



SECRETARÍA
DE IGUALDAD
DE GÉNERO
GOBIERNO DE CHIAPAS



UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO

Relatoría de la 1^o. Reunión de Planeación Operativa de las Unidades Enlaces de Igualdad de Género

05 de julio de 2024



Lugar: las instalaciones de Fortalecimiento de Capacidades Económicas (La Albarrada) en el Auditorio, ubicada en Avenida de la Juventud, S/N, María Auxiliadora, Municipio de San Cristóbal de las Casas, Chiapas.

Siguiente actividad la Coordinadora realizó el pase de lista por dependencia de las cuales asistieron: 43 Unidades de Igualdad de Género. Asistentes:

- 1 Secretaría de Obras Públicas
- 2 Secretaría de Economía y del Trabajo
- 3 Secretaría de Bienestar
- 4 Secretaría de Educación
- 5 Secretaría de Protección Civil
- 6 Secretaría de Turismo
- 7 Sistema Chiapaneco de Radio, Televisión y Cinematografía
Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Chiapas
- 8 (Sistema DIF Chiapas).

- 9 Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública
- 10 Instituto del Deporte del Estado de Chiapas
- 11 Instituto de la Infraestructura Física Educativa del Estado de Chiapas
- 12 Instituto de Comunicación Social y Relaciones Públicas del Estado de Chiapas
- 13 Instituto del Café de Chiapas
- 14 Instituto de Ciencia, Tecnología e Innovación del Estado de Chiapas
- 15 Instituto Chiapaneco de Educación para Jóvenes y Adultos
- 16 Instituto de Protección Social y Beneficencia Pública del Estado de Chiapas
- 17 Instituto Casa de las Artesanías de Chiapas
- 18 Instituto de Patrimonio del Estado
- 19 Instituto Estatal del Agua
- 20 Instituto de Formación Policial
- 21 Instituto de Capacitación y Vinculación Tecnológica del Estado de Chiapas.
- 22 Instituto de la Juventud del Estado de Chiapas
- 23 Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado
- 24 Oficina de Convenciones y Visitantes del Estado de Chiapas
- 25 Oficialía Mayor del Estado de Chiapas
- 26 Procuraduría Ambiental del Estado de Chiapas
- 27 Talleres Gráficos de Chiapas
- 28 Centro de Conciliación Laboral del Estado de Chiapas
- 29 Centro Estatal de Trasplantes del Estado
- 30 Centro Estatal de Control de Confianza Certificado del Estado de Chiapas
- 31 Comisión Estatal de Búsqueda de Personas.
- 32 Comisión de Caminos e Infraestructura Hidráulica
- 33 Coordinación Estatal para el Mejoramiento del Zoológico
- 34 Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chiapas
- 35 Colegio de Bachilleres de Chiapas
- 36 Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Chiapas CONALEP

- 37 Universidad Politécnica de Chiapas
- 38 Universidad Tecnológica de la Selva
- 39 Universidad Politécnica de Tapachula
- 40 Secretaría de Agricultura, Ganadería y Pesca
- 41 Instituto de Bomberos del Estado de Chiapas
- 42 Secretaría de Medio Ambiente e Historia Natural
- 43 Instituto Tecnológico Superior de Cintalapa

Bienvenida

Como siguiente punto tenemos las palabras de la Titular de la Secretaría de Igualdad de Género Cinthia Xiomara Lorenzana Borrego, quien dio la más cordial bienvenida a la Tercera Reunión de Planeación Operativa de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración pública del gobierno del Estado; refrendo su agradecimiento a todas las personas por sus aportaciones que realizan todos los días





a favor de la Igualdad de Género; pregunta quienes son los que representan cargos de jefaturas y quienes son las personas que son del personal de estructura, esta pregunta es en relación a los cambios de administración que se avecina, ya que el personal que se queda deberá dar la importancia que amerita el

conocimiento de los trabajos que se realizan por las Unidades de Igualdad de Género de cada una de las dependencias y platicar y visibilizar las actividades sobre la perspectiva de género, sobre la violencia hacia las mujeres y compartir sus experiencias y sus conocimientos, hacer referencia a los trabajos que cada uno hace en sus respectivas instituciones para que la nueva administración valore el desempeño de quienes forman las Unidades de Igualdad de Género y lo importante que es el personal que tiene experiencia en los temas relacionados con la violencia, agradeció nuevamente por todo el trabajo y aportación a las instituciones que todos realizan. Gracias.

A continuación, la Coordinadora Maestra Susana Margarita Martínez Cruz, procedió a exponer la orden del día punto por punto, dando la bienvenida a todos los que nos acompañan.

ORDEN DEL DIA

No.	Actividad	Presenta	Tiempo
1.	Bienvenida a la Reunión	Coordinadora UIG	10:00- 10:10
2.	Presentación del Presidium <ul style="list-style-type: none"> • Mtra. Cinthia Xiomara Lorenzana Borrego, Secretaria de la Igualdad de Género • Rafael García Palacios Departamento de Investigación de SEIGEN 	Coordinadora UIG	10:10- 10:15
3.	Palabras de bienvenida e introducción sobre acoso y hostigamiento sexual	Cinthia Lorenzana Borrego	10:15-10:25
4.	Presentación de Resultados de la encuesta sobre acoso y hostigamiento sexual	Rafael García Palacios	10:30 - 11:00
5.	Sesión de Preguntas y respuestas.	Rafael García Palacios	11:00-11:30
9.	Presentación de Resultados de la Encuesta de las UIG	CUIG	12:30 - 13:00
10	Asuntos Generales: <ul style="list-style-type: none"> - Seguimiento al PEI Comisión 4 y 6 - Entrega de informes 8M, MIR, - Adendas - Dudas y preguntas 	CUIG	13:00 -13:30

En uso de la palabra la Coordinadora comenta: “A continuación y siguiendo la orden del día presentamos al compañero Rafael García Palacios quien forma parte de la SEIGEN, quien nos presentará los Resultados de la encuesta sobre acoso y hostigamiento sexual que realizo como investigación y al termino tendremos preguntas y respuestas de alguna duda que pueda surgirles, demos un aplauso al compañero Rafael”.



En uso de la palabra Rafael García Palacios, comenta” Buenos días, dentro del plan de trabajo se mencionan algunas líneas de acción de las cuales se realizan encuestas y diagnósticos sobre acoso y hostigamiento sexual, lo cual vamos a comentar.

Existen pocas referencias de información en el estado de Chiapas relativas a la violencia laboral medida en las oficinas de gobierno, y con interés de conocer la manifestación del acoso sexual y hostigamiento sexual en estos centros de trabajo, se aplicó una breve encuesta dentro de una institución privada para conocer las conductas que se presentan y el comportamiento que tiene el fenómeno en función de la edad, posición laboral, condición cultural, escolaridad y género. Es comprensible que se requieren estas valoraciones muestrales para áreas con diferente integración para entender el fenómeno en diferentes circunstancias, e incluso en cada organismo para orientar la capacitación y prevención en las diferentes instituciones.

Sirva este ejercicio para ejemplificar de una manera sencilla la medición a partir de una forma anónima de aportar información sobre el acoso sexual y hostigamiento sexual.

METODOLOGÍA:

Censo a 38 personas: Cuestionario a través de formulario de Google. Artículo 33 del CÓDIGO DE HONESTIDAD Y ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO. Base de datos en Excel. Análisis de las frecuencias. Cruce de Información. Tenemos resultados estadísticos.

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA:

% de personas que intervinieron en la encuesta según sexo.

La muestra está compuesta por 79% de mujeres, el 15.8% de hombres y 5.3% de personas que se definen como no binario.

21.1% de mando operativo, 21% analistas, 26% auxiliares de servicios y administrativos, 31.9 % especialistas, mandos y mandos superiores

% de personas que intervinieron en la encuesta según condición cultural

El 15.8% de las personas entrevistadas se auto-adscribieron como indígenas, y en su totalidad corresponden a mujeres

% de personas que intervinieron en la encuesta por nivel de escolaridad

Casi la mitad de las personas entrevistadas tienen nivel escolar de licenciatura, el 26.4% maestría o especialidad, y prácticamente la cuarta parte tienen el nivel de primaria o secundaria



CONOCIMIENTO DE LOS MECANISMOS DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA

% de personas que intervinieron en la encuesta según lugar en que recibieron capacitación sobre AyH sexuales

Solo el 10.5% de las personas que intervinieron en la encuesta no había recibido capacitación sobre acoso y hostigamiento sexuales, y la mayoría, el 74% la recibieron a través del Centro de Capacitación Virtual de la SEIGEN. El 5.3% no especificó donde la recibió, pero declaró haberla recibido.

% de personas que intervinieron en la encuesta según conocimiento del Protocolo de atención al Acoso y Hostigamiento Sexual

Solamente las personas que no habían recibido capacitación no tenían conocimiento del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Solo el 10.5% de los entrevistados no conocían del Protocolo.

% de personas según conocimiento de lugar donde denunciar

89.5% de las personas tienen conocimiento del lugar donde denunciar el acoso y hostigamiento sexuales, y las personas que no tenían conocimiento fueron quienes no recibieron la capacitación sobre acoso y hostigamiento sexuales.

CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUALES

% de personas que experimentaron conductas de acoso y hostigamiento sexual

De la totalidad de los entrevistados, casi la tercera parte, el 31.6%, manifestaron haber experimentado conductas de acoso y hostigamiento sexuales sobre su persona

Personas que experimentaron acoso y hostigamiento sexuales por sexo

De las personas que experimentaron acoso y hostigamiento sexuales el 83% son mujeres y prácticamente el 17% de personas que se declararon como no binarias.

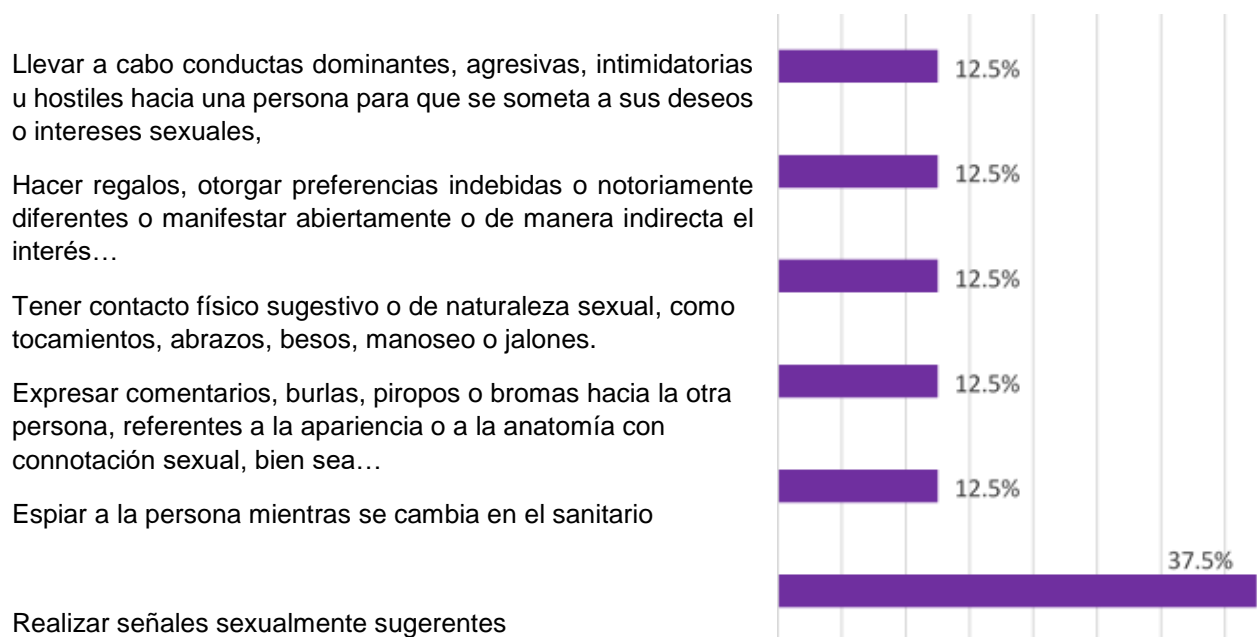
Las mujeres que se auto adscriben como indígenas en su totalidad experimentaron el acoso y hostigamiento sexuales

De las personas que no experimentaron acoso u hostigamiento sexual, el 92% tienen escolaridad de maestría o licenciatura y el 8% primaria y secundaria

% de personas por grupo de edad que experimentaron acoso y hostigamiento sexual

Los grupos de edad más afectados por el acoso y hostigamiento sexual son las edades más jóvenes, habiéndose afectado al 100% de las personas en el grupo de edad de 20 a 30 años, y la mitad del grupo de edad de 31 a 40 años., y menos de la cuarta parte de las integrantes de los grupos de mayor edad.

Conductas de acoso y hostigamiento sexual experimentadas



En las mujeres indígenas se manifestaron cuatro de las seis conductas, coincidiendo en ser las mujeres con menor nivel escolar, y la mitad de ellas expresaron su condición de no binario

De las 17 conductas mostradas en el cuestionario, seis fueron las conductas manifestadas entre las personas entrevistadas, y de ellas, el que le hayan realizado señales sexualmente sugerentes afectaron al 37.5% de las personas entrevistadas.

Quienes vivieron contacto físico como tocamientos, abrazos, besos, manoseos y jalones fueron la octava parte de quienes padecieron AyH sexuales, al igual que a quienes les expresaron burlas o piropos con connotación sexual, espiarlas mientras se cambian o se encuentran en el sanitario y hacer regalos o preferencias mostrando notorio interés sexual.

También el 12.5% de las conductas fueron hostiles para someterlas a deseos sexuales de un tercero.

Personas que experimentaron conductas de acoso y hostigamiento sexual según condición de denuncia

De las personas que experimentaron conductas de acoso y hostigamiento sexuales, la mitad

de ellas no denunciaron.

De ellas el 30% no sabían dónde denunciar, siendo las mismas personas que no había recibida capacitación al respecto.

De las personas que no denunciaron, todas eran mujeres.

Las conductas que no fueron denunciadas corresponden a espiarlas mientras se cambia de ropa o hace uso del sanitario, burlas y piropos de connotación sexual y el contacto

físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones.

En el caso de quienes denunciaron no señalaron órgano alguno ante el que pusieran la queja, por lo que se asume que solo lo dieron a conocer a otra persona, pero sin consecuencias para los agresores.

Las personas que si denunciaron señalan haberlo hecho ante el Comité de Ética.

Personas que experimentaron acoso y hostigamiento sexual por razones de no denuncia

Las causas de no denuncia en las dos terceras partes de los casos fue la vergüenza; y la tercera parte de quienes no denunciaron no lo hicieron porque consideraban que se trataba de algo sin importancia.

La vergüenza fue el motivo de no denuncia en los casos de mujeres con licenciatura y maestría.

Ninguna de las mujeres indígenas dejó de denunciar.

% de personas que experimentaron acoso y hostigamiento sexual por tipo de agresor

De las personas que experimentaron conductas de acoso y hostigamiento sexuales, en la mitad de los casos el agresor fue el jefe inmediato, en el 16.7% lo fue un compañero de trabajo, una persona de otro lugar relacionada con su trabajo y también un familiar del jefe.

En el caso de las personas que no denunciaron, los agresores fueron compañeros de trabajo, familiar del jefe y persona de otra institución.

De las personas que si denunciaron, en todos los casos el agresor fue el jefe inmediato

Poco menos del 31% de las personas recibieron conductas de acoso y hostigamiento sexuales

- La incidencia de este tipo de violencia fue exclusivamente sobre mujeres y quienes se autoadscriben como no binario
- La incidencia de este tipo de violencia le ocurrió a la totalidad de las mujeres indígenas
- La no denuncia está asociada a personas que no conocen el Protocolo de atención del acoso y hostigamiento sexuales
- La no denuncia está asociada a personas que no se capacitaron en el tema
- La tercera parte de las mujeres que experimentaron el acoso y hostigamiento sexual señalan haber vivido más de una conducta
- La incidencia de este tipo de violencia es mayor en los grupos de edad más jóvenes
- La mitad de las personas que vivieron situaciones de acoso y hostigamiento sexuales no denunciaron, y
- De las personas que no denunciaron, dos terceras partes no lo hicieron por vergüenza o por lo que fueran a pensar de ella y la tercera parte no lo hicieron por no considerarlo de importancia.

De esto, resulta que la prevención del acoso y hostigamiento sexuales está asociada a la capacitación en el tema con el señalamiento de las conductas que se consideran forman parte de este tipo de violencia y los lugares de denuncia, y darlo a conocer especialmente a mujeres jóvenes e indígenas. En esta capacitación debe insistirse en realizar la denuncia, ya que de lo contrario se llegan a presentar futuras conductas contra ellas.



Si existe algún comentario o alguna pregunta con mucho gusto estoy para responder, muchas gracias.

En uso de la palabra la Coordinadora comenta que se abre el espacio para preguntas, respuestas o comentarios.

Se destacó que mediante las unidades de igualdad de género deberá generar la concientización al interior de cada una de las dependencias, generar procesos que nos pueda permitir herramientas de concientización para saber a dónde dirigirnos, por ejemplo, cada dependencia tiene un comité de ética que se puede utilizar o ser una base, para dar la importancia de la denuncia de la violencia. Por eso se está buscando los mecanismos para tener claridad y poder llevar este tipo de cursos a las diferentes dependencias. Estos temas quedan para el personal de estructura que están en las

diferentes unidades y que continúan en la administración pública. Este ejercicio es una herramienta más que se puede utilizar que cada una de las unidades de igualdad de género debe trabajar para la transversalización de la igualdad de género.

Agradecemos la participación de Rafael, muchas gracias a todos por los comentarios y a continuación siguiendo la orden del día, la compañera Elsi Chame dio el resultado obtenido en la Encuesta que se realizó con las Unidades de Igualdad de Género, sobre el desempeño de la Coordinación.



Continuamos con Asuntos Generales, tenemos en el seguimiento a las unidades y solicitamos que hagan llegar a las enlaces las adendas de sus unidades para tener actualizado nuestro directorio, debido a que han existido cambios y no tenemos conocimiento para poder enviar la información a los integrantes correspondientes. También se abrirán los canales necesarios para poder subir la información que aun tengan pendientes para cumplir con sus líneas de acción.

También tenemos la participación del Lic. Mauro de INDEPORTE, quien da la información necesaria para participar en el segundo encuentro deportivo “Por un servicio público Igualitario e incluyente” celebrando con ello el Día del Burócrata, para que por medio de las Unidades de Igualdad de Género hagan llegar la invitación a sus Dependencias y puedan participar quienes así lo desean.

La Coordinadora de las Unidades de Igualdad de Género; agradeció la asistencia de las personas integrantes de las Unidades de Igualdad de Género, quienes acudieron a esta tercera reunión de planeación, concluyendo así el evento.