toma de decisiones así como sociales de las y los participantes. Esta estrategia permite conocer y comparar diferentes puntos de vista respecto a una misma temática. Esto facilita la posibilidad de que las y los participantes amplíen su conocimiento respecto a la temática que se discute en la mesa³¹.

Para trabajar con esta estrategia, es necesario organizar grupos de 5 a 8 participantes, quienes debieron estudiar previamente sobre la temática a discutir. Estas mesas deben desarrollarse en un clima democrático en el que la función de la o el moderador es fundamental, pues regula la intervención de cada uno de los integrantes de la mesa. Esta estrategia puede ponerse en práctica tanto al inicio como al término de una capacitación. Si se hace al principio, se facilita que las y los participantes tengan un papel activo en la construcción del aprendizaje, si se hace al final, se facilita la asimilación del conocimiento adquirido.³²

En el caso de las mesas de trabajo que fueron diseñadas para cumplir con esta actividad, estas se realizaron en el mes de Diciembre, como una manera de consolidar lo aprendido en el taller **“Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y**

³¹ Restrepo Rios, Jhon Fredy, *Mesa Redonda: Estrategia Metodológica de Enseñanza-Aprendizaje*, Amigos del Profe, 16 de febrero de 2013, amigosdelprofe.blogspot.com/2013/02/Mesa-Redonda-Estrategia-Metodologica-de-Ensenanza-Aprendizaje.html

³² Idem

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”, impartido a las 17 Direcciones de Atención a las Mujeres del Estado de Tabasco en el mes de Noviembre.

Finalmente, hay que señalar que estas actividades se realizaron en la modalidad Mixta. Mediante la Plataforma ZOOM se realizó el foro y las mesas de trabajo así como una reunión con las Direcciones de Atención a las Mujeres, en la cual se les proporcionó las instrucciones para acceder a la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, con la finalidad de cursar el taller. Así mismo se organizó una línea de atención telefónica para atender las dudas y aclaraciones con las y los participantes, con el objetivo de acompañarles a lo largo del proceso de capacitación. Esta estrategia obedeció a los lineamientos que el Gobierno Federal ha establecido para prevenir la propagación del COVID-19, a través de la reducción del contacto físico a partir de la Sana Distancia.

Desarrollo

1) A3-19 Foro de 6 horas

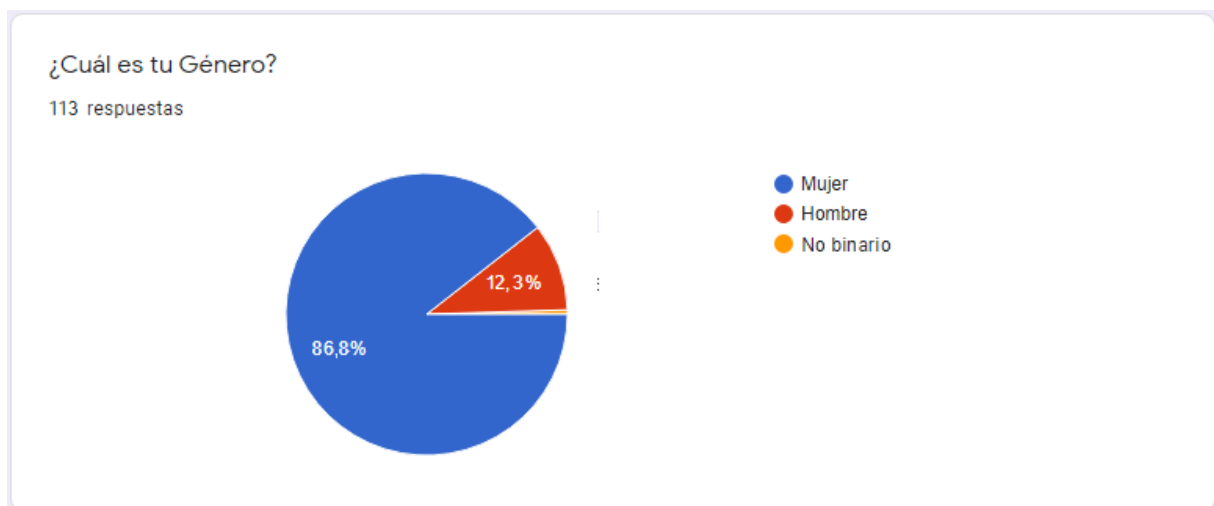
A) Datos Generales de las y los participantes

Tomando en cuenta la *Figura 1. Organigrama de la Dirección de la Atención a las Mujeres*, se calculó un total de 7 participantes (Directora, 2 profesionales del área de Psicología, 2 profesionales del área de Jurídico y 2 profesionales del área de Trabajo Social) por cada dependencia. Al ser 17 Direcciones, una por cada municipio, se calculó una población objetivo de 119 participantes. En el caso del Foro “**Retos para la implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal**”, participó un total de 113 participantes, es decir el 94% de la población objetivo.

A partir de los formularios de Google, se obtuvieron siguientes datos:

- 98 participantes se reconocieron como MUJERES, 14 participantes se identificaron como HOMBRES y 1 participante se reconoció como NO BINARIO.

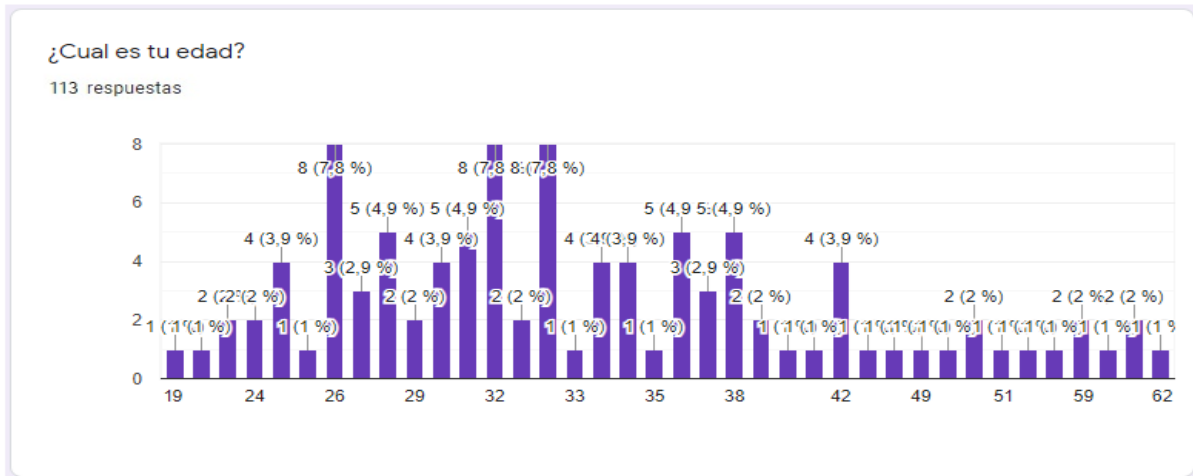
Grafica 1. Distribución Porcentual de la Población por Género



Fuente: Elaboración Propia

- La edad promedio de las y los participantes oscila en los 38 años, identificándose que 19 años es la edad mínima y 62 años es la edad máxima.

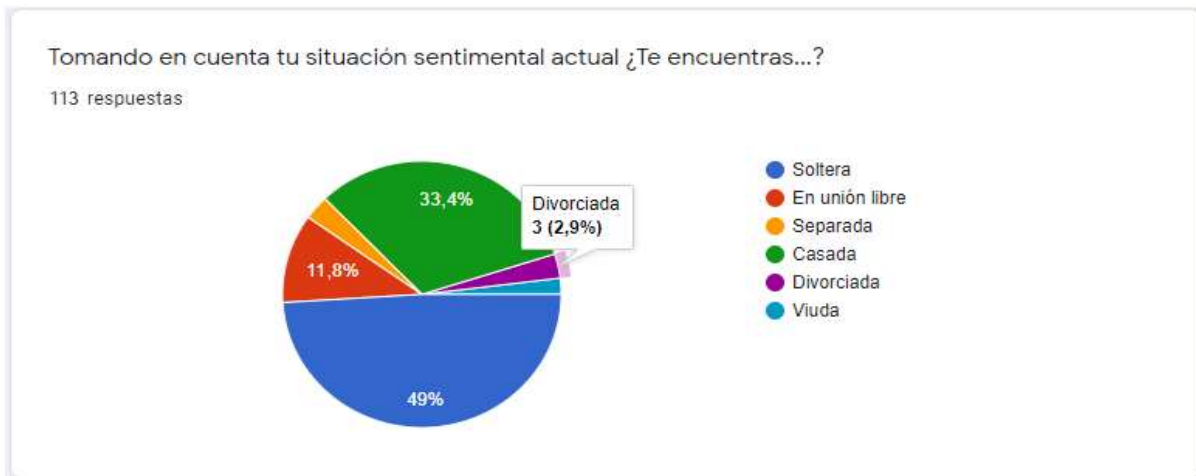
Grafica 2. Distribución Porcentual de la Población por Edad



Fuente: Elaboración Propia

- El 49% de las y los participantes viven en soltería mientras que el 45% están en una relación. Del porcentaje anterior el 75% esta matrimonio mientras que el 25% está en concubinato.

Grafica 3. Distribución Porcentual de la Población por Estado Civil

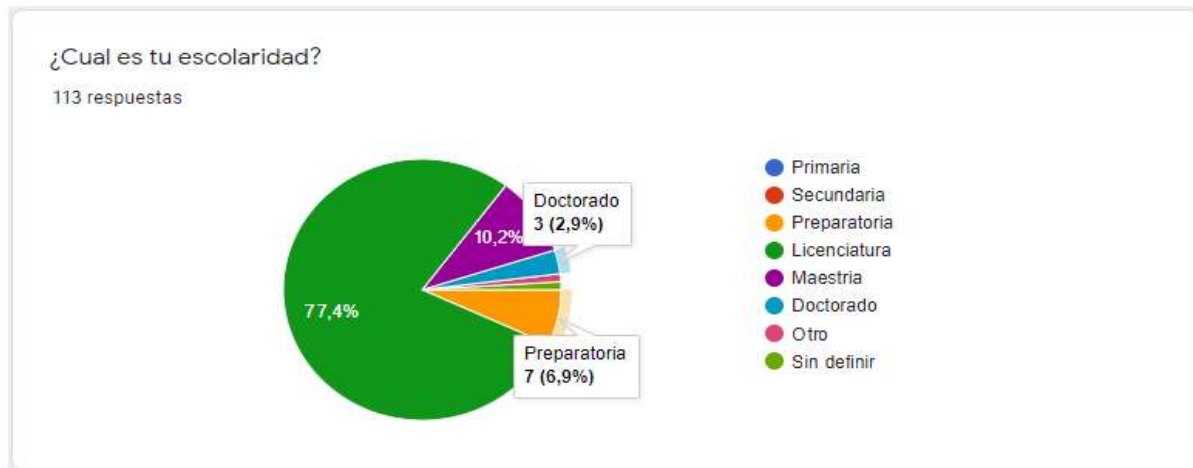


Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

- El 77.4% de las y los participantes cuentan con una licenciatura mientras que un solo 13.1% cuenta estudios de posgrado.

Grafica 4. Distribución Porcentual de la Población por Escolaridad



Fuente: Elaboración Propia

B) Observaciones de la actividad.

En el evento se contó con la presencia del Mtro. William Sebastián Castillo Ulin, quien se desempeña como Subsecretario de Asuntos Fronterizos, Migrantes y Derechos Humanos de Tabasco. El Subsecretario señaló la importancia del manejo del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal, por lo que incentivó al público a participar en los debates que se realizarían al final de cada conferencia. Igualmente reconoció la ardua labor que realiza la M.D.O Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, para fortalecer a las Direcciones de Atención a las Mujeres de los 17 municipios que conforman a la entidad federativa. Una vez finalizado el acto protocolario, se dio inicio a la serie de conferencias programadas para el evento, desarrollándose los debates en total orden bajo la supervisión del maestro de ceremonias, quien favoreció el intercambio de opiniones e ideas ante cada temática expuesta en el foro.

2) A1-19 Taller de 8 horas

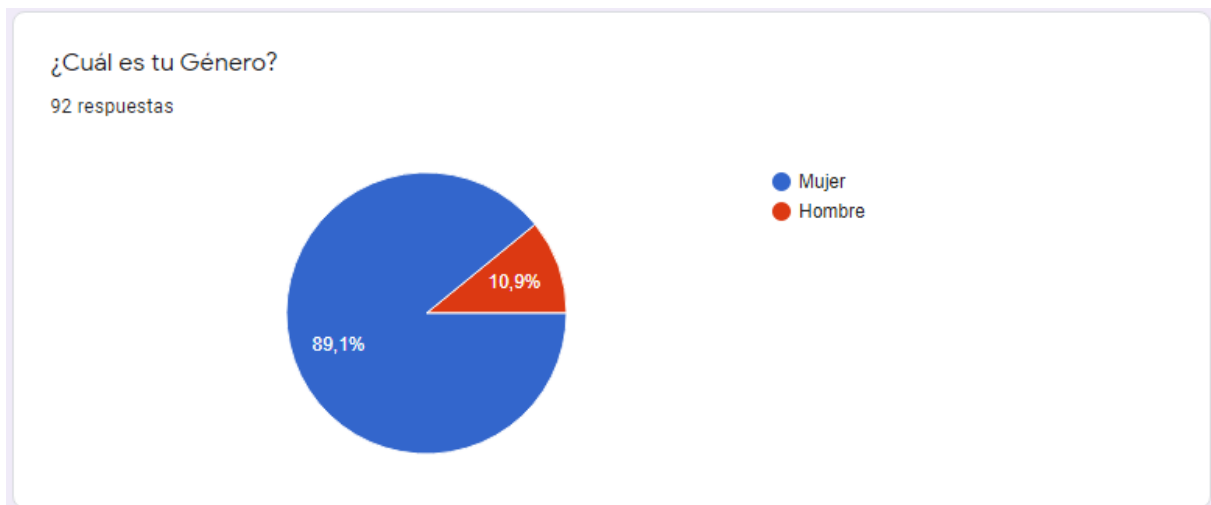
A) Datos Generales de las y los participantes

Tomando en cuenta la *Figura 1. Organigrama de la Dirección de la Atención a las Mujeres*, se calculó un total de 7 participantes (Directora, 2 profesionales del área de Psicología, 2 profesionales del área de Jurídico y 2 profesionales del área de Trabajo Social) por cada dependencia. Al ser 17 Direcciones, una por cada municipio, se calculó una población objetivo de 119 participantes. En el caso del taller “**Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal**”, se capacitó un total de 92 participantes, es decir el 77% de la población objetivo.

A partir de los formularios de Google, se obtuvieron siguientes datos:

- 82 participantes se reconocieron como MUJERES mientras que 11 participantes se identificaron como HOMBRES.

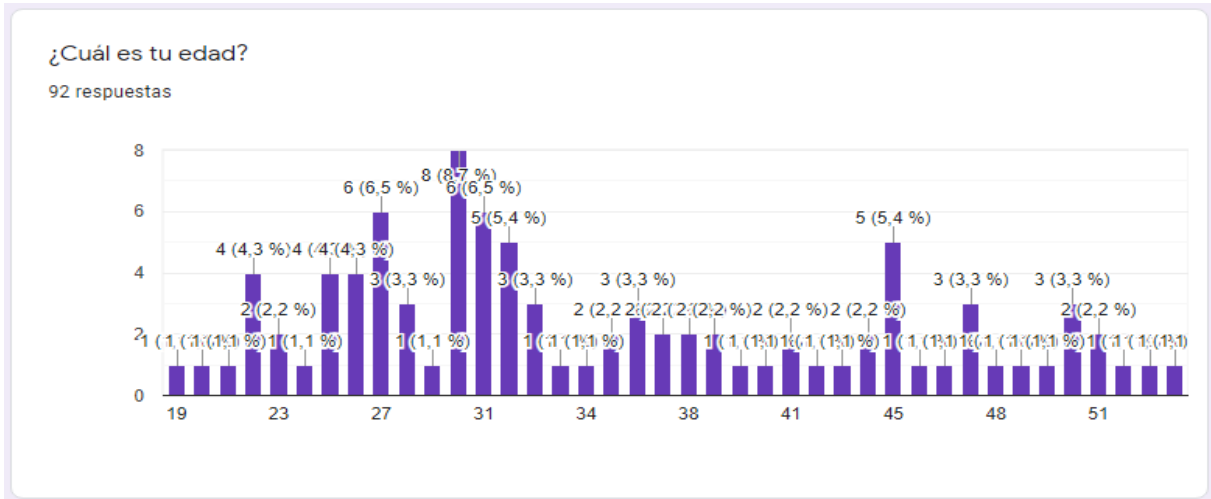
Grafica 5. Distribución Porcentual de la Población por Género



Fuente: Elaboración Propia

- La edad promedio de las y los participantes oscila en los 35 años, identificándose que 19 años es la edad mínima y 62 años es la edad máxima.

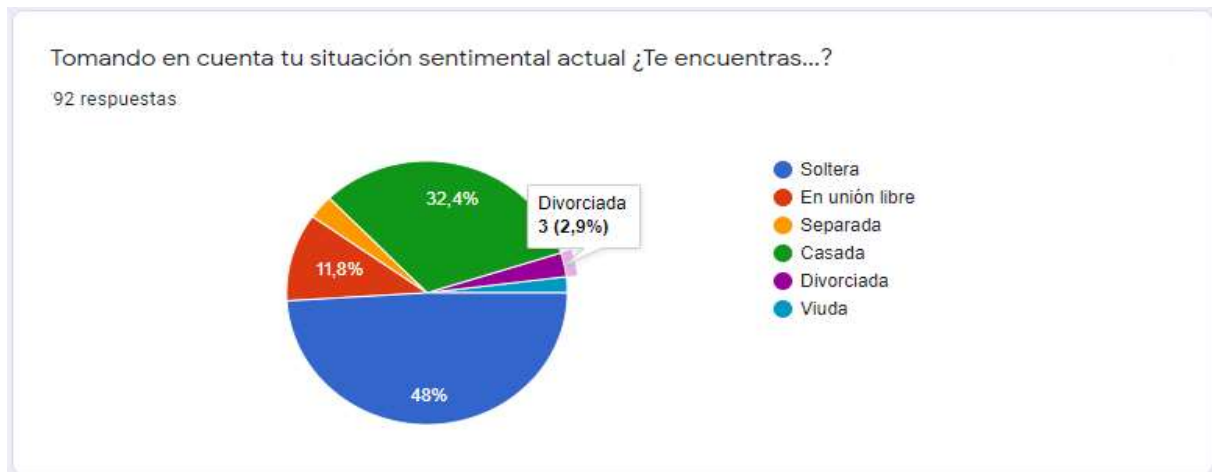
Grafica 6. Distribución Porcentual de la Población por Edad



Fuente: Elaboración Propia

- El 48% de las y los participantes viven en soltería mientras que el 44% están en una relación. Del porcentaje anterior el 75% esta matrimonio mientras que el 25% está en concubinato.

Grafica 7. Distribución Porcentual de la Población por Estado Civil

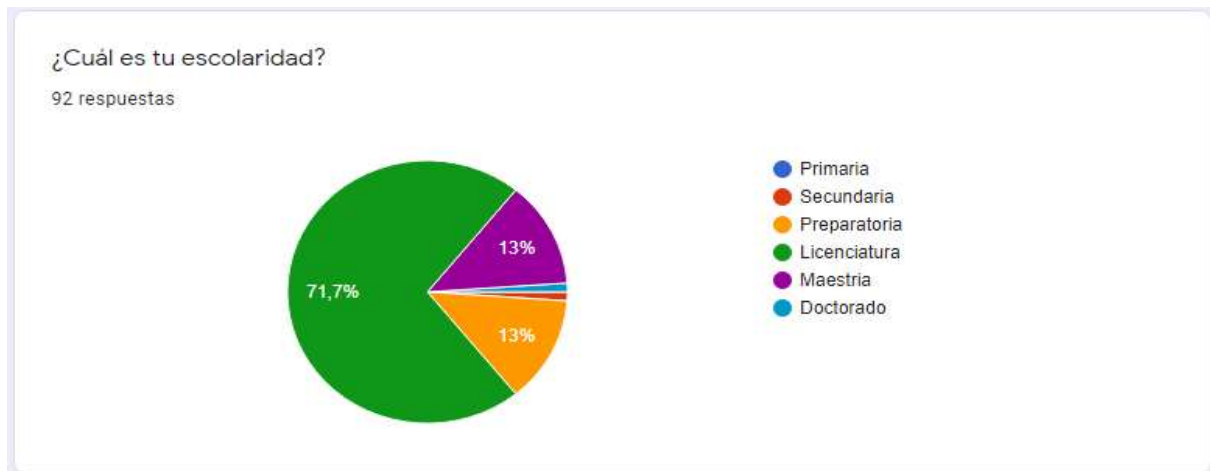


Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

- El 71.7% de las y los participantes cuentan con una licenciatura mientras que un solo 14.1% cuenta estudios de posgrado.

Grafica 8. Distribución Porcentual de la Población por Escolaridad



Fuente: Elaboración Propia

B) Comparación de Resultados de Pre-Test y de Post-Test.

Para medir el grado de efectividad del taller, se construyó una escala de Likert con el objetivo de evaluar la opinión y actitudes de las personas hacia la violencia sexual en el entorno laboral. La escala se aplicó mediante un formulario de Google al principio y al final del seminario. Dicha escala está conformada por 10 reactivos y cuenta con 5 opciones de respuestas, las cuales son:

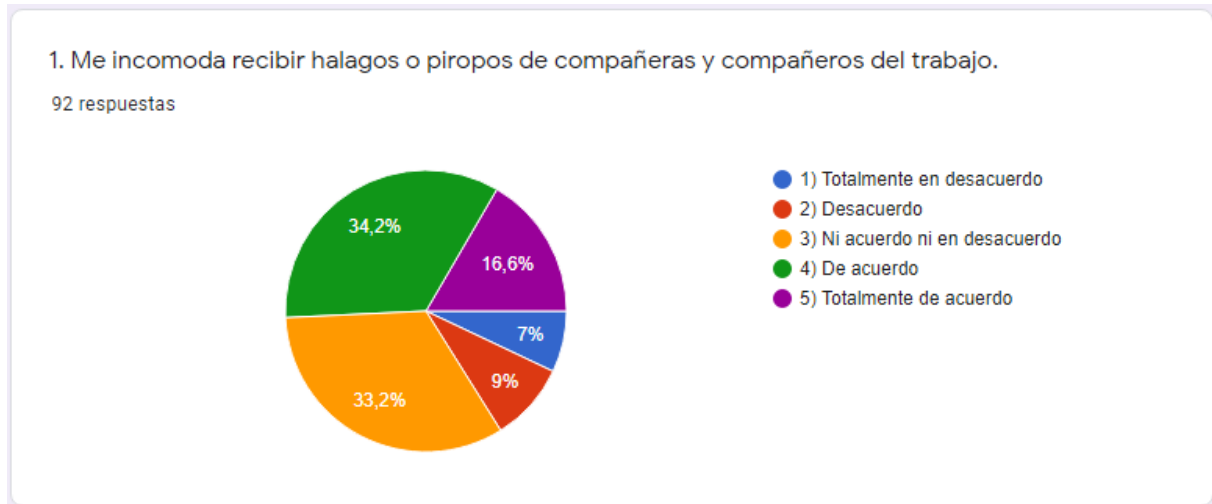
- 1 (Totalmente en desacuerdo)
- 2 (En desacuerdo)
- 3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)
- 4 (De acuerdo)
- 5 (Totalmente de acuerdo).

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la Escala, donde se puede apreciar cambios significativos en la opinión y actitudes de las y los participantes hacia la violencia sexual en el entorno laboral, tras haber cursado el taller.

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Reactivo 1 “Me incomoda recibir halagos o piropos de compañeras y compañeros del trabajo.”

Grafica 9.1 Resultados del Reactivo 1 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

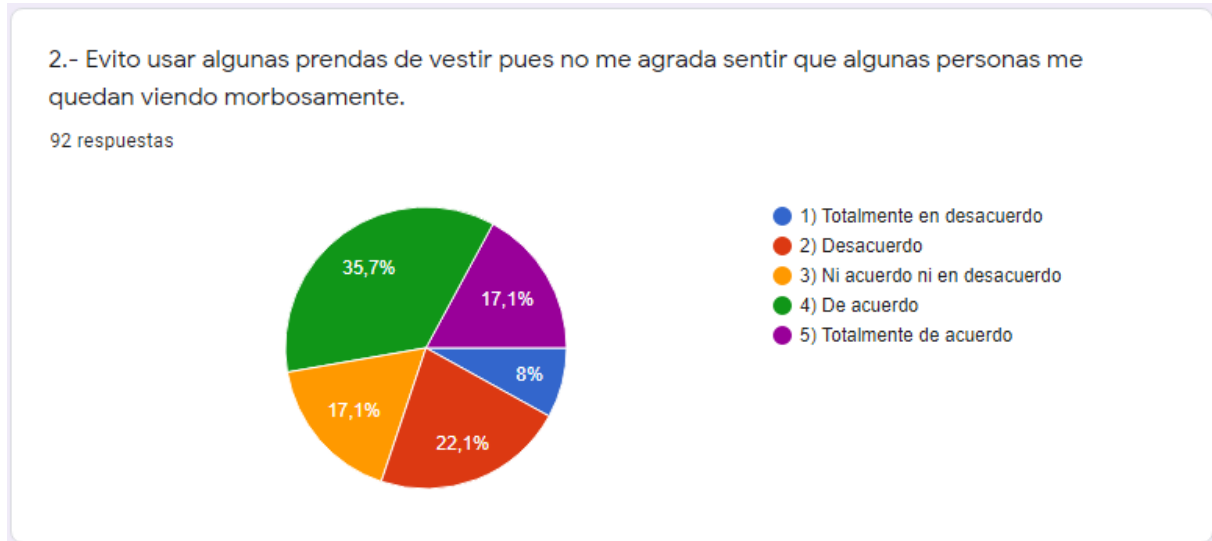
Grafica 9.2 Resultados del Reactivo 1 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

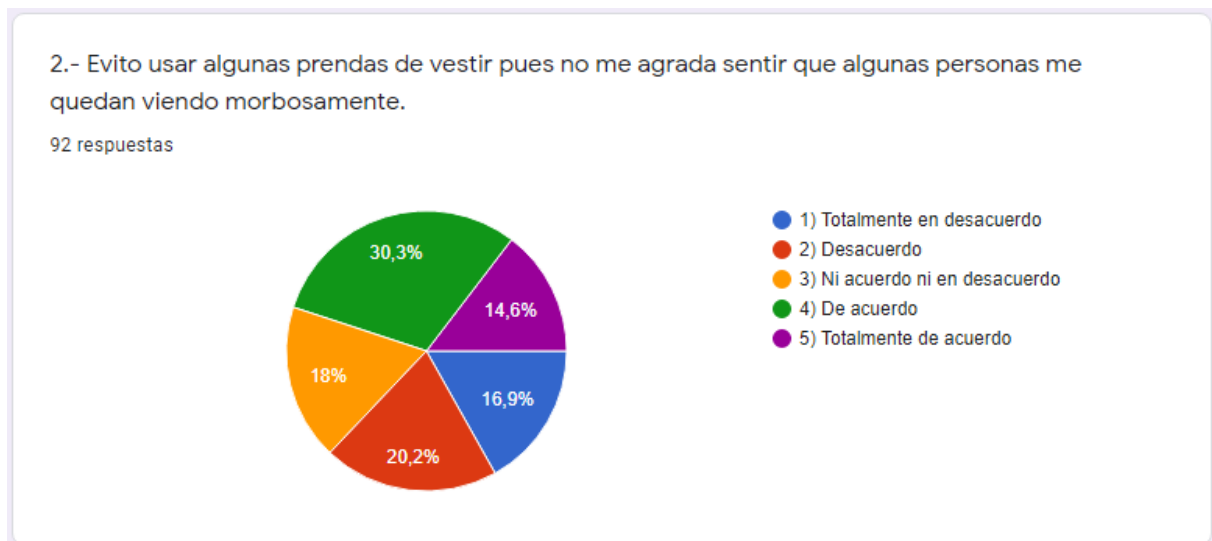
Reactivo 2 “Evito usar algunas prendas de vestir pues no me agrada sentir que algunas personas me quedan viendo morbosamente”

Grafica 10.1 Resultados del Reactivo 2 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

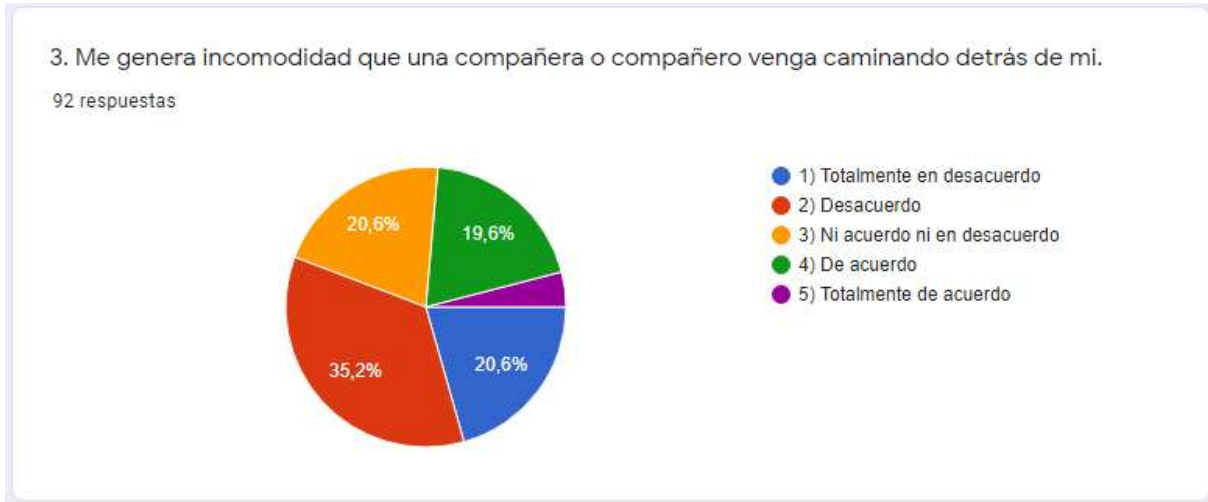
Grafica 10.2 Resultados del Reactivo 2 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

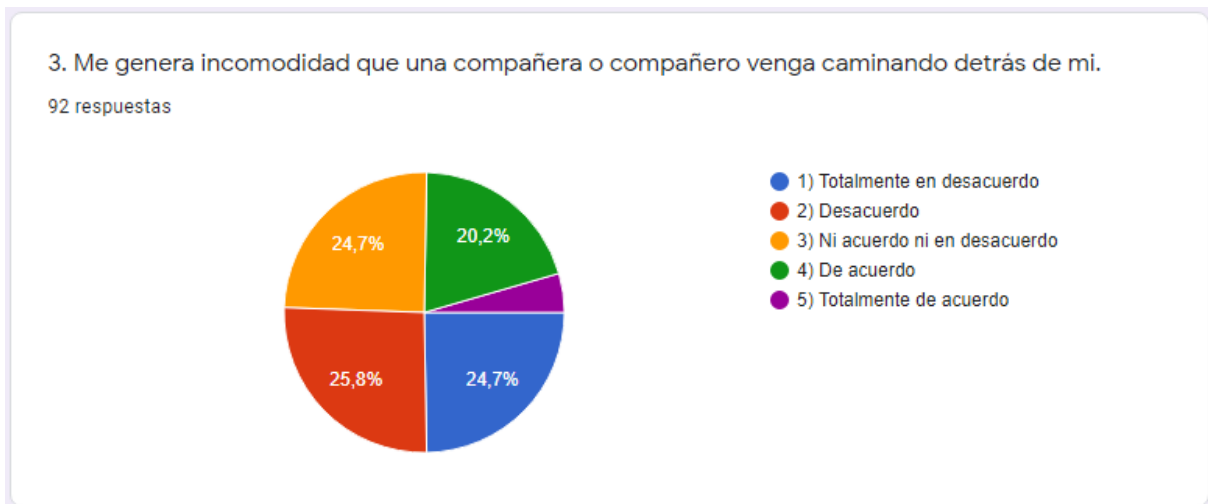
Reactivo 3 “Me genera incomodidad que una compañera o compañero venga caminando detrás de mí.”

Grafica 11.1 Resultados del Reactivo 3 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

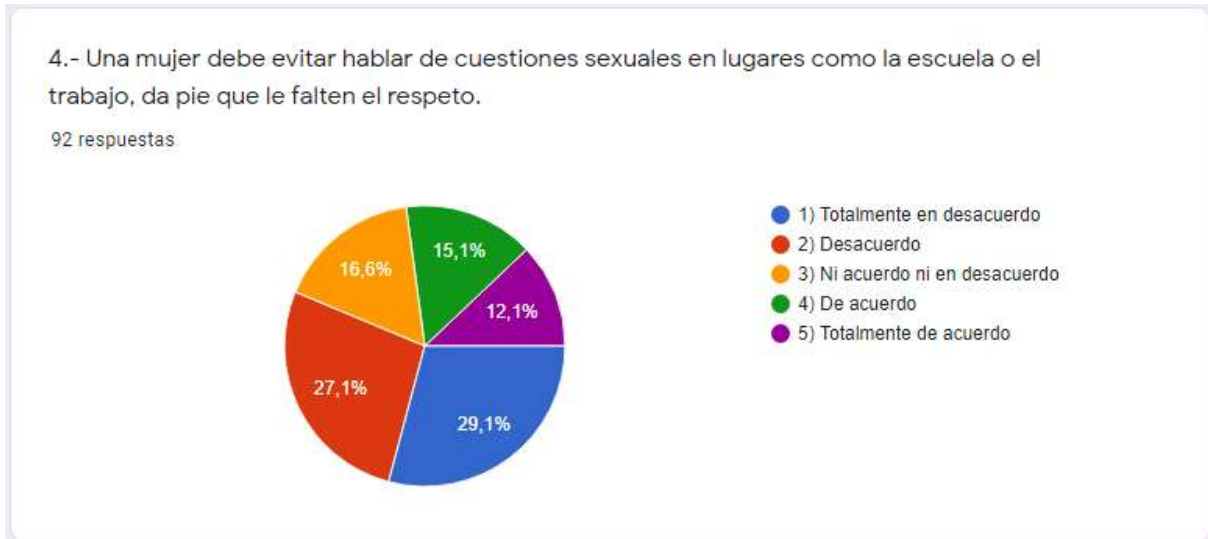
Grafica 11.2 Resultados del Reactivo 3 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

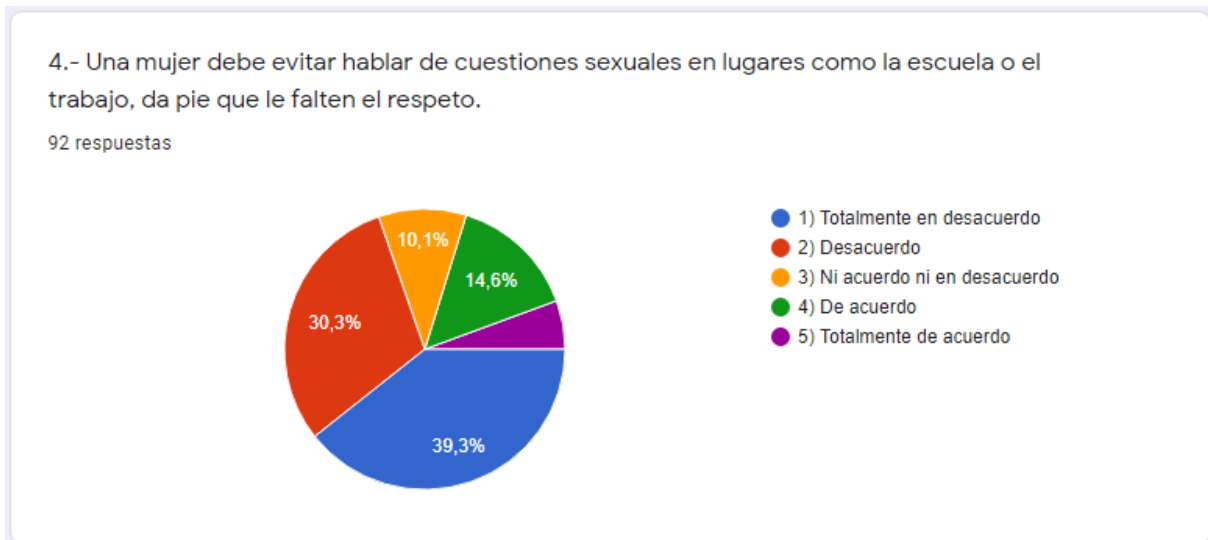
Reactivo 4 “Una mujer debe evitar hablar de cuestiones sexuales en lugares como la escuela o el trabajo, da pie que le falten el respeto.”

Grafica 12.1 Resultados del Reactivo 4 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

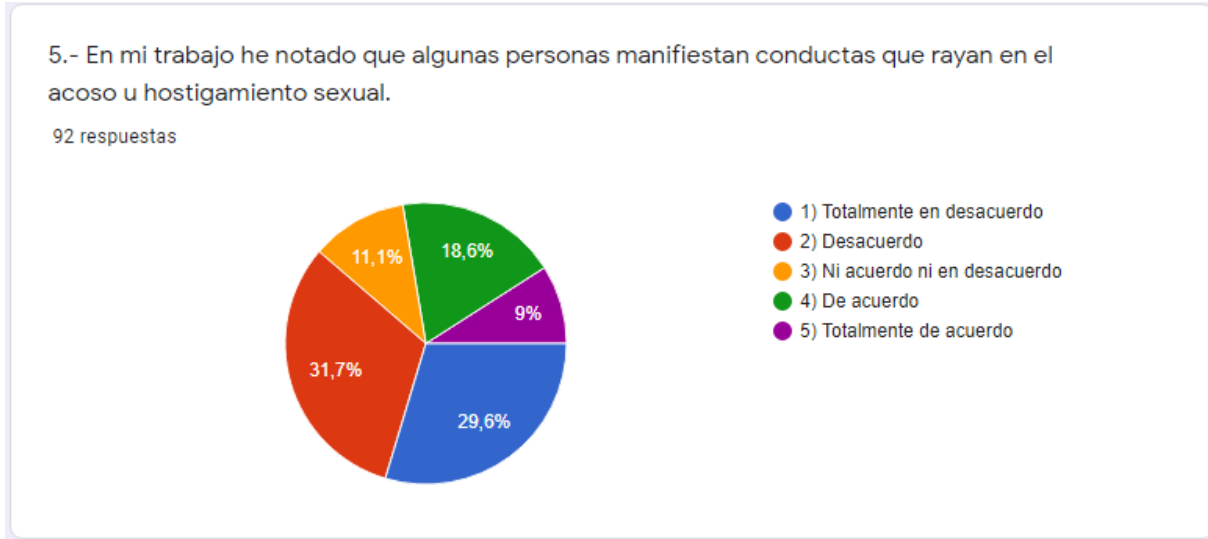
Grafica 12.2 Resultados del Reactivo 4 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

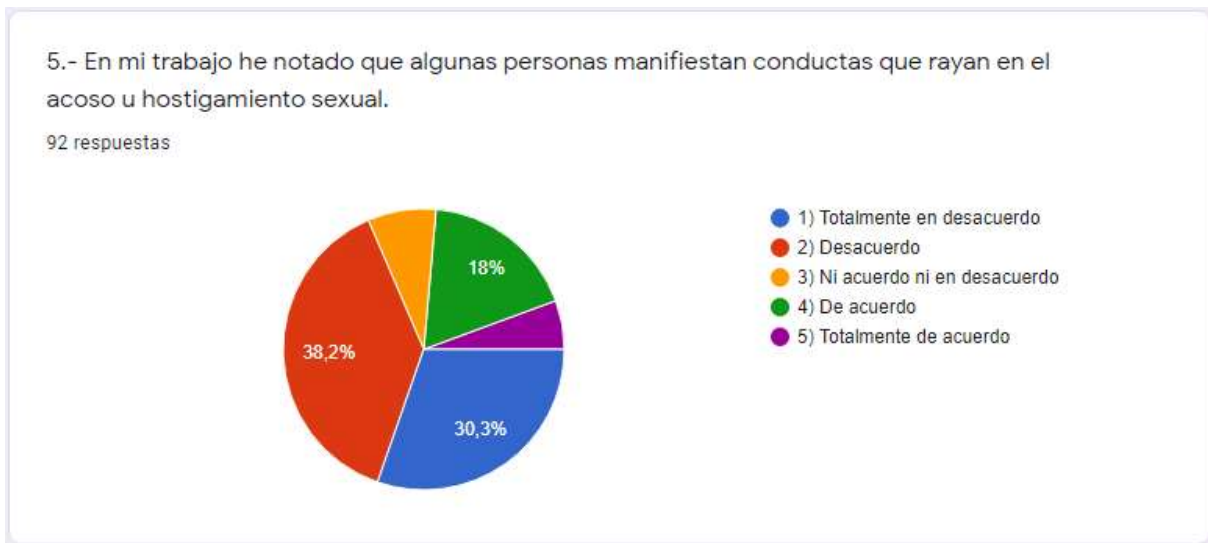
Reactivo 5 “Una mujer fuerte es aquella que resuelve sus problemas sin ayuda de nadie.”

Grafica 13.1 Resultados del Reactivo 5 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

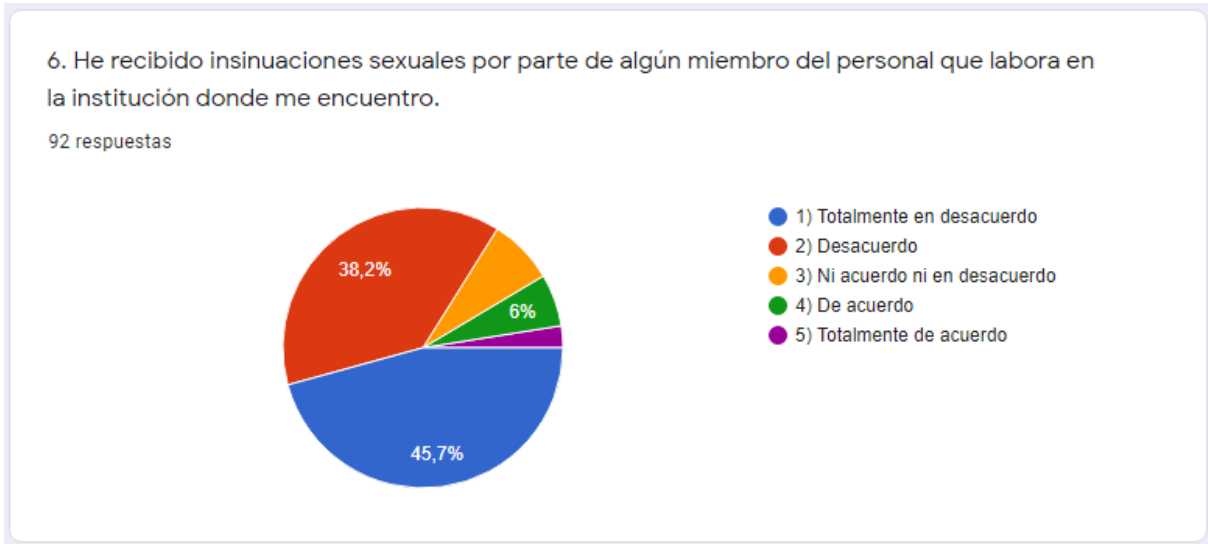
Grafica 13.2 Resultados del Reactivo 5 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

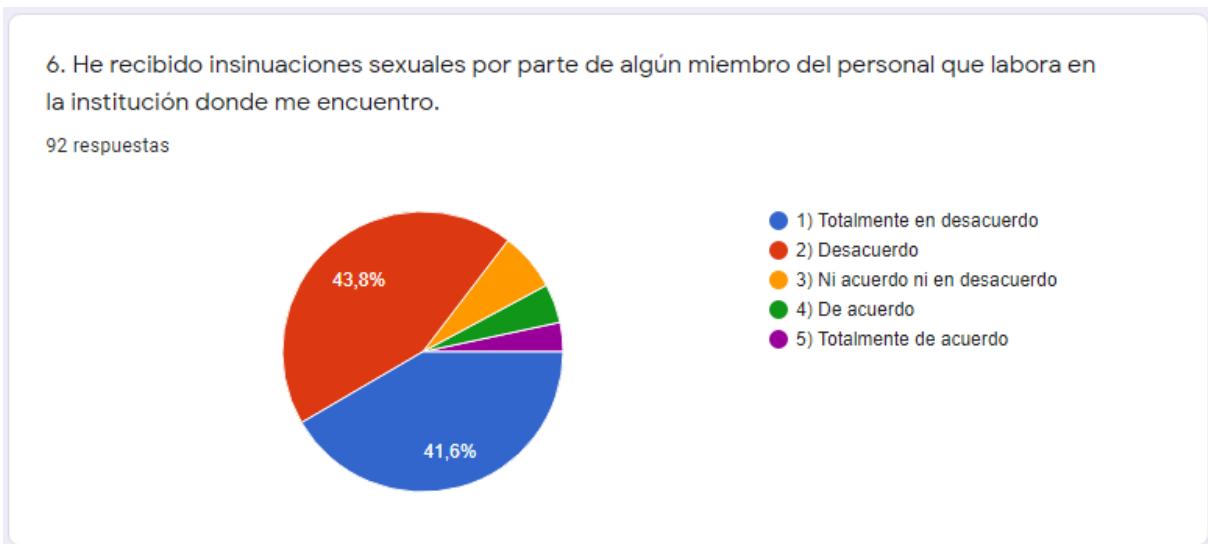
Reactivo 6 “He recibido insinuaciones sexuales por parte de algún miembro del personal que labora en la institución donde me encuentro.”

Grafica 14.1 Resultados del Reactivo 6 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

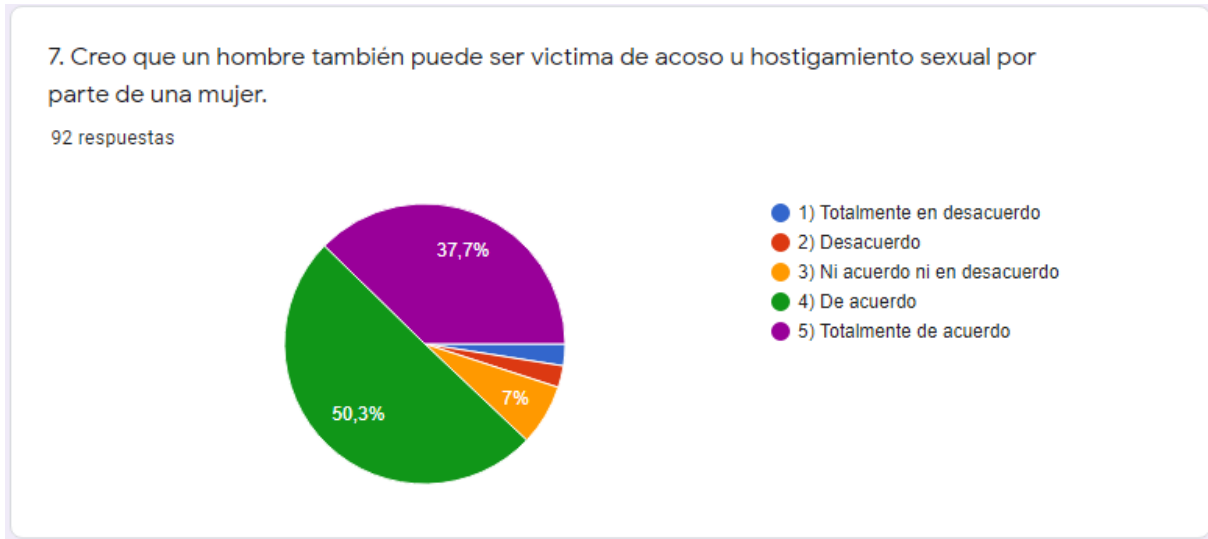
Grafica 14.2 Resultados del Reactivo 6 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

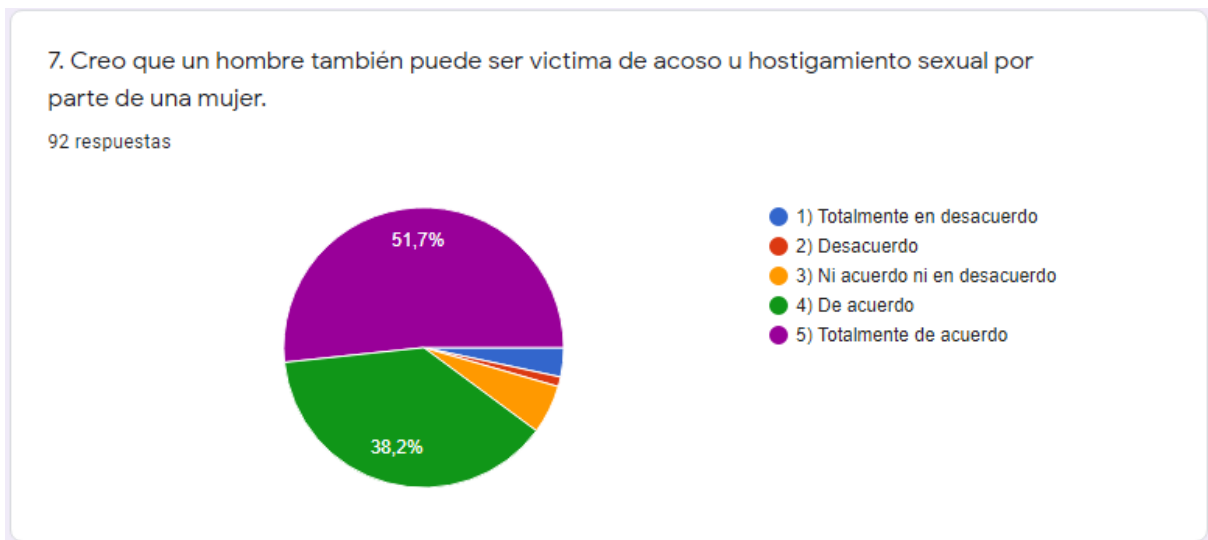
Reactivo 7 “Creo que un hombre también puede ser víctima de acoso u hostigamiento sexual por parte de una mujer.”

Grafica 15.1 Resultados del Reactivo 7 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 15.2 Resultados del Reactivo 7 del Post-Test

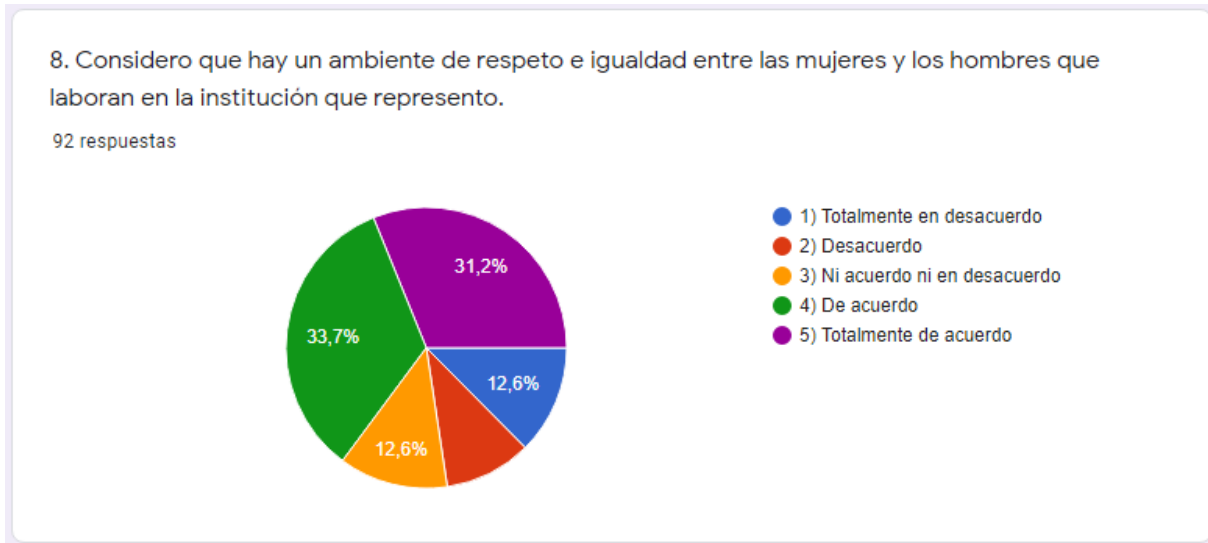


Fuente: Elaboración Propia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Reactivo 8 “Considero que hay un ambiente de respeto e igualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en la institución que represento.”

Grafica 16.1 Resultados del Reactivo 8 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

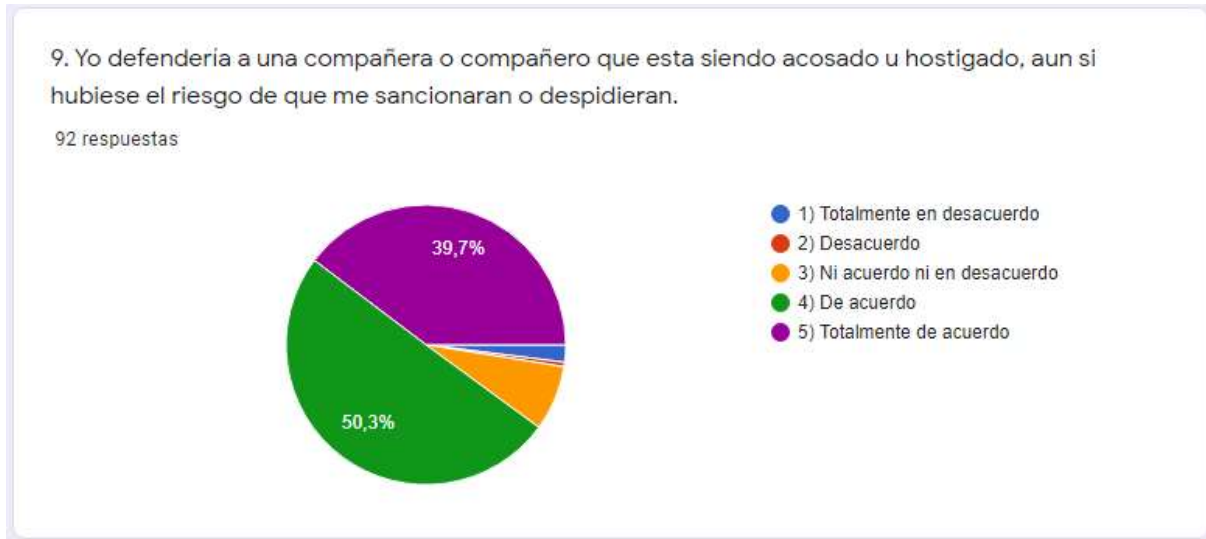
Grafica 16.2 Resultados del Reactivo 8 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

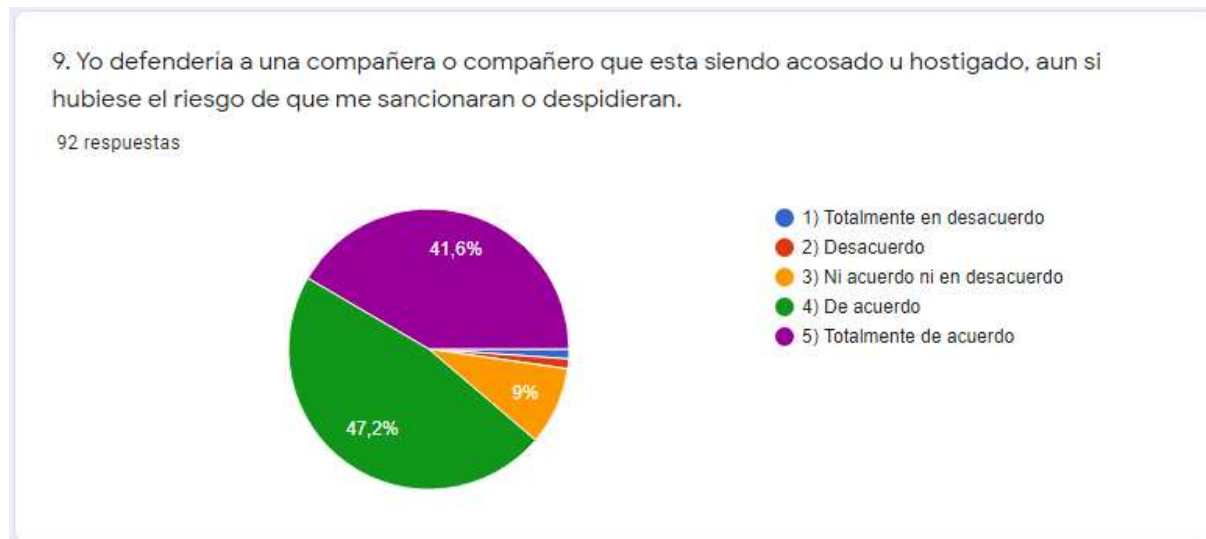
Reactivo 9 “Yo defendería a una compañera o compañero que está siendo acosado u hostigado, aun si hubiese el riesgo de que me sancionaran o despidieran.”

Grafica 17.1 Resultados del Reactivo 9 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

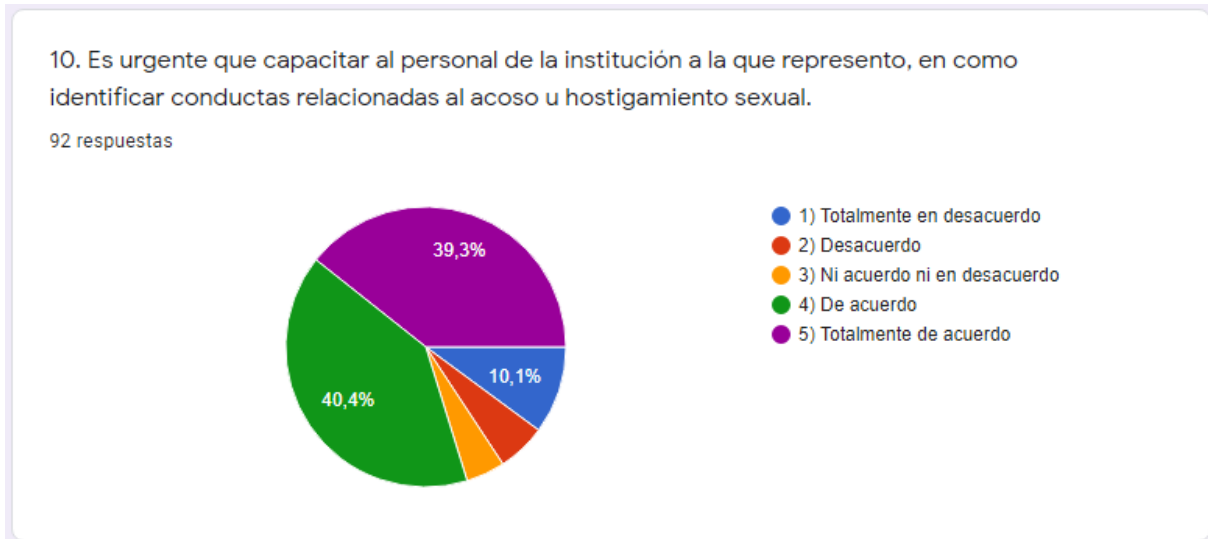
Grafica 17.2 Resultados del Reactivo 9 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

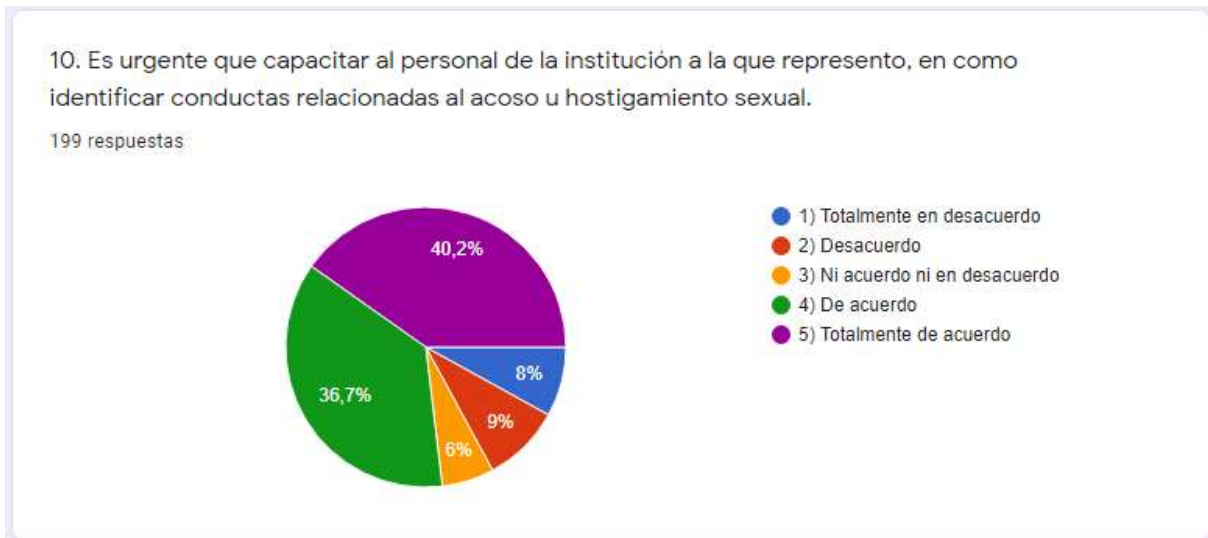
Reactivo 10 “Es urgente que capacitar al personal de la institución a la que represento, en cómo identificar conductas relacionadas al acoso u hostigamiento sexual.”

Grafica 18.1 Resultados del Reactivo 10 del Pre-Test



Fuente: Elaboración Propia

Grafica 18.2 Resultados del Reactivo 10 del Post-Test



Fuente: Elaboración Propia

C) Resultados de la Encuesta de Satisfacción

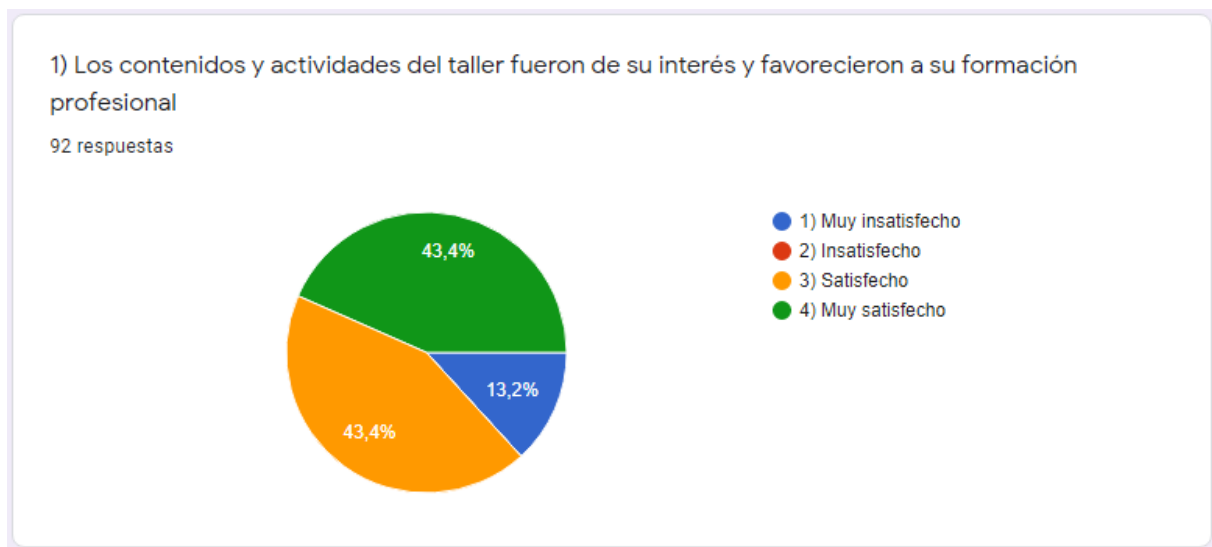
Para medir el grado de satisfacción que el seminario produjo en las y los participantes, se construyó una escala de Likert con el objetivo dicha variable. La escala se aplicó mediante un formulario de Google, al cual se podía acceder una vez que el Post-Test del curso fuera respondido. La escala está conformada por 5 reactivos y cuenta con 4 opciones de respuestas, las cuales son:

- 1 (Muy insatisfecho)
- 2 (Insatisfecho)
- 3 (Satisfecho)
- 4 (Muy satisfecho)

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la escala, donde se puede apreciar que la opinión de las y los participantes sobre el seminario, una vez que lo concluyeron, es positiva:

Reactivo 1 “Los contenidos y actividades del taller fueron de su interés y favorecieron a su formación profesional.”

Grafica 19 Resultados del Reactivo 1 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 2 “Hubo buena comunicación entre los facilitadores y los participantes a lo largo del taller.”

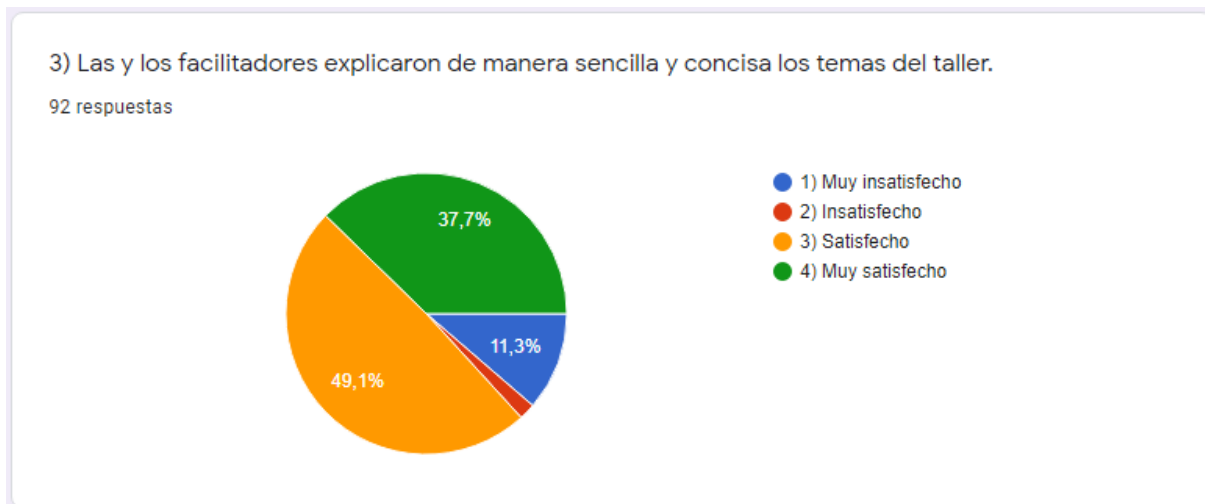
Grafica 20 Resultados del Reactivo 2 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 3 “Las y los facilitadores explicaron de manera sencilla y concisa los temas del taller.”

Grafica 21 Resultados del Reactivo 3 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 4 “Te sentiste acompañada/o a lo largo del taller, por las y los facilitadores.”

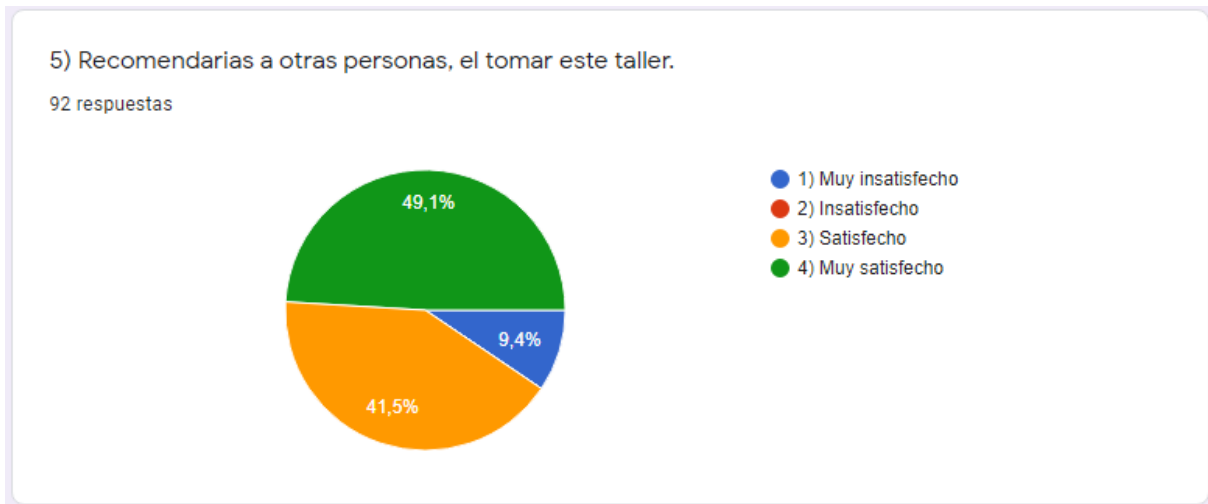
Grafica 22 Resultados del Reactivo 4 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Reactivo 5 “Recomendarías a otras personas, el tomar este taller”

Grafica 24 Resultados del Reactivo 5 de la Encuesta de Satisfacción



Fuente: Elaboración Propia

Es importante señalar que las y los participantes del taller, desarrollaron conocimientos desde dos dimensiones:

- *SOBRE la estructura del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal:*

Las y los participantes construyeron un aprendizaje entorno a la problemática actual del Hostigamiento y Acoso Sexual , su presencia en la Administración Pública Federal durante el periodo 2015-2018, los criterios para determinar las sanciones de corte administrativo para finales del 2018, el marco jurídico nacional e internacional que fundamenta al protocolo así como la diversificación de acciones relacionadas a la prevención, atención, sanción y registro ante casos de hostigamiento y acoso sexual.

- *EN la aplicación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal:*

Las y los participantes desarrollarlo competencias para favorecer la instauración de las 3 entidades que vigilaran la aplicación del protocolo en una dependencia de la Administración Pública Estatal y Municipal: a) Los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, b) El área de quejas de los Órganos Internos de Control y c) La persona consejera (auxiliar y orientar a las presuntas víctimas). Estas figuras administrativas tienen su origen en los lineamientos del acuerdo del DOF el 20/08/2015. Esto se realiza con el objetivo de fomentar acciones permanentes para el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

Hay que señalar que estas dos dimensiones de aprendizaje se vieron retroalimentadas con las actividades del foro y las mesas de trabajo, al ser espacios donde era posible la participación activa del personal de las Direcciones de Atenciones a las Mujeres de los 17 municipios del Estado de Tabasco

3) A2-19 Mesa de Trabajo de 4 horas

A) Datos Generales de las y los participantes

Tomando en cuenta la *Figura 1. Organigrama de la Dirección de la Atención a las Mujeres*, se calculó un total de 7 participantes (Directora, 2 profesionales del área de Psicología, 2 profesionales del área de Jurídico y 2 profesionales del área de Trabajo Social) por cada dependencia. Al ser 17 Direcciones, una por cada municipio, se calculó una población objetivo de 119 participantes. Sin embargo para la implementación de las mesas de trabajo “**Reflexiones sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal**”, se instruyó a las DAM que enviaran 2 representantes para participar en la actividad, por lo que se calculó un total de 34 participantes. Sin embargo en el registro de las mesas, sólo se contabilizó a 31 personas.

A partir de los formularios de Google, se obtuvieron siguientes datos:

- 26 participantes se reconocieron como MUJERES y 5 participantes se identificaron como HOMBRES.
- La edad promedio de las y los participantes oscila en los 41 años, identificándose que 19 años es la edad mínima y 59 años es la edad máxima.
- El 58% de las y los participantes están en una relación. Del porcentaje anterior el 74% esta matrimonio mientras que el 26% está en concubinato.
- El 68% de las y los participantes cuentan con una licenciatura mientras que solo el 27 % cuenta estudios de posgrado.

Estos datos se obtuvieron al contabilizar la información obtenida de los 5 formularios de registro que se implementaron al finalizar las mesas de trabajo. A raíz de ello no se cuenta con un grafica específica para cada rubro, como en las dos actividades anteriores. Sin embargo puede consultar el Anexo de Actividad A2-19, para corroborar la realización de la actividad.

B) Observaciones de la actividad.

Las 5 mesas de trabajo se realizaron de manera simultánea, teniendo en promedio un total de 6 participantes. Dichos participantes respondieron 4 preguntas que la o el moderador realizó,

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

con respecto a la temática de la mesa en la que encontraba. A continuación se desglosa las preguntas de cada mesa de trabajo.

Figura 6 Preguntas de las Mesas de Trabajo “Reflexiones sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”.

Mesa 1

- ¿Cuáles son las creencias más comunes que hay alrededor de los casos de hostigamiento y/o acoso sexual en el trabajo?
- ¿Han ocurrido casos de hostigamiento y/o acoso sexual en la institución que representan? Si no han ocurrido, ¿Cuál considera que sea la razón?
- Tomando en cuenta las respuestas anteriores ¿Cuáles son los mecanismos, previos al Protocolo, que la Institución ha utilizado para atender dichos casos?
- ¿Consideran que el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal es funcional para la Institución que representa? ¿Si o no? ¿Por qué?

Mesa 2

- ¿Cuál es la percepción, que posee cada participante de la mesa, sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal?
- A partir de la anterior pregunta ¿Cuál sería las estrategias más adecuadas, que permitiría la difusión del Protocolo en cada una de las instancias pertenecientes a la Administración Pública?
- ¿Cuáles serían los principales obstáculos que dificultarían dichas estrategias de difusión?
- ¿Qué soluciones, proponen las y los participantes de la mesa, para eliminar o minimizar dichos obstáculos?

Mesa 3

- ¿Han implementado las estrategias de difusión del Protocolo en la institución que representan?
- Si la respuesta es SI ¿Cuál ha sido la respuesta de las y los trabajadores? Si la respuesta es NO ¿Cuál ha sido la razón que se ha visto impedida dicha difusión?
- ¿Cuáles serían los obstáculos que dificultarían que se implemente el Protocolo, al reportarse un caso de hostigamiento u acoso sexual en la institución que representa?
- ¿De qué manera podrían ser resueltos dichos obstáculos para la eficaz ejecución del Protocolo ante un caso de violencia sexual?

Mesa 4

- ¿Qué piensas y sientes ante lo expuesto en este caso?
- Tomando en cuenta tu anterior respuesta ¿Cómo podría influir en tu manera de atender este caso, si tú fueras la o el responsable de recibir la denuncia de la víctima?
- ¿De qué manera se ejecutaría el Protocolo, tomando en cuenta las características particulares del caso?
- ¿Qué dificultades podría presentarse en la aplicación del Protocolo, si un caso similar se presentara en la institución que representa?

Mesa 5

- ¿Cuáles son las Fortalezas del Protocolo? ¿Cómo maximizarías?
- ¿Cuáles son las Debilidades del Protocolo? ¿Cómo minimizarías?
- ¿Cuáles son las Oportunidades del Protocolo? ¿Cómo aprovecharías?
- ¿Cuáles son las Amenazas del Protocolo? ¿Cómo neutralizarías?

Fuente: Elaboración Propia

Las mesas de trabajo se realizaron en tiempo y en forma, permitiendo la generación de vital información que debe ser considerada para la mejora en el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal, tanto en su difusión como su manejo dentro de las dependencias

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

que conforman a la Administración Pública que rige a 17 los municipios así como al Estado de Tabasco.

Es importante señalar que las actividades realizadas para cumplir con la meta **MT-Tabasco-2027 Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal**, se realizaron a partir del enfoque de la educación por competencias, cuyas bases son la psicología evolutiva de Piaget, el aprendizaje significativo de Ausubel y cognitivismo, las cuales plantean que el ser humano es una entidad cooperativa, es decir, que a través de la interacción humana, aprenden de los otros, tomando en cuenta el nivel de desarrollo en el que están. Dicho enfoque se desenvuelve en la modalidad mixta, donde una parte se desarrolla presencialmente mientras que la otra lo hace virtual.

Recomendaciones

Las recomendaciones que se plasman a continuación, tienen su origen de 3 fuentes:

La primera fuente proviene de las observaciones que se fueron registrando a partir de la revisión de las actividades realizadas por las y los participantes, durante el taller, las cuales consistían en: a) El llenado de Formatos de Actividades: mapas conceptuales, cuadros comparativos, bases de datos y análisis de casos; y b) La elaboración de videos de 3 a 5 minutos, donde la o el participante grababa una breve exposición de lo aprendido en el eje temático.

La segunda fuente proviene de dos preguntas que se ubicaban al final de los 5 reactivos de la Encuesta de Satisfacción de Servicio del taller. Dichas preguntas fueron: a) ¿Que sugerencia o comentario te gustaría proporcionar a las y los facilitadores del taller? Y b) ¿Que temas sugerirías para futuras capacitaciones? Dichas preguntas fueron respondidas, de manera libre y anónima, por las y los participantes.

La tercera fuente proviene de los puntos de vista que las y los participantes expusieron en el foro y en las mesas de trabajo, espacios donde fue posible el debate entre las Directoras de Atención de las Mujeres y su personal en relación al Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal.

A partir del análisis de la información que se recabó de las fuentes mencionadas anteriormente, se plantea las siguientes recomendaciones:

1. Implementar una capacitación sobre las características del Formato de Actividad, los diferentes tipos de actividades que se pueden desarrollar como los mapas conceptuales, cuadros comparativos, bases de datos y análisis de casos; así como el proceso para bajar y subir el Formato de Actividad a la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, en el caso de que futuras/os participantes tomen capacitaciones a través de dicha plataforma.

2. Implementar una capacitación sobre la creación de videos caseros mediante dispositivos electrónicos como el celular o la computadora, señalando las pautas que debe tomar en cuenta la o el participante para grabar una breve pero dinámica exposición sobre un tema en particular, procurando tener un inicio, un desarrollo y un cierre. Asi como también el proceso para subir el archivo audiovisual a la Plataforma Digital del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco <http://educarparalaigualdad.iemtabasco.gob.mx/>, en el caso de que las y los participantes tomen capacitaciones a traves de dicha plataforma.
3. Desarrollar nuevas actividades que favorezcan la capacidad de comprensión y análisis de las y los participantes para que puedan aplicar los conocimientos, que han asimilado durante las capacitaciones, con la finalidad que las y los servidores públicos mejoren su capacidad de respuesta ante casos de hostigamiento y/o acoso sexual dentro de las Direcciones de Atención de las Mujeres o en otra dependencia que forme parte de la Administración Pública del Municipio en donde se encuentren.
4. Promover entre el funcionariado público perteneciente a la Administración Pública Estatal y Municipal, que realicen labores de Prevención, Atención, Sanción y/o Registro de la Violencia de Género en contra las mujeres, que cursen el taller **“Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”**, con la finalidad de que tras la capacitación, dicho funcionariado se vincule con las Direcciones de Atención a las Mujeres de los 17 municipios de Tabasco para la creación de estrategias que faciliten la difusión asi como la aplicación del Protocolo dentro de la Administración Publica, con el objetivo de reducir e inclusive erradicar toda manifestación de violencia sexual en el entorno laboral.
5. Adaptar el contenido del taller **“Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal”** a la modalidad presencial con el fin que se puedan replicar dicha capacitación dentro de las sedes de las diversas dependencias que conforman a la Administración Pública Estatal y Municipal, con el objetivo de capacitar al menos un 75% del personal adscrito a

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

dichas dependencias. Para ello será necesario la creación de un manual de capacitación que permita impartir el taller, tomando en cuenta las disposiciones federales para prevenir la propagación del COVID-19, con el fin de capacitar al funcionariado público.

6. Construir una campaña que difunda información sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal a través de las Redes Sociales (Facebook, Whatsapp, Instagram y YouTube), mediante infografías y videos, con el objetivo de que la población del Estado de Tabasco tenga conocimiento de la existencia así como utilidad del documento.
7. Finalmente construir un segundo taller sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal, anexando los temas que las y los participantes propusieron en la Encuesta de Satisfacción, como son: Desarrollo de entornos labores seguros, Preferencias sexuales y discriminación laboral, Manejo de casos de HAS cuando el agresor y/o la víctima es una persona adulta mayor, Manejo de casos de HAS cuando el agresor y/o la víctima es un familiar de un superior y/o compañera/o del trabajo.

Bibliografía

Barakaldo Campo, Alejandro, *Como planificar un taller*, Euskadi.eus, 2015
https://bideoak2.euskadi.eus/debates/elkarlan2016/Proyecto_18_09.pdf

Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión, *Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia*, México, 2015. URL
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

Castillero Mimenza, Oscar, *Conductismo y Constructivismo en Psicología: bases teóricas y diferencias*, Psicología y mente, <https://psicologiaymente.com/psicologia/conductismo-constructivismo-psicologia>

Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Hostigamiento y Acoso Sexual*. México, 2017. URL <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

División Política Regional, Businees Tabasco, businessstabasco.com/division-politica-regional/

Etapas de desarrollo de Piaget. Significados.com., 24 de marzo de 2020, <https://www.significados.com/etapas-de-desarrollo-de-piaget/>

Foro, DeSignificados.com, <https://designificados.com/foro/>¹

Guerrero Hernández, Jorge Alberto, *Piaget y las etapas del desarrollo cognitivo: ideas clave*, Docentes al día, 23 de enero de 2019, <https://docentesaldia.com/2019/01/23/piaget-y-las-etapas-del-desarrollo-cognitivo-ideas-clave/>

Ley del Instituto Estatal de las Mujeres en el Estado de Tabasco. Ley publicada en el Suplemento "C" Periódico Oficial 6187 de fecha 22 de diciembre de 2001. Última Reforma publicada en el Sup. "D" AL P.O. 7999 de 04-mayo-2019.

Manual de Organización, Dirección de Atención a la Mujer de Tenosique, 2016
www.tenosique.gob.mx/archivos_transparencia/2016/1erTrimestre/art76/Manuales/manual_atualizado_atencion_a_la_mujer.pdf

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Modalidades de formación online, Educaweb, <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-online-distancia/modalidades-formacion-online/>

Organización de las Naciones Unidas, Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993

Organización Internacional del Trabajo, *Género, salud y seguridad en el trabajo: El hostigamiento y el acoso sexual*. Costa Rica, 2013. URL https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Organización Mundial de la Salud, *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington DC, 2002. URL <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/Violencia-y-Salud-Mental-OMS.pdf>

Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal, Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, 2019.

Restrepo Rios, Jhon Fredy, *Mesa Redonda: Estrategia Metodológica de Enseñanza-Aprendizaje*, Amigos del Profe, 16 de febrero de 2013, amigosdelprofe.blogspot.com/2013/02/Mesa-Redonda-Estrategia-Metodologica-de-Ensenanza-Aprendizaje.html

Rodriguez Puerta, Alejandro. *Enfoque por competencias: características y fundamentos*, Lifeder.com, <https://www.lifeder.com/enfoque-competencias/>

Torres, Arturo, *La teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel*, Psicología y mente, <https://psicologiaymente.com/desarrollo/aprendizaje-significativo-david-ausubel>

Triana Cardenas, Libertad, *Del aprendizaje tradicional al cambio de paradigma educativo*, Repositorio de la Universidad Santos Tomas, Colombia, 2017 <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10184/2017libertadcardenas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Anexos

Meta: MT-Tabasco-2027 Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal

Actividad: A3-19 Foro 6 horas

Nombre del documento meta: Informe del fortalecimiento de capacidades

Medio de verificación: Informe de proceso/Carpeta Metodológica

Anexo 1 Memoria fotográfica





"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"









Evidencia Fotográfica

Evidencia fotográfica	
Nombre de la actividad	Foro: "Relatos para la Implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal"
Fecha	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Bienvenida	Exposición de motivos
	
Palabras de Bienvenida	Mensaje a los participantes
	
Inauguración del las Actividades	Presentación de la primera conferencia

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia fotográfica	
Nombre de la actividad	Foro: "Retos para la Implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal"
Fecha de realización	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Desarrollo de la primera conferencia 2	Desarrollo de la primera conferencia 3
	
Desarrollo de la primera conferencia 4	Desarrollo de la primera conferencia 5
	
Desarrollo de la primera conferencia 6	Desarrollo de la primera conferencia 7

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Foro: "Retos para la implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal"
Fecha de realización	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Desarrollo de la primera conferencia 8	Desarrollo de la primera conferencia 9
	
Desarrollo de la primera conferencia 10	Desarrollo de la primera conferencia 11
	
Fin de la primera conferencia	Sesión de preguntas







"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Foro: "Retos para la implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal"
Fecha de realización	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Sesión de preguntas	Sesión de preguntas
	
Sesión de preguntas	Presentación e inicio de la segunda conferencia
	
Desarrollo de la segunda conferencia 2	Desarrollo de la segunda conferencia 2







Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa (Número 111, NOM 2020). Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Foro: "Retos para la implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal"
Fecha de realización	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
Desarrollo de la segunda conferencia 3	Desarrollo de la segunda conferencia 4
Desarrollo de la segunda conferencia 5	desarrollo de la Segunda conferencia 6
Desarrollo de la segunda conferencia 7	Desarrollo de la segunda conferencia 8

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Foro: "Retos para la implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal"
Fecha de realización	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Desarrollo de la segunda conferencia 9	Desarrollo de la segunda conferencia 10
	
Desarrollo de la segunda conferencia 11	Fin de la segunda conferencia
	
Sesión de preguntas y respuestas	Sesión de preguntas y respuestas

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Foro: "Relatos para la implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal"
Fecha de realización	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Cierre de la Conferencia	Explicación de Mesas de Trabajo
	
Palabras de Agradecimiento	Palabras de Cierre
	
Clausura	

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Anexo 2 Carta descriptiva

CARTA DESCRIPTIVA							
Nombre de la actividad:		"Retos para la implementación del el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal"					
Modalidad de presentación:							
Presencial		Semipresencial		Virtual		Mixta	X
Sede/herramienta digital:		Zoom de la Coordinación de INMUJERES Tabasco y/o Plataforma del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco					
Fecha:		Pendiente de calendarización					
Duración de la actividad:		6 horas					

Objetivo:	Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal.
Temática:	Foro
Actores Estratégicos:	Secretaría de Educación, Secretaría de la Función Pública u homóloga, Instituto Estatal de las Mujeres, Dirección de Atención Para la Mujer, Centro para el Desarrollo de las Mujeres, H. Ayuntamiento, Secretarios/as generales, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Organizaciones de la Sociedad Civil y Ciudadanía.

Encuadre Del Foro			
Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de dar inicio al foro, se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la actividad, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida por parte de la Directora del IEM	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora del Instituto Estatal de las	Ninguno	5

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

	Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia del evento para el empoderamiento femenino ante la violencia de género.		
Discurso del Gobernador del Estado de Tabasco	Se reconoce los esfuerzos del Instituto Estatal de las Mujeres en la implementación de eventos en favor de las mujeres y de la defensa de sus derechos ante la violencia que aqueja a la entidad.	Ninguno	5
Orden del día	Se da a conocer el organigrama de las actividades del foro desde su inauguración hasta su cierre. Presentación del resumen curricular de la responsable de la conferencia	Orden del día	4
Conferencia "Acoso y Hostigamiento Sexual: Características y señales de detección"	La conferencista explica las características de ambas manifestaciones de la violencia sexual, exponiendo que particularidades presentan, con el fin de facilitar su detección en el ambiente laboral.	Presentación Electrónica	60
Preguntas y respuestas	Se proporcionara un lapso para las y los asistentes para escribir sus dudas en el chat de la plataforma o preguntar directamente al conferencista. Al cierre de dicho lapso, se reconocerá la participación del ponente, así como presentación curricular del siguiente conferencista.	Lista de preguntas dirigidas al ponente.	37
Conferencia "El impacto de HAS en las víctimas".	La conferencista explica cómo estas manifestaciones de violencia sexual generan graves alteraciones en la vida de las víctimas, como la aparición de males como la ansiedad, depresión y el estrés postraumático.	Presentación Electrónica	60
Preguntas y respuestas	Se proporcionara un lapso para las y los asistentes para escribir sus dudas en el chat de la plataforma o preguntar directamente al conferencista. Al cierre de dicho lapso, se reconocerá la participación del ponente, así como presentación curricular del siguiente conferencista.	Lista de preguntas dirigidas al ponente.	37
Receso	Concluye la primera parte del foro, concediendo un lapso a las y los participantes para tomar un refrigerio y prepararse para la segunda parte del foro. 5 minutos antes que comience, se comenzara a llamar al público para continuar con el evento.	Ninguno	30
Conferencia "El impacto de HAS en la administración pública"	La conferencista explica cómo estas manifestaciones de la violencia sexual generan graves daños al ambiente laboral que existe en el interior de las diversas instituciones pertenecientes a la administración pública.	Presentación Electrónica	60
Preguntas y respuestas	Se proporcionara un lapso para las y los asistentes para escribir sus dudas en el chat de la plataforma o preguntar directamente al conferencista. Al cierre de dicho lapso, se reconocerá la participación del ponente, así como presentación curricular del siguiente conferencista.	Lista de preguntas dirigidas al ponente.	37

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Conferencia “¿Por qué necesitamos implementar un protocolo para atender casos HAS?”	La conferencista explica como la existencia de un protocolo para atender las denuncias de HAS, ayuda a combatir la violencia de género dentro de la administración pública, señalando que ya existe uno para el Estado de Tabasco.	Presentación Electrónica	60
Preguntas y respuestas	Se proporcionara un lapso para las y los asistentes para escribir sus dudas en el chat de la plataforma o preguntar directamente al conferencista. Al cierre de dicho lapso, se reconocerá la participación del ponente.	Lista de preguntas dirigidas al ponente.	37
Cierre de evento	Se agradece a las y los participantes por su asistencia, se recibe retroalimentación sobre el foro y se despide con una foto grupal, donde aparezcan las cámaras de toda la población asistente.	Foto de participantes.	15

Anexo 3 Lista de asistencia



"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"



LISTA DE ASISTENCIA DEL FORO: "RETOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL".

FECHA: MIERCOLES 02 DE DICIEMBRE DEL 2020

Nombre	Dependencia	Asistió
Mtra. William Sebastián Castilla Ulin	Subsecretario de Asuntos Fronterizos, Migrantes y Derechos Humanos	Si
M.D.O Nelly Del Carmen Vargas Pérez	Directora General Del Instituto Estatal De Las Mujeres	Si
Lic. Abraham Ortiz Manzanilla	Director De Proyectos Del IEM	Si
Dra. Rosa Alba León Ávalos	Directora De Fortalecimiento Municipal Del IEM	No
Licda. Ana Julia Hernández Millo	Titular Del Área Jurídica Del IEM	Si
Mtra. Marlene Méndez Olán	Directora de Atención Psicológica y Jurídica a víctimas	No
Lic. Joaquín Rodríguez Ochoa	Director De Administración Del IEM	No
Licda. Iliana Guadalupe Vadillo Torres	Coordinadora De Programas Federales Del IEM	Si
Dra. Biella Castellanos Yanguilova	Coordinadora De PAIMEF	Si
Lic. Manuel Lastra Ramos	Coordinador De FOBAM	Si
Dra. Patricia Ordoñez León	Secretaría De Gobierno	No
M.A.P.P. Ely Yolanda Romero Aguirre	Secretaría De Bienestar Sustentabilidad Y Cambio Climático	No
Licda. María Del Carmen Sánchez Frías	Coordinación General De Asuntos Jurídicos	No
Licda. Libertad Blanca Morales	Secretaría Para El Desarrollo Energético	No
Mtra. Elizabeth Ramirez Cruz	Secretaría De Educación	No
Ma. Teresa Partida Camacho	Secretaría De Finanzas	No
Licda. Gabriela Sandoval Villalobos	Secretaría De Finanzas	No

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Ana Lilia Fernández Guzmán	Secretaría De Finanzas	No
Licda. Rosa Yesenia Herrera De La Cruz	Secretaría De Finanzas	No
Licda. Lausi Viridiana Molinedo Sibilla	Secretaría De Finanzas	No
L. C. P María Estela Hernández Arias	Secretaría De Finanzas	No
Ing. Argelia García López	Secretaría De Finanzas	No
María De Jesús Zabala Frías	Secretaría De Finanzas	No
Licda. Marisela García Córdova	Secretaría De La Función Pública	No
Mtra. Margarita Pérez Sánchez	Secretaría De Administración E Innovación Gubernamental	No
Licda. Cintia Nefele Torres Vargas	Secretaría De Desarrollo Agropecuario, Forestal Y Pesca	No
Licda. Marlene Corroy Moral	Secretaría De Cultura	No
Lic. Gerardo González Martínez	Secretaría Para El Desarrollo Económico Y Competitividad	No
Mtra. Daniela Ariadna Segura Balina	Secretaría De Ordenamiento Territorial Y Obras Públicas	No
Licda. Yovana Cande Sánchez	Consejo De Ciencias Y Tecnología Del Estado De Tabasco	No
Mtra. Manueila Sánchez Carrillo	Conalep Tabasco	Si
Mtra. Susana Isabel Vázquez López	Secretaría De Salud	No
Lic. Sandy Mariana Alavez Guzmán	Secretaría De Movilidad	No
Dra. Laura Beatriz Guzmán Priego	Cecyle Tabasco	No
Licda. Rosa Ingrid Huerta Valenzuela	Procuraduría De La Defensa De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado	No
Psic. Frynne Canela Reyna	Instituto De Protección Civil Del Estado De Tabasco	No
Licda. Adriana Sánchez Martínez	Servicio Estatal De Empleo	No
Licda. Ana Cristina Cáceres Castillo	Secretariado Estatal De Seguridad Pública	No
Mtra. Elia Magdalena De La Cruz León	Órgano Superior De Fiscalización Del Estado De Tabasco	No

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Licda. María Del Rocío Cruz Martínez	Comisión Estatal De Conciliación Y Arbitraje Medico	No
Licda. Evelyn Diaz Izquierdo	Instituto Para El Fomento De Las Artesanías De Tabasco	No
Licda. María Daniela Márquez Martínez	Instituto De Vivienda De Tabasco	No
Licda. Isabel Ballina Castillo	Museo Interactivo Papagayo	No
Licda. Karla Victoria Durán Sánchez	Instituto De La Juventud Y El Deporte De Tabasco	No
Licda. Jesús Torres Cárdenas	Coordinación General Para La Regularización De La Tenencia De La Tierra	No
Licda. Guadalupe Ocampo Pérez	Instituto De La Defensoría Pública	No
Licda. Yvonne Chrystell González Valencia	Sistema Estatal De Administración De Bienes Asegurados, Abandonados O Decomisados Del Estado De Tabasco	No
Licda. Gabriela Mena Sánchez	Coordinación General De Vinculación Con El COPLADET	No
Mtra. María Elvia Morán Peralta	Tribunal De Justicia Administrativa	No
Licda. Luisa Fernanda Domínguez Rodríguez	Dirección General Del Trabajo Y Prevención Social	No
Licda. Valeria Verónica Vidal Valencia	Junta Local De Conciliación Y Arbitraje Del Estado	Si
Licda. Cecilia Mendoza Némiga	Tribunal De Conciliación Y Arbitraje Del Estado De Tabasco	No
Licda. Gabriela León Contreras	Junta Especial Número 3 De Conciliación Y Arbitraje Del Estado	No
Licda. Janet Rodríguez Feria	Comisión Estatal De Agua Y Saneamiento	No
Mtra. Irma Salazar Méndez	Tribunal Superior De Justicia	Si
Mtra. Ana Julia Valencia Méndez	Secretaría De Seguridad Y Protección Ciudadana	Si
Licda. Linney Meza Sánchez	Comisión De Radio Y Televisión De	No

	Tabasco	
Licda. Manuela Alicia Falconi De La Fuente	Junta Estatal De Caminos	No
Mtra. Liliana Arias Valencia	Tribunal Electoral De Tabasco	No
Lic. Gerson Negrin Nieto	Universidad Intercultural Del Estado De Tabasco.	No
Lic. Eduardo Martínez Cruz	Instituto Tecnológico De Villahermosa	No
Mtra. Claudia Landero Rodríguez	Universidad Tecnológica De Usumacinta	No
Lic. Guadalupe Ramos Torres	Instituto Tecnológico Superior De Macuspana	No
Licda. Mariana Correa Garcia	Instituto De Seguridad Social Del Estado De Tabasco	No
Ing. Consuelo León Peralta	Universidad Tecnológica De Tabasco	No
Licda. María Isabel Romero Pérez	Unidad De Información Del Ejecutivo	No
Ing. Fabiola Sarao Ramírez	Tecnológico Nacional De México Campus Los Ríos Antes Instituto Tecnológico Superior De Los Ríos	No
Licda. Mainca Vázquez Aguilar	Universidad Politécnica Del Centro	No
Licda. Gabriela Ruiz Becerra	Colegio De Bachilleres De Tabasco	No
Licda. Rita Gabriela Díaz Beltrán	Dirección De Atención A Las Mujeres De Balancán	No
Profa. Dolores Guadalupe Dammar García	Dirección De Atención A Las Mujeres De Cárdenas	Si
C. Anastasia De La Cruz García	Dirección De Atención A Las Mujeres De Centla	No
Licda. Blanca Regina Pedrero Noriega	Dirección De Atención A Las Mujeres De Centro	No
Ing. Miriam Perea Huerta	Dirección De Atención A Las Mujeres De Comalcalco	No
Licda. Virginia Jiménez Acopa	Dirección De Atención A Las Mujeres De Conduacán - Representante Licda. Linda Del Carmen Alcuñá	No
Licda. Gabriela Ramírez Chacón	Dirección De Atención A Las Mujeres De Emiliano Zapata	No
Dra. Angélica Lezama Morales	Dirección De Atención A Las Mujeres De Huimanguillo	No

Licda. Teresa De Jesús Cárdenas De La Cruz	Dirección De Atención A Las Mujeres De Jalapa - Representante -David Gustavo Arias Martínez	No
Licda. María Rosiris Ricárdez García	Dirección De Atención A Las Mujeres De Jalpa De Méndez	No
Licda. Laura María Flores Castilla	Dirección De Atención A Las Mujeres De Jonuta	No
Profa. Amparo Nieto Magaña	Dirección De Atención A Las Mujeres De Macuspana	Si
Licda. Leydi Victoria Sofís De La O	Dirección De Atención A Las Mujeres De Jalpa De Nacajuca	Si
Licda. Rosa Linda Angulo Angulo	Dirección De Atención A Las Mujeres De Jalpa De Paraíso	No
Licda. Miguelina Rodríguez	Dirección De Atención A Las Mujeres De Jalpa De Tacotalpa	No
Ing. Karina Guadalupe González Pérez	Dirección De Atención A Las Mujeres De Jalpa De Teapa	No
Licda. Yesenia Flores Córdova	Dirección De Atención A Las Mujeres De Jalpa De Tenosique	No
Lic. Mirian Del Carmen Mijangos Montero	Abogada Auxiliar De La Procuraduría De La Defensa De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado	Si
María Jesús Zenteno Silva	Adscriba A La Procuraduría De La Defensa De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado	Si
Lic. Leydi Victoria Sofís De La O	Dirección De Atención A Las Mujeres Nacajuca	Si
Hilda Lorena De La Cruz Morales	Procuraduría De La Defensa De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, Secretaría Del Despacho	Si
Lic. Yesenia Flores Córdova	Dam De Tenosique	Si
Licda Marcela Ocaña Hernández.	Unidad De Igualdad De Género Y Derechos Humanos Del Tribunal Superior De Justicia Del Estado De Tabasco	Si
Mtra. Vanessa Colorado Arias.	Coordinadora De Atención PAIMEF	Si

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Martha Patricia Pérez Mayo	Procuraduría De La Defensa De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado.	Si
Francisco Javier Galarza Hernández	Unidad De Igualdad De Género Y Derechos Humanos Del TSJ	Si
Asael Alberto Arévalo Lázaro	Cdm 2	Si
Lic. Diana Laura Perez Gamas	Cdm Huimanguillo, Tabasco.	Si
Leidy Diana Rodríguez Velasco	Cdm Teapa	Si
Cristel Iliana Jiménez Flores	Comisión Estatal De Búsqueda De Personas.	Si
Elizabeth Ramírez Cruz	Setab	Si
Jonathan Pérez Balesteros.	Unidad De Igualdad De Género Y Derechos Humanos	Si
Leyda Magaly Pérez Cruz	Cdm Teapa	Si
Martha Guadalupe Hernández Mendoza	Promotora Cdm Balancán	Si
Mtra. Manuel Jesús Acosta Marín.	Coordinador De Prevención Y Trabajo Comunitario. (IEM)	Si
Susana Morales Correa	Cdm Nacajuca	Si
Mercedes Chablé Alamilia	Cdm Macuspana	Si
José De La Cruz Cabrera Ramírez	Sedener	Si
Beatriz Adriana Pérez Sánchez	Pdtse	Si
Francisco Javier Díaz Alejo	Asesor Macuspana	Si
Judith Del Carmen Díaz Castro	Consejera Social	Si
Mtra. Ma. Teresa Hdez Bocanegra.	Coordinadora Del Componente De Violencia De Género Y Aborto Seguro De La Dirección De Salud Psicosocial.	Si
Licda. Martha Elena Chandomi Salgado.	Institución: Procuraduría De La Defensa De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado De Tabasco, Presente.	Si

Yulí Kristel Alcudia Triano	Jalpa De Méndez	Si
Promotora Alicia Liscano Jiménez	CDM Emiliano Zapata	Si
Lic. Ingrid Huerta Valenzuela	Unidad De Género De La Procuraduría De La Defensa De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado.	Si
Lic. Dioselín Colli Hernández	Dam Teapa	Si
Adriana Benítez Antonio	Unidad De Igualdad De Género Y Derechos Humanos Del TSJ.	Si
Lic. Luisa Fernanda Domínguez Rodríguez	Unidad De Género De La Dirección Del Trabajo Y Previsión Social.	Si
LIC. MARIA LORENA FRIAS DE LA CRUZ	Procuraduría De La Defensa De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado. Abogada Auxiliar	Si
Erick Orlando Jiménez Velázquez	Sedener	Si
Jazmín Del Socorro López Hernández	Facilitadora CDM MACUSPANA	Si
Diana Lizbeth Jerónimo Hernández	"Dirección De Atención A Las Mujeres" De Paraíso Tabasco	Si
Claudia Lorena Caballero Mendoza	Cdm Balancán	Si
Verónica Quevedo Martínez	Unidad De Transparencia Del ITSM	Si
Juana Inés López Carrillo	Presidenta De La Junta Local De Conciliación Y Arbitraje.	Si
Alma Lizeth Ale Zelina	Cdm Emiliano Zapata	Si
Consuelo León Peralta	Universidad Tecnológica De Tabasco UTTAB	Si
Francisco Javier Díaz Alejo	Asesor Cdm, Macuspana	Si
Licda. Anabel Palma Ventura.	Facilitadora-Dam Huimanguillo	Si
Lic. Nelly Del Carmen Montejo Soberanes	Dam Nacajuca	Si
Lic. Ruth Del Carmen Jerónimo Bautista	Titular De La Junta Especial No. 3	Si
Ana Patricia Álvarez García.	Auxiliar Enlace Operativo Procuraduría De La Defensa De Los	Si

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

	Trabajadores Al Servicio Del Estado	
Karla Guadalupe Chable Guillen	Cdm Emiliano Zapata	Si
Licenciada Beatriz Adriana Pérez Sánchez	Abogada Auxiliar En La Procuraduría De La Defensa De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado	Si
Mtra. Ana Luisa Trinidad Gómez	Jefa Del Departamento De Salud Mental De La Secretaría De Salud	Si
Fabiola Sarao Ramirez	Tecnm Campus De Los Ríos De Balancán	Si
Lts. Doña Guadalupe Flores Córdova	Palmeff Tenosique.	Si
Ana Gabriela Torres Garcia	Dirección del Trabajo Y Previsión Social	Si
Diana Del Carmen Magaña Baulista.	Trabajo Social Dam Nacajuca	Si
Lic. Bertha Cecilia Falcon Ascencia.	Dirección Del Trabajo y Previsión Social	Si
Edith Gpe. Magaña Hernández	Consejera Social	Si
Daneiy García Félix	Auxiliar de Palmeff	Si
Diego Garcia Pérez	Auxiliar del IEM	
Geovanni Ocampo Estañal	Auxiliar del IEM	Si

Meta: MT-Tabasco-2027 Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal

Actividad: A1-19 Taller 8 horas

Nombre del documento meta: Informe del fortalecimiento de capacidades

Medio de verificación: Informe de proceso/Carpeta Metodológica

Anexo 1 Memoria fotográfica

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Taller Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración
Fecha	Periodo
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
Evidencia 1	Evidencia 2
Evidencia 3	Evidencia 4
Evidencia 5	Evidencia 6

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Taller Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración
Fecha	Periodo
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
Evidencia 7	Evidencia 8
Evidencia 9	Evidencia 10
Evidencia 11	Evidencia 12

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Anexo 2 Carta descriptiva

CARTA DESCRIPTIVA							
Nombre de la actividad:		"Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal."					
Modalidad de presentación:							
Presencial		Semipresencial		Virtual		Mixta	X
Sede/herramienta digital:		Zoom de la Coordinación de INMUJERES Tabasco y/o Plataforma del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco					
Fecha:		Pendiente de calendarización					
Duración de la actividad:		8 horas					

Objetivo:	Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal.
Temática:	Taller
Actores Estratégicos:	Secretaría de Educación, Secretaría de la Función Pública u homóloga, Instituto Estatal de las Mujeres, Dirección de Atención Para la Mujer, Centro para el Desarrollo de las Mujeres, H. Ayuntamiento, Secretarios/as generales, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Organizaciones de la Sociedad Civil y Ciudadanía.

MODULO UNICO			
Taller "Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal."			
DURACIÓN: 8 horas – 480 minutos			
Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de ingresar al taller se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la capacitación, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Bienvenida	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Pérez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia de la capacitación en el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos de las y los participantes del curso.	Ninguno	3
Características del curso	Se explicara el objetivo del curso, las temáticas a trabajar así como la metodología para calificar el curso.	Ninguno	4
Perfil de Egreso	Se describirá cual es el perfil que las y los participantes deberán alcanzar, una vez que hayan concluido con la totalidad del curso.	Ninguno	2
Pre-Test del seminario	Se aplicara una Escala de Likert, formada por 10 reactivos, con el fin de medir la actitud de las y los participantes en relación a la temática del curso	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10
Sondeo	Se aplicara un cuestionario de 5 reactivos de verdadero y falso, en relación a la temática del curso. Al final se presentara las respuestas correctas, para dar inicio al curso.	Formulario de Plataforma del IEM	10
¿Qué es el acoso y hostigamiento sexual?	Se proyectara una presentación, donde se aborde: 1. Similitudes entre Hostigamiento y Acoso Sexual 2. ¿Quiénes padecen acoso u hostigamiento sexual? 3. Consecuencias del hostigamiento sexual y del acoso sexual	Presentación Electrónica	30
Ejercicio “El mal que nos aqueja”	Las y los participantes descargarán el Formato A119-MU-A01, en el cual responderán a las siguientes preguntas: ¿Has sufrido de acoso u hostigamiento sexual en algún momento de tu vida? Si tu respuesta es sí ¿Cómo lo afrontaste? Si tu respuesta es no ¿A qué se lo atribuyes? ¿Has conocido a personas que han sido víctimas de violencia sexual en su trabajo? ¿Qué tipo de apoyo has visto que reciban? ¿De qué manera tu les apoyaste ante esta violencia?	Formato A119-MU-A01	75
Marco jurídico del Protocolo	Se proyectara una presentación, donde se aborde: 1. Marco Jurídico 2. Código de Conducta de las y los Servidores Públicos	Presentación Electrónica	30
Ejercicio “Los 3 pilares”	Las y los participantes elaboraran un video donde explicaran cuales son las 3 figuras que señala el código de Conducta, así como sus funciones, como si se tratase de una presentación a las y los compañeros de trabajo. Dicho video tendrá una duración de 3 a 5 minutos.	Elaboración y envío de video.	75
Herramientas y Estrategias para combatir el	Se proyectara una presentación, donde se aborde: 1. Acciones de Prevención, 2. Acciones de Atención,	Presentación Electrónica	30

Hostigamiento y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Estado de Tabasco	3. Acciones de Sanción, 4. Acciones de Registro		
Ejercicio “Lo que todos deben saber”	Las y los participantes descargarán el Formato A119-MU-A02, en el cual se describirá cuáles son las estrategias que implementarían con el fin de promover la difusión del Protocolo en las dependencias gubernamentales, para garantizar que tanto mujeres como hombres estén a salvo de la violencia sexual dentro del entorno laboral.	Formato A119-MU-A02	75
Evaluación	Las y los participantes responderán un cuestionario de 8 reactivos, 4 de verdadero y falso así como 4 de opción múltiple, en relación al contenido del módulo.	Formulario de Plataforma del IEM	55
Post-Test del seminario	Se aplicará una Escala de Likert, formada por 10 reactivos, con el fin de medir la actitud de las y los participantes en relación a la temática del curso	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10
Conferencia	Como actividad final del módulo, las y los participantes participarán en una conferencia en donde un ponente hablará sobre “Porque es importante un protocolo para combatir el acoso u hostigamiento sexual” permitiendo fortalecer los conocimientos adquiridos en el módulo.	Ninguna	60
Encuesta de satisfacción	Se aplicará una escala de Likert, formada de 4 reactivos, con el fin de apreciar el grado de satisfacción hacia el curso recibido.	Formulario de Google, en Escala de Likert.	10

Anexo 3 Lista de asistencia

educarparaligualdad.ietabasco.gob.mx/report/progress/index.php?course=...

TABASCO | **INSTITUTO ESTATAL de las MUJERES** | **BIENESTAR** | **INDESOL** | **FAMET**

Protocolo de prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso laboral sexual en la administración pública estatal y municipal

Página Principal (home) | Cursos

Protocolo de prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso laboral sexual en la administración pública estatal y municipal | Reportes

Finalización de actividad

Nombre: Todos A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z

Apellido(s): Todos A B C D E F G H I J K L M N Ñ O P Q R S T U V W X Y Z

Página: 1 2 3 4 (Siguiente)

Nombre / Apellido(s)	Dirección Email	Ciudad	Pre Test	Sondeo	¿Qué es el acoso y - El mal que nos aqueja	Marco Jurídico del Protocolo	Los 3 pilares	Herramientas y Estrategias - Lo que todos debemos saber	Evaluación	Post Test	Encuesta de Satisfacción
jaqueline abreu	jaquelineabreu338@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sandy Mariana Alvarez Guzmán	sandy.unidade.genero@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

educarparaligualdad.ietabasco.gob.mx/report/progress/index.php?course=...

TABASCO | **INSTITUTO ESTATAL de las MUJERES** | **BIENESTAR** | **INDESOL** | **FAMET**

Nombre / Apellido(s)	Dirección Email	Ciudad	Pre Test	Sondeo	¿Qué es el El mal que nos aqueja	Marco Jur	Los 3 pilar	Herramient	Lo que to	Evaluació	Post Test	Encuesta
jaqueline abreu	jaquelineabreu338@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sandy Mariana Alvarez Guzmán	sandy.unidade.genero@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ana Beatriz Alcudia Tosca	beatrizalcudia9141@gmail.com	Cunduacan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Yuli Kristel Alcudia Triano	Kristelalcudia@hotmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Alma Iizeth Ale	alma_ale89@outlook.es	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Ana Patricia Álvarez García	anaalvarez090113@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Winiber Arguello	Winlypoo87@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Claudia Coballero Mendoza	ccoballero220@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Nary leidy Cadenas González	Narycadenasg@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lizbeth Yuridia Candelero García	lizbeth-candelero@hotmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Maria Candelaria Copetillo Pérez	candycopetillo1969@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Alejandra Casanova Priego	alejandracasanova@tabasco.gob.mx	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Antonio Castellanos Naranjo	antonio_naranjocastellanos@hotmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Mercedes Chablé Alamilla	merce_capricornio@hotmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Francisca Chablé Cruz	chablecruzfrancisca@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Karla Guadalupe Chable Guillén	karly_kalike@hotmail.com	Emiliano Zapata	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Yolanda Chan Hernandez	yolichan0102@hotmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Yovana Conde	ycs.niega@hotmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Daniela Cruz Hernández	dh914700@gmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Dolores Guadalupe Dammann García	lupitadammann16@hotmail.com	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Patricia de la Cruz Isidro	pabciadelacruz@tabasco.gob.mx	Villahermosa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Aurora De la O	aurora3elaoespadas@gmail.com	Jalpa de Méndez	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Nombre / Apellido(s)	Correo electrónico	Municipio
Alma Cleibel Hernández Cruz	AlmaCleibel004@gmail.com	Villahermosa
Aurilato Hernández Cruz	auril.hernandez@gmail.com	Villahermosa
Martha Guadalupe Hernández Mendosa	hermel_2323@gmail.com	Bolonchay
CLAUDIA ODITH HERNÁNDEZ RAMÍREZ	clauh18@gmail.com	Villahermosa
Ari Ideth Herrera de los Santos	aryheras@gmail.com	Trespa
Marín Patricia Herrera Morales	marin_p_gomez@gmail.com	Villahermosa
Mona Esth Jiménez Acosta	esthacosta@gmail.com	Ondulador
Yvonne Jiménez Acosta	dani-bunducacer01@outlook.com	Villahermosa
Lidia Leticia Jiménez Giral	ldalesticajimenezgiral@gmail.com	Cardenas
Guadalupe Jiménez Torres	gjimenez@gmail.com	Villahermosa
Nayely de los Angeles Lázaro Cruz	lazarolazaro08@gmail.com	Villahermosa
Maribel Casero Jiménez	maribe2007@gmail.com	Villahermosa
Angélica Luzama Morales	jade_c08@gmail.com.mx	Villahermosa
Manuel Lazzaro Morales	lazzarom2_8_@hotmail.com	Villahermosa
Alicia Lizcano	lizcanosalici@gmail.com	Villahermosa
Silvina López Flores	silvina_lopez@hotmail.com	Villahermosa
Flore de Lid López Hernández	flordelidlopez@hotmail.com	Villahermosa
Jazmin del Socorro López Hernández	jazminh@poutlook.com	Villahermosa
Wendy Esther Rodríguez Banda	wendyesther@gmail.com	Villahermosa
Isacio Rodríguez Jarama	Isacio90@hotmail.com	Villahermosa
Diana del Carmen Magaña Bautista	diabautista_@hotmail.com	Villahermosa
Isabel María Campes	isabel_maria9@gmail.com	Villahermosa
MARIA LUCIA MARTINEZ ALIAS	patriciaalvarez@gmail.com	Villahermosa
Guadalupe Martínez Villanov	gpmartinez07@gmail.com	Juchitán
JOSÉ EDUARDO KUKUJAN MAS YAH	kukujan09@gmail.com	CAMPESIA

Nombre / Apellido(s)	Correo electrónico	Municipio
Branda Karla Sánchez López	brandakarla18davech@gmail.com	Villahermosa
Alicia Sánchez Magaña	lilalopez@hotmail.com	Tonolique de Río Hondo Chiapas
Concepción Santiago Hernández	concepcion_santiago@hotmail.com	Villahermosa
Luz Victoria Salas de la O	luzvictoria@gmail.com	Villahermosa
Rosa María Soto Martínez	rosa_maria9@gmail.com	Emiliano Zapata
Soral Torres Castañeda	soyera07_@hotmail.com	Villahermosa
Yessica Torres Hernández	torrestorres5@gmail.com	Villahermosa
Ana Catalina Torres Morales	torresca1714@gmail.com	Huimanguillo
Maria Cristina Tejón Morales	cristinatejeronmorales@gmail.com	Villahermosa
Aida Gustavo Vadillo Falconi	aidafalconi7@gmail.com	VILLAHERMOSA
Yasmin Adriana Vázquez Ortiz	yavazquez@gmail.com	Villahermosa

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Meta: MT-Tabasco-2027 Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal

Actividad: A2-19 Mesa de trabajo 4 horas

Nombre del documento meta: Informe del fortalecimiento de capacidades

Medio de verificación: Informe de proceso/Carpeta Metodológica

Anexo 1 Memoria fotográfica



"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"


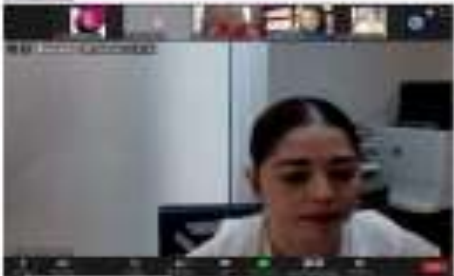






Evidencia Fotográfica

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Mesa 1 "Estrategias para la Difusión del Protocolo"
Fecha	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Palabras de bienvenida a la Mesa	Palabras de bienvenida a la Mesa 2
	
Presentación de la mesa	Presentación de la mesa 2
	
Primer Pregunta de la Mesa	Primer Pregunta de la Mesa 2

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Mesa 2 "Obstáculos para la Aplicación del Protocolo"
Fecha	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Palabras de bienvenida a la Mesa	Palabras de bienvenida a la Mesa 2
	
Presentación de la mesa	Presentación de la mesa 2
	
Primer Pregunta de la Mesa	Primer Pregunta de la Mesa 2







"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Mesa 3 "Estrategias para Solventar la Aplicación del Protocolo"
Fecha	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Palabras de bienvenida a la Mesa	Palabras de bienvenida a la Mesa 2
	
Inicio de la mesa	Desarrollo de la mesa
	
Primer Pregunta de la Mesa	Primer Pregunta de la Mesa 2

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"







Evidencia Fotográfica

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Mesa 4 "Discusión de Casos con Dilemas Éticos, para su Resolución de Acuerdos al Protocolo"4
Fecha	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres
	
Palabras de bienvenida a la Mesa	Primer Pregunta de la Mesa
	
Segunda Pregunta de la Mesa	Tercera Pregunta de la Mesa
	
Cuarta Pregunta de la Mesa	Palabras de despedida de las mesas

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Evidencia Fotográfica

Evidencia Fotográfica	
Nombre de la actividad	Mesa 5 "Aspectos que se deben Fortalecer del Protocolo"
Fecha	02/ Diciembre/ 2020
Responsable de la actividad	Instituto Estatal de las Mujeres

	
Palabras de bienvenida a la Mesa	Presentación de los participantes
	
Pregunta 1	Respuesta a la pregunta 1
	
Respuesta a la pregunta 1	Pregunta 2

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Anexo 2 Carta descriptiva

CARTA DESCRIPTIVA							
Nombre de la actividad:		Reflexiones sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal					
Modalidad de presentación:							
Presencial		Semipresencial		Virtual		Mixta	X
Sede/herramienta digital:		Zoom de la Coordinación de INMUJERES Tabasco y/o Plataforma del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco					
Fecha:		Pendiente de calendarización					
Duración de la actividad:		20 horas (5 sesiones de 4 horas)					

Objetivo:	Capacitar a las Directoras de Atención a las Mujeres de los 17 Municipios de Estado de Tabasco sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal.
Temática:	Taller
Actores Estratégicos:	Secretaría de Educación, Secretaría de la Función Pública u homóloga, Instituto Estatal de las Mujeres, Dirección de Atención Para la Mujer, Centro para el Desarrollo de las Mujeres, H. Ayuntamiento, Secretarios/as generales, Comisión Estatal de Derechos Humanos, Organizaciones de la Sociedad Civil y Ciudadanía.

1° Mesa de Trabajo "Reflexiones sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal: ¿Qué es la violencia sexual?" Duración: 4 horas – 240 minutos			
Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de dar inicio a la mesa de trabajo, se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la actividad, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida por parte de la	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de	Ninguno	3

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

Directora del IEM	Tabasco, quien externara la importancia del evento para combatir las diversas manifestaciones de la violencia sexual.		
Discurso del Gobernador del Estado de Tabasco	Se reconoce los esfuerzos del Instituto Estatal de las Mujeres en la implementación de eventos en favor de la igualdad entre mujeres y hombres así como la defensa de sus derechos ante la violencia sexual. .	Ninguno	3
Objetivo Especifico	Se describe el objetivo específico de la mesa así como los productos que se esperan obtener al final de la jornada.	Ninguno	3
Presentación de los participantes	Las y los participantes señalan cuál es su nombre y la institución a la que representan, para el conocimiento de todos.	Ninguno	10
Introducción	Se explica brevemente que se entiende por Violencia Sexual, así como una breve explicación de lo que es Hostigamiento y Acoso Sexual.	Captura de pantalla	10
Ejecución de la mesa	<p>Las y los participantes responderán en plenaria, las siguientes preguntas:</p> <p>1.- ¿Cuáles son las creencias más comunes que hay alrededor de los casos de hostigamiento y/o acoso sexual en el trabajo?</p> <p>2.-¿Han ocurrido casos de hostigamiento y/o acoso sexual en la institución que representan? Si no han ocurrido, ¿Cuál considera que sea la razón?</p> <p>3.- Tomando en cuenta las respuestas anteriores ¿Cuáles son los mecanismos, previos al Protocolo, que la Institución ha utilizado para atender dichos casos?</p> <p>4.- ¿Consideran que el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal es funcional para la Institución que representa? ¿Sí o no? ¿Por qué?</p> <p>Se requerirá un/a moderador/a que administre las participaciones de las/os asistentes así como un/a relator/a para escribir dichas participaciones así como los acuerdos establecidos, para su firma por todos las/os participantes</p>	Orden de la mesa	150
Conclusiones y acuerdos	<p>Se señala que la mesa de trabajo está por finalizar, por lo que se plantea responder grupal las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué dificultades se presentaron a medida que la mesa de trabajo se desarrollaba?</p> <p>¿Qué puntos importantes recuperan de la mesa de trabajo en la cual participaron?</p> <p>¿Cuáles son los acuerdos que llegan las y los participantes para esta sesión?</p>	Ninguno	50

Clausura de la Mesa	Se procede a cerrar la mesa, se agradece la asistencia de las y los participantes, se agenda la próxima sesión dentro de los próximos 15 días de manera tentativa.	Ninguno	10
---------------------	--	---------	----

2° Mesa de Trabajo
“Reflexiones sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal: Estrategias De Difusión”
Duración: 4 horas – 240 minutos

Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de dar inicio a la mesa de trabajo, se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la actividad, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida por parte de la Directora del IEM	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia del evento para combatir las diversas manifestaciones de la violencia sexual.	Ninguno	3
Discurso del Gobernador del Estado de Tabasco	Se reconoce los esfuerzos del Instituto Estatal de las Mujeres en la implementación de eventos en favor de la igualdad entre mujeres y hombres así como la defensa de sus derechos ante la violencia sexual. .	Ninguno	3
Objetivo Especifico	Se describe el objetivo específico de la mesa así como los productos que se esperan obtener al final de la jornada.	Ninguno	3
Presentación de los participantes	Las y los participantes señalan cuál es su nombre y la institución a la que representan, para el conocimiento de todos.	Ninguno	10
Introducción	Se informa la existencia del Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal, del cual las y los participantes tendrán conocimiento, al haber participado previamente en un curso donde se les explica las características de dicho Protocolo. ,	Captura de pantalla	10

Ejecución de la mesa	<p>Las y los participantes responderán en plenaria, las siguientes preguntas:</p> <p>1.- ¿Cuál es la percepción, que posee cada participante de la mesa, sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal?</p> <p>2.- A partir de la anterior pregunta ¿Cuál sería las estrategias más adecuadas, que permitiría la difusión del Protocolo en cada una de las instancias pertenecientes a la Administración Pública?</p> <p>3.- ¿Cuáles serían los principales obstáculos que dificultarían dichas estrategias de difusión?</p> <p>4.- ¿Qué soluciones, proponen las y los participantes de la mesa, para eliminar o minimizar dichos obstáculos?</p> <p>Se requerirá un/a moderador/a que administre las participaciones de las/os asistentes así como un/a relator/a para escribir dichas participaciones así como los acuerdos establecidos, para su firma por todos las/os participantes</p>	Orden de la mesa	150
Conclusiones y acuerdos	<p>Se señala que la mesa de trabajo está por finalizar, por lo que se plantea responder grupal las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué dificultades se presentaron a medida que la mesa de trabajo se desarrollaba?</p> <p>¿Qué puntos importantes recuperan de la mesa de trabajo en la cual participaron?</p> <p>¿Cuáles son los acuerdos que llegan las y los participantes para esta sesión?</p>	Ninguno	50
Clausura de la Mesa	<p>Se procede a cerrar la mesa, se agradece la asistencia de las y los participantes, se agenda la próxima sesión dentro de los próximos 15 días de manera tentativa.</p>	Ninguno	10

3° Mesa de Trabajo
“Reflexiones sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal: Obstáculos para la aplicación del protocolo”
Duración: 4 horas – 240 minutos

Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	<p>Antes de dar inicio a la mesa de trabajo, se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la actividad, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.</p>	Ninguno	1
Bienvenida por parte de la Directora del IEM	<p>Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia del evento para combatir las diversas manifestaciones de la violencia sexual.</p>	Ninguno	3

Discurso del Gobernador del Estado de Tabasco	Se reconoce los esfuerzos del Instituto Estatal de las Mujeres en la implementación de eventos en favor de la igualdad entre mujeres y hombres así como la defensa de sus derechos ante la violencia sexual. .	Ninguno	3
Objetivo Especifico	Se describe el objetivo específico de la mesa así como los productos que se esperan obtener al final de la jornada.	Ninguno	3
Presentación de los participantes	Las y los participantes señalan cuál es su nombre y la institución a la que representan, para el conocimiento de todos.	Ninguno	10
Introducción	Se repasa los puntos acordados en la sesión anterior, enlazando los acuerdos establecidos con la temática que se trabajara en esta mesa.	Captura de pantalla	10
Ejecución de la mesa	<p>Las y los participantes responderán en plenaria, las siguientes preguntas:</p> <p>1.- ¿Han implementado las estrategias de difusión del Protocolo en la institución que representan?</p> <p>2.- Si la respuesta es SI ¿Cuál ha sido la respuesta de las y los trabajadores? Si la respuesta es NO ¿Cuál ha sido la razón que se ha visto impedida dicha difusión?</p> <p>3.- ¿Cuáles serían los obstáculos que dificultarían que se implemente el Protocolo, al reportarse un caso de hostigamiento u acoso sexual en la institución que representa?</p> <p>4.- ¿De qué manera podrían ser resueltos dichos obstáculos para la eficaz ejecución del Protocolo ante un caso de violencia sexual?</p> <p>Se requerirá un/a moderador/a que administre las participaciones de las/os asistentes así como un/a relator/a para escribir dichas participaciones así como los acuerdos establecidos, para su firma por todos las/os participantes</p>	Orden de la mesa	150
Conclusiones y acuerdos	<p>Se señala que la mesa de trabajo está por finalizar, por lo que se plantea responder grupal las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué dificultades se presentaron a medida que la mesa de trabajo se desarrollaba?</p> <p>¿Qué puntos importantes recuperan de la mesa de trabajo en la cual participaron?</p> <p>¿Cuáles son los acuerdos que llegan las y los participantes para esta sesión?</p>	Ninguno	50
Clausura de la Mesa	Se procede a cerrar la mesa, se agradece la asistencia de las y los participantes, se agenda la próxima sesión dentro de los próximos 15 días de manera tentativa.	Ninguno	10

4° Mesa de Trabajo

“Reflexiones sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal: Discusión de Casos”

Duración: 4 horas – 240 minutos

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de dar inicio a la mesa de trabajo, se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la actividad, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida por parte de la Directora del IEM	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia del evento para combatir las diversas manifestaciones de la violencia sexual.	Ninguno	3
Discurso del Gobernador del Estado de Tabasco	Se reconoce los esfuerzos del Instituto Estatal de las Mujeres en la implementación de eventos en favor de la igualdad entre mujeres y hombres así como la defensa de sus derechos ante la violencia sexual. .	Ninguno	3
Objetivo Especifico	Se describe el objetivo específico de la mesa así como los productos que se esperan obtener al final de la jornada.	Ninguno	3
Presentación de los participantes	Las y los participantes señalan cuál es su nombre y la institución a la que representan, para el conocimiento de todos.	Ninguno	10
Introducción	Se repasa los puntos acordados en la sesión anterior, enlazando los acuerdos establecidos con la temática que se trabajara en esta mesa.	Captura de pantalla	10
Ejecución de la mesa	<p>Se realizara la lectura de 4 casos, donde se apreciara a mujeres y a hombres tanto como víctimas como agresores. Cada caso, en plenaria, las y los participantes responderán las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- ¿Qué piensas y sientes ante lo expuesto en este caso? 2.- Tomando en cuenta tu anterior respuesta ¿Cómo podría influir en tu manera de atender este caso, si tú fueras la o el responsable de recibir la denuncia de la víctima? 3.- ¿De qué manera se ejecutaría el Protocolo, tomando en cuenta las características particulares del caso? 4.- ¿Qué dificultades podría presentarse en la aplicación del Protocolo, si un caso similar se presentara en la institución que representa? <p>Se requerirá un/a moderador/a que administre las participaciones de las/os asistentes así como un/a relator/a para escribir dichas participaciones así como los acuerdos establecidos, para su firma por todos las/os participantes</p>	Orden de la mesa	150
Conclusiones y acuerdos	<p>Se señala que la mesa de trabajo está por finalizar, por lo que se plantea responder grupal las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué dificultades se presentaron a medida que la mesa de trabajo se desarrollaba?</p> <p>¿Qué puntos importantes recuperan de la mesa de trabajo en la cual participaron?</p>	Ninguno	50

	¿Cuáles son los acuerdos que llegan las y los participantes para esta sesión?		
Clausura de la Mesa	Se procede a cerrar la mesa, se agradece la asistencia de las y los participantes, se agenda la próxima sesión dentro de los próximos 15 días de manera tentativa.	Ninguno	10

5° Mesa de Trabajo
“Reflexiones sobre el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual en la Administración Pública Estatal y Municipal: FODA ”
Duración: 4 horas – 240 minutos

Actividad	Desarrollo de la Actividad	Materiales de Apoyo	Duración
Presentación	Antes de dar inicio a la mesa de trabajo, se proyectara un spot publicitario, donde se anunciara al responsable de la actividad, el Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, así como la existencia de una colaboración con alguna entidad pública o privada.	Ninguno	1
Bienvenida por parte de la Directora del IEM	Se proyectara un video de bienvenida a cargo de la Mtra, Nelly del Carmen Vargas Perez, Directora del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco, quien externara la importancia del evento para combatir las diversas manifestaciones de la violencia sexual.	Ninguno	3
Discurso del Gobernador del Estado de Tabasco	Se reconoce los esfuerzos del Instituto Estatal de las Mujeres en la implementación de eventos en favor de la igualdad entre mujeres y hombres así como la defensa de sus derechos ante la violencia sexual. .	Ninguno	3
Objetivo Especifico	Se describe el objetivo específico de la mesa así como los productos que se esperan obtener al final de la jornada.	Ninguno	3
Presentación de los participantes	Las y los participantes señalan cuál es su nombre y la institución a la que representan, para el conocimiento de todos.	Ninguno	10
Introducción	Se repasa los puntos acordados en la sesión anterior, enlazando los acuerdos establecidos con la temática que se trabajara en esta mesa.	Captura de pantalla	10
Ejecución de la mesa	<p>En plenaria, las y los participantes responderán las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- ¿Cuáles son las Fortalezas del Protocolo? ¿Cómo maximizarlas? 2.- ¿Cuáles son las Debilidades del Protocolo? ¿Cómo minimizarlas? 3.- ¿Cuáles son las Oportunidades del Protocolo? ¿Cómo aprovecharlas? 4.- ¿Cuáles son las Amenazas del Protocolo? ¿Cómo neutralizarlas? <p>Se requerirá un/a moderador/a que administre las participaciones de las/os asistentes así como un/a relator/a para escribir dichas participaciones así como los acuerdos establecidos, para su firma por todos las/os participantes</p>	Orden de la mesa	150
Conclusiones y acuerdos	Se señala que la mesa de trabajo está por finalizar, por lo que se plantea responder grupal las siguientes preguntas:	Ninguno	50

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

	¿Qué dificultades se presentaron a medida que la mesa de trabajo se desarrollaba? ¿Qué puntos importantes recuperan de la mesa de trabajo en la cual participaron? ¿Cuáles son los acuerdos que llegan las y los participantes para esta sesión?		
Clausura de la Mesa	Se procede a cerrar la mesa, se agradece la asistencia de las y los participantes, se agenda la próxima sesión dentro de los próximos 15 días de manera tentativa.	Ninguno	10

Anexo 3 Lista de asistencia



























"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"



Listas de Asistencia

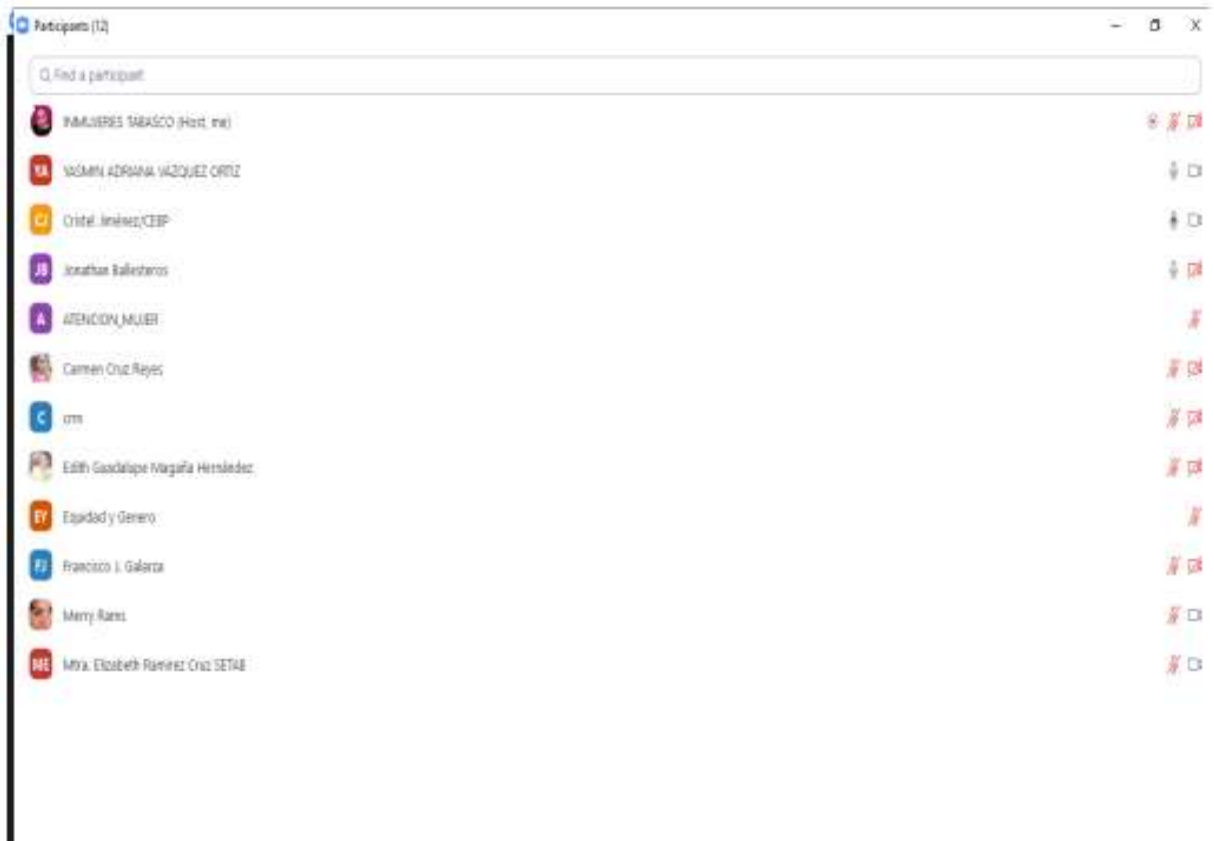
Participantes (8)

Q. Buscar un participante

-  Rafael Santiago M... (Anfitrión, yo)  
-  NC Nory Cadenas  
-  AM Ana Moscoso, Tecnológico de M...  
-  BA BEATRIZ ADRIANA PEREZ SANCH...  
-  Carlos Mario León Avalos, SEDE...  
-  LB Lic. Beatriz Lopez Priego  
-  P PERSONAL  
-  GA Galaxy A10s  




































"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

Listas de Asistencia



Participante (12)

Q. Find a participant

	INMUJERES TABASCO (Host, me)	  
	WOMEN ADRIANA VAZQUEZ CRUZ	 
	Cristel Jimenez/CEEP	 
	Jonathan Ballesteros	 
	ATENCIÓN MUJER	
	Carmen Cruz Reyes	 
	cm	 
	Edith Guadalupe Vazquez Hernández	 
	Ej Equidad y Género	
	Francisco J. Galante	 
	Merry Ramos	 
	Mtra. Elizabeth Ramirez Cruz SETAB	 

"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"

**LISTA DE ASISTENCIA DE LA MESA DE TRABAJO "ESTRATEGIAS PARA
SOLVENTAR LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO"**

MIÉRCOLES 02 DE SEPTIEMBRE DEL 2020

CARGO	NOMBRE	ASISTIÓ A LA CAPACITACIÓN
N/O	Erick Orlando	No
N/O	Francisca Chablé Cruz	No
N/O	Francisco Javier Díaz Alejo	No
N/O	Francisco Javier Galarza Hernández	No
PRIM. CARMEN CADENA DE BUENDIA	Gricelda Hernández Sánchez	SI
	Hilda Lorena de la Cruz Morales	No
CECyTE pl. 19	Ivonne Zulemy Maein Ramón	SI
N/O	Janer Pérez García	No
N/O	Jazmin del Socorro López Hernández	No
N/O	Jonathan Ballesteros	No
Instituto Estatal de las Mujeres	Juana Guadalupe Montero Carrera	SI
Conciliación y Arbitraje	Juana López Carrillo	SI
vicepresidenta de Colectivo Esmeralda Tabasco y Consejera Social	Judith del Carmen Díaz Castro	SI
N/O	Karla Marín Campos	No
Dam Jonuta	Laura Flores Castillo	No

Listas de Asistencia

N°	Cargo	Nombre	Asistió
1	Directora de Atención a las Mujeres del municipio de Nacajuca	Licda. Leydi Victoria Solís de la O	Si
2	Coordinador de FOBAM del Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Tabasco.	Lic. Manuel de Jesús Lastra Ramos	Si
3	Instituto Estatal de las Mujeres	Ing. Danely García Félix	Si
4	Paimef	Lic. Natividad García Salvador	Si
5	DIRECCIÓN DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	Leonor May	Si
6	Dirección del Trabajo y Prevención Social	LURSA FERNANDA	Si
7	Tribunal Superior de Justicia	Marcela Ocaña	Si
8	Ninguno	Cris	Si



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Especifico de Colaboración)"

"2020, Año de Leonor Vicario, Benemérita Madre de la Patria"

LISTA DE ASISTENCIA A LAS MESAS DE TRABAJO: "REFLEXIONES SOBRE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y MUNICIPAL".

- Mesa 5 "Aspectos que se deben Fortalecer del Protocolo"
- Moderadora: Mtra. Vanessa Colorado Arias
- Observador: Lic. Giovanni Ocampo Estafal
- Hora: 2 de diciembre de 2020 02:00 PM Ciudad de México

	NOMBRE	DEPENDENCIA	ASISTIÓ A LA MESA DE TRABAJO
1	Vanessa Colorado Arias	Instituto Estatal de las Mujeres	Si
2	Geovanni Ocampo Estafal	Instituto Estatal de las Mujeres	Si
3	Nelly del Carmen Montejó Severanez	DAM Nacojuca	Si
4	Yuli Kristel Alcudia Triano.	CDM Jalpa de Méndez	Si
5	Miriam del Carmen Mijangos Montero	Ciudadana	Si
6	Martha Elena Chandoni	Procuraduría de la Defensa de los Trabajadoras al Servicio del Estado	Si

EVIDENCIA



"Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa" (Numeral 11.1, ROP 2020). "Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo" (cláusula DÉCIMA SEGUNDA, CRÉDITO Y RECONOCIMIENTO del Convenio Específico de Colaboración)"