

DIAGNÓSTICO SOBRE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, LABORAL Y DISCRIMINACIÓN



CONTENIDO

- INTRODUCCIÓN
- OBJETIVO GENERAL
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS
 - I. DATOS GENERALES
 - II. DATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE GÉNERO
 - III. CONDUCTAS O SITUACIONES
 - IV. DATOS DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
 - V. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL
 - VI. DISCRIMINACIÓN
- COMENTARIOS DETECTADOS
- CONCLUSIONES GENERALES
- RECOMENDACIONES DE LA UNIDAD DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

La Unidad de Género de la Comisión del Agua del Estado de Veracruz se encarga de institucionalizar la perspectiva de género como un eje transversal en todas las políticas públicas de la Entidad, con el propósito de reducir las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres, así como promover la equidad de género y coadyuvar en la construcción de una cultura basada en el reconocimiento y respeto de los Derechos Humanos.

El ámbito laboral es uno de los espacios donde las personas se encuentran más propensas a ser víctimas de conductas de acoso y hostigamiento. Estos comportamientos transgreden la dignidad de las personas y a la vez, constituyen un delito que deriva en sanciones de carácter laboral, penal y administrativo. El acoso, el hostigamiento sexual y/o laboral, así como la discriminación, constituyen un asunto de derechos humanos que requiere de la incorporación de la perspectiva de género para su atención y erradicación.

Para la correcta implementación de políticas públicas que contribuyan a disminuir y eliminar conductas de acoso, hostigamiento y/o discriminación, resulta obligatorio conocer si, dentro de la Comisión, el personal ha sufrido estas situaciones. Al mismo tiempo, es necesario saber la percepción del personal respecto de la cultura institucional al interior de la Entidad con el objeto de llevar a cabo acciones de sensibilización e información que permitan mejorar el ambiente laboral.

Por lo anterior y con apego a lo establecido en el Plan Veracruzano de Desarrollo 2019-2024, en el que, a través de su Eje Transversal “Cultura de Paz y Derechos Humanos”, se considera el respeto a los derechos humanos, la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, la inclusión, la justicia social, la participación democrática, la comprensión, la tolerancia y la solidaridad junto con la libertad, la comunicación e intercambio de la información; mediante el Objetivo 1 se pretende proyectar el desarrollo político del estado de Veracruz a través del respeto a los Derechos Humanos, las garantías constitucionales, la justicia social y la participación ciudadana de las y los veracruzanos para asegurar la gobernabilidad democrática y abatir la corrupción mediante el fortalecimiento de las políticas orientadas al respeto de los Derechos Humanos, la igualdad sustantiva y la no discriminación, enfatizando la perspectiva de género. De igual manera, este documento rector en su Objetivo 2, proyecta garantizar la comunicación de las acciones y políticas públicas para favorecer la libertad de información y mejorar los procesos de gobernanza, a través de la promoción del conocimiento, el respeto y el correcto ejercicio de los Derechos Humanos, entre servidores públicos y población en general, enfatizando la perspectiva de género; derivado de lo previamente expuesto, se aplica el instrumento “Diagnóstico sobre acoso y hostigamiento sexual, laboral y discriminación” al personal adscrito a la Comisión del Agua del Estado de Veracruz.



OBJETIVO GENERAL

Recabar información para detectar las principales problemáticas de la vida laboral del funcionariado adscrito a las Oficinas Centrales de la Comisión del Agua del Estado de Veracruz, así como visibilizar las brechas de desigualdad que existen entre las y los trabajadores. Dicho diagnóstico permitirá identificar áreas de oportunidad para implementar acciones afirmativas que promuevan la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y programas de la Entidad, y generar un ambiente de *cero tolerancia* contra la violencia y respeto por los Derechos Humanos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar datos desagregados del personal que labora al interior de las Oficinas Centrales de la Comisión del Agua del Estado de Veracruz;
- Conocer la percepción del personal sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres en apego a los factores establecidos dentro del Programa de Cultura Institucional impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES);
- Generar un medio a partir del cual el personal de la institución puede identificar los aspectos que es recomendable mejorar para conseguir una mayor igualdad laboral entre ambos sexos y erradicar las prácticas que pueden generar desigualdades o discriminación.
- Reconocer las “brechas de género”, entendidas como aquellas oportunidades desiguales para mujeres y hombres en cuanto a su desarrollo profesional, percepción de salarios, uso del lenguaje incluyente y no sexista, y en casos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral dentro de la Comisión; y
- Detectar la resistencia a la implementación de acciones relacionadas con la transversalización de la perspectiva de género al interior de la Entidad.

Los resultados que se presentan a continuación corresponden a 264 personas que contestaron el cuestionario "Diagnóstico sobre Acoso y Hostigamiento Sexual, Laboral y Discriminación".

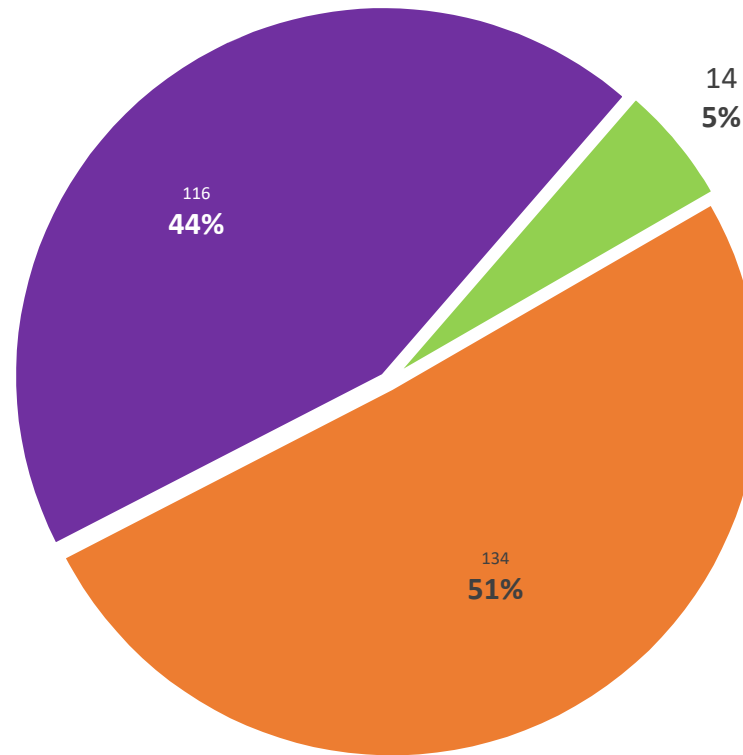


PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

I. DATOS GENERALES



1) Sexo



■ HOMBRE ■ MUJER ■ NO CONTESTÓ



VERACRUZ
GOBIERNO
DEL ESTADO



SEDESOL
Secretaría de
Desarrollo Social



CAEV
Comisión del Agua del
Estado de Veracruz



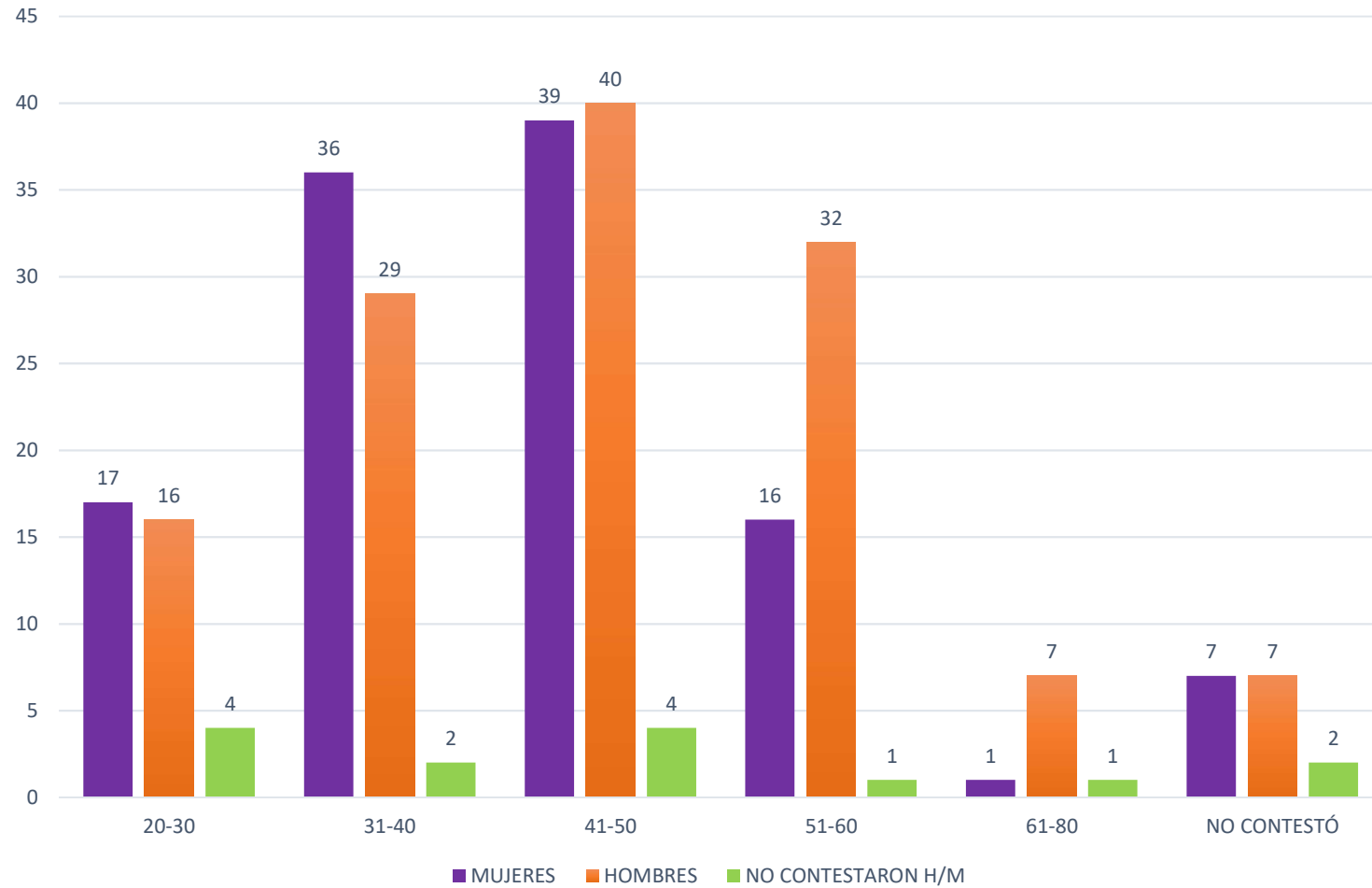
**VERA
CRUZ**
ME LLENA DE ORGULLO

CERO
A LA VIOLENCIA



TOLERANCIA
CONTRA LAS MUJERES

2) Edad



VERACRUZ
GOBIERNO
DEL ESTADO



SEDESOL
Secretaría de
Desarrollo Social



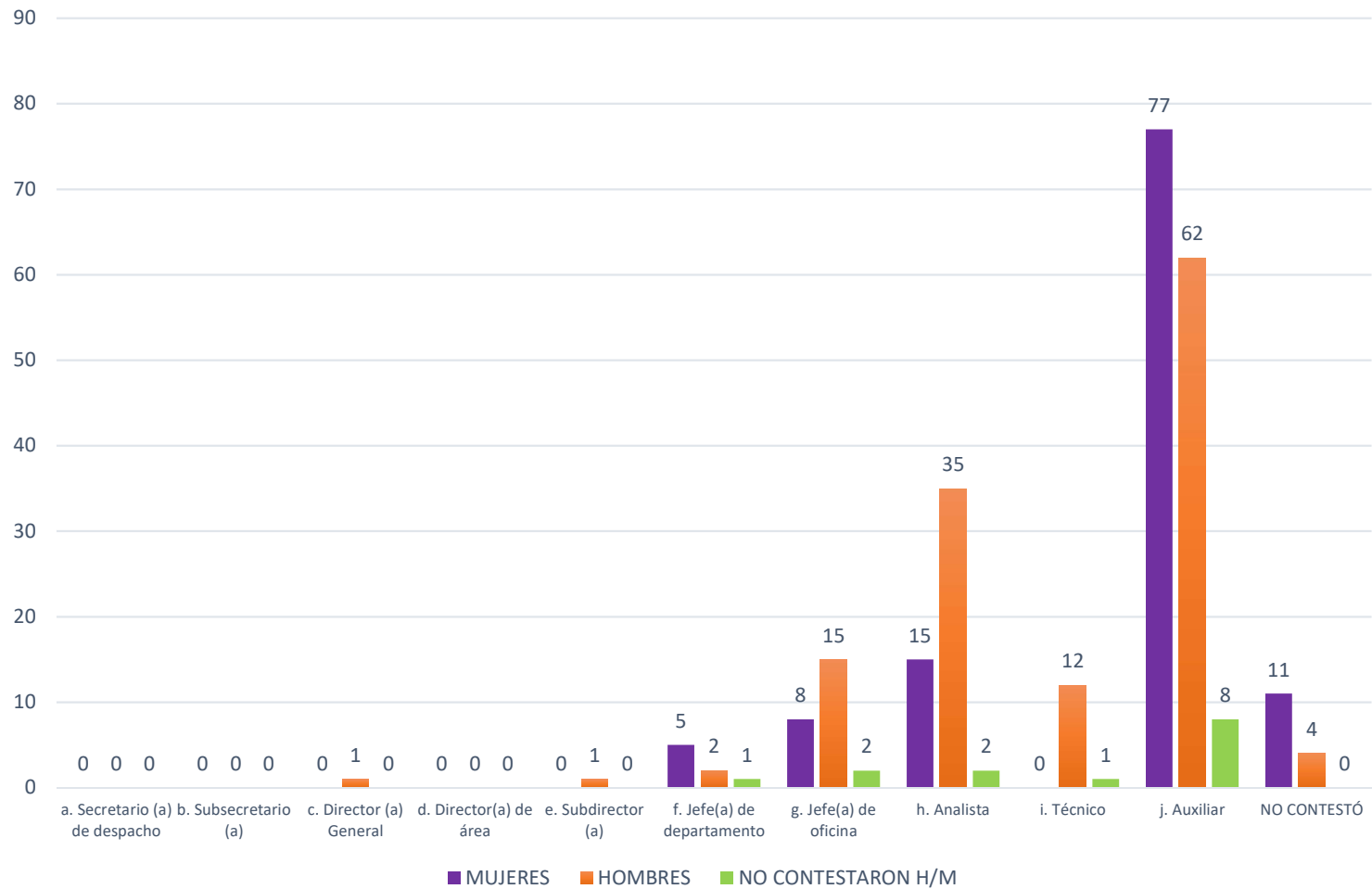
CAEV
Comisión del Agua del
Estado de Veracruz
Cobiamos
Juntos



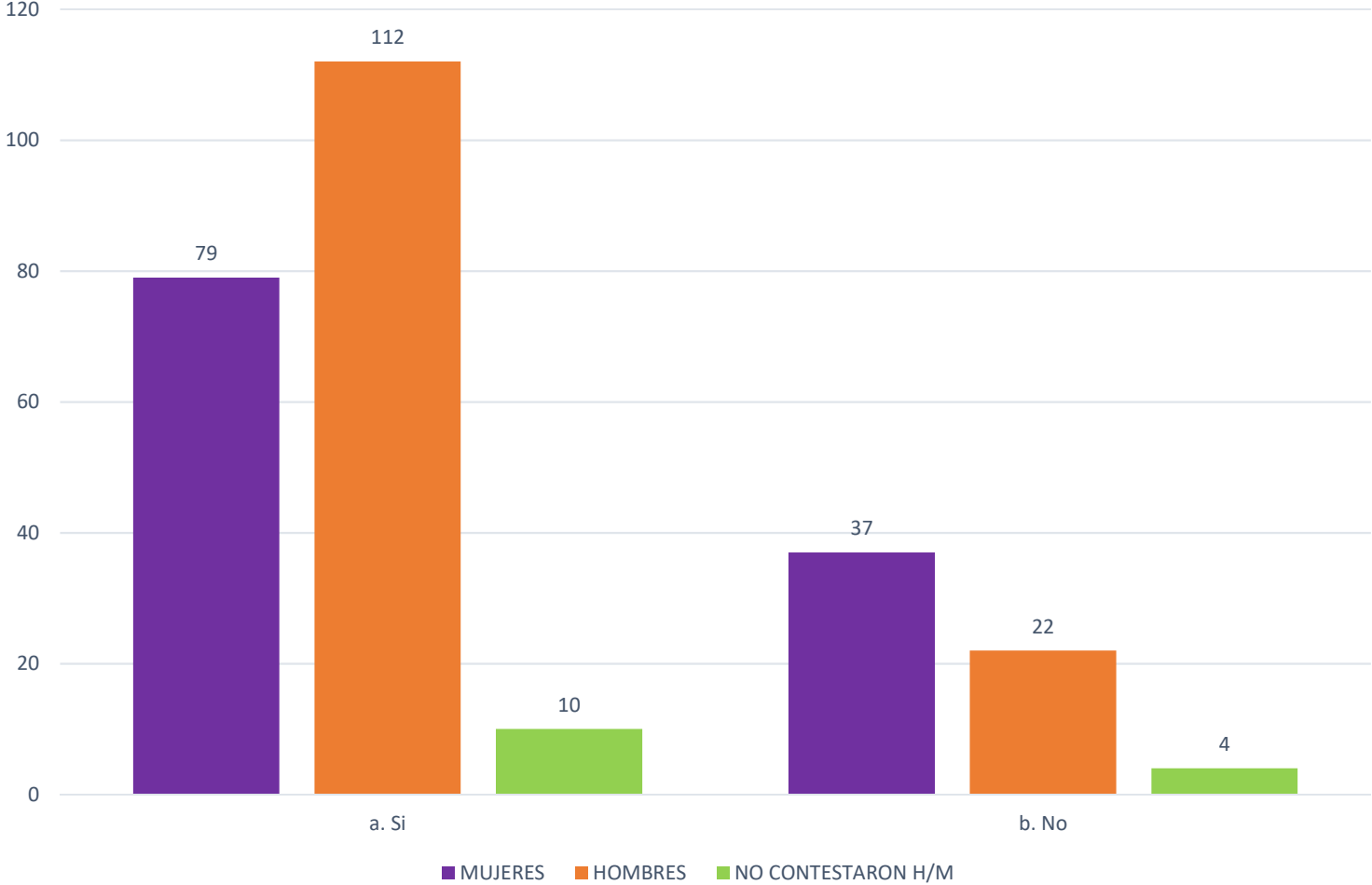
**VERA
CRUZ**
ME LLENA DE ORGULLO

CERO TOLERANCIA
A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

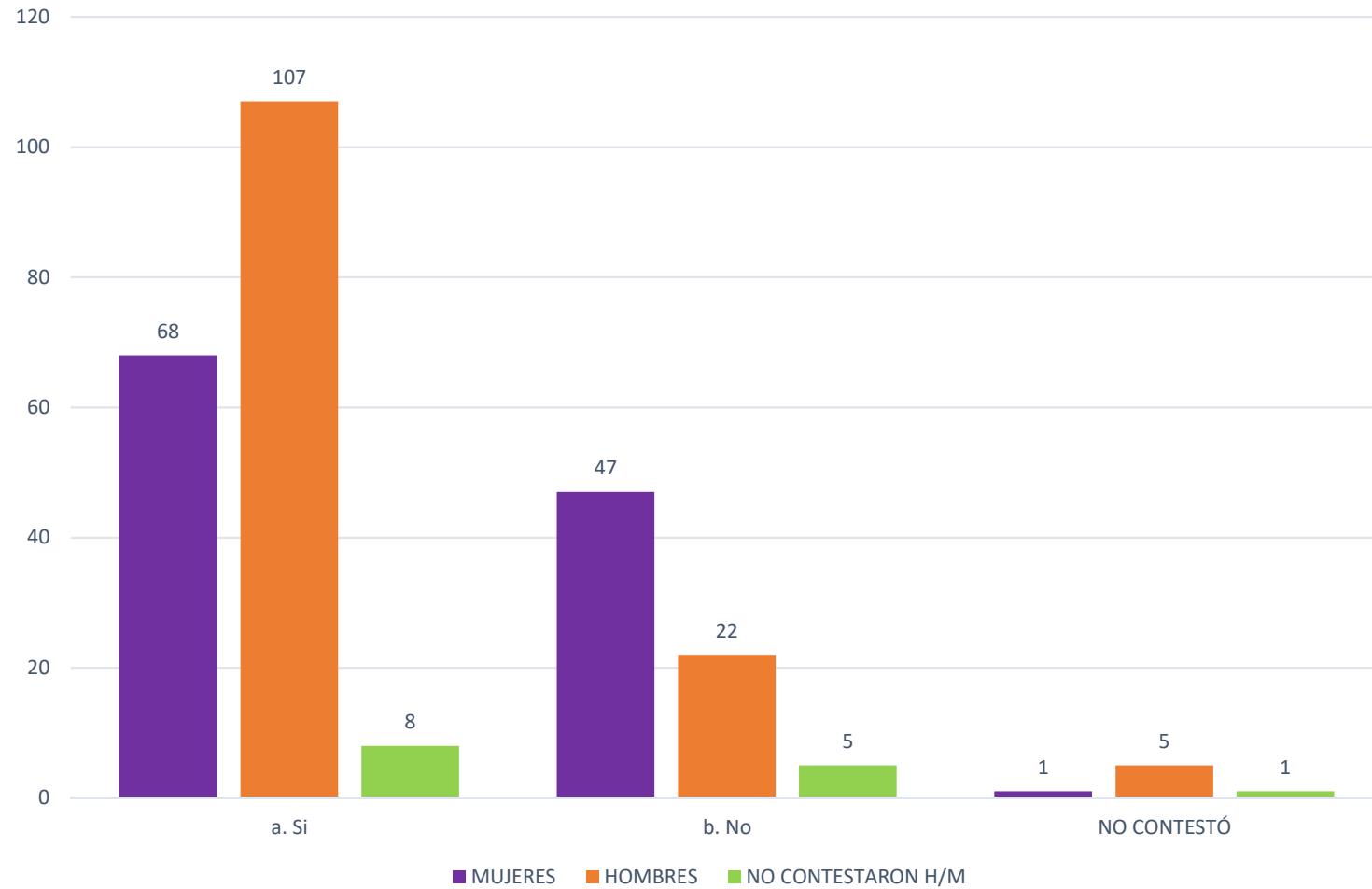
3) ¿Cuál es el nivel del cargo que desempeña actualmente?



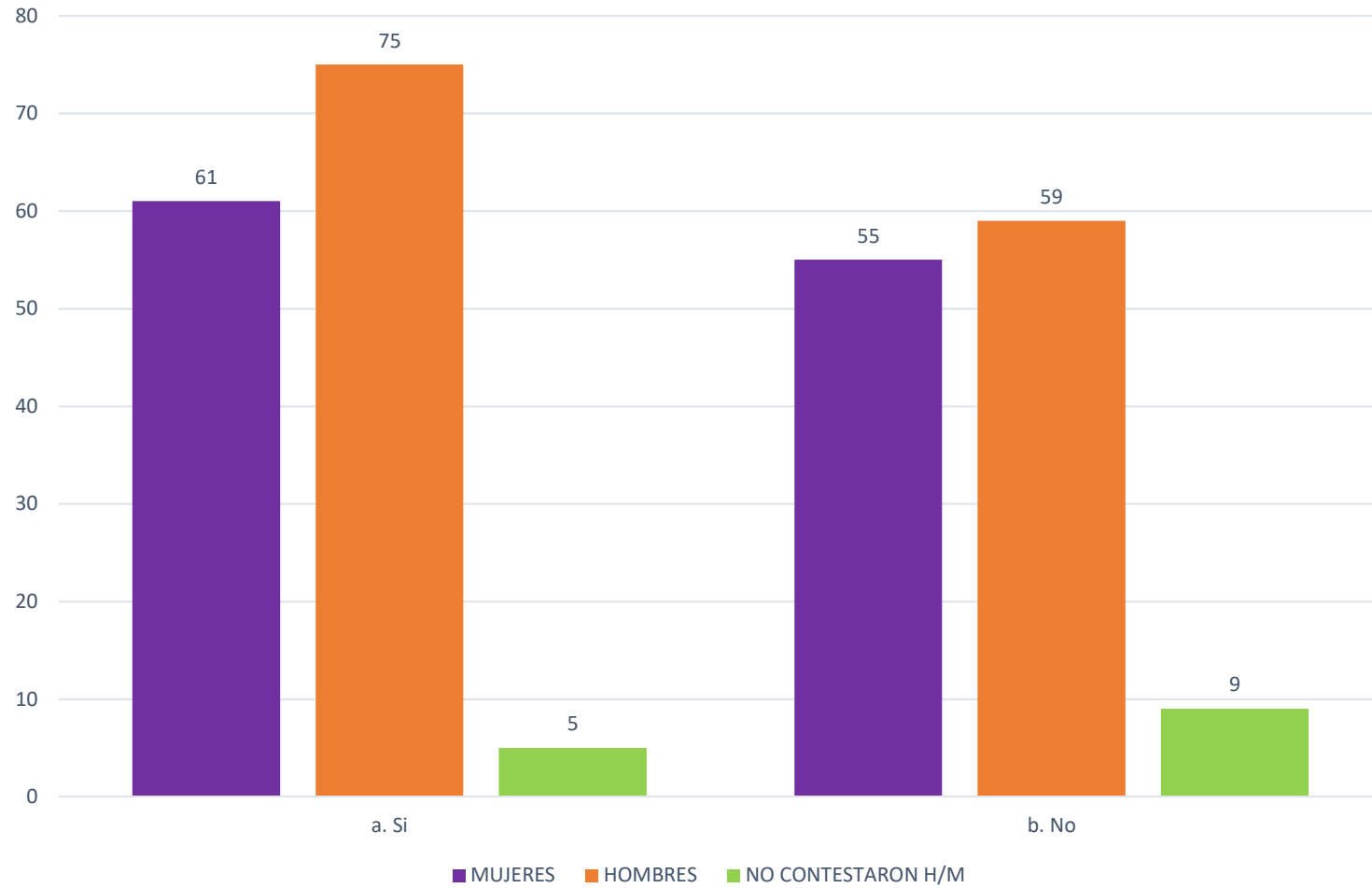
4) ¿Usted tiene hijos o hijas?



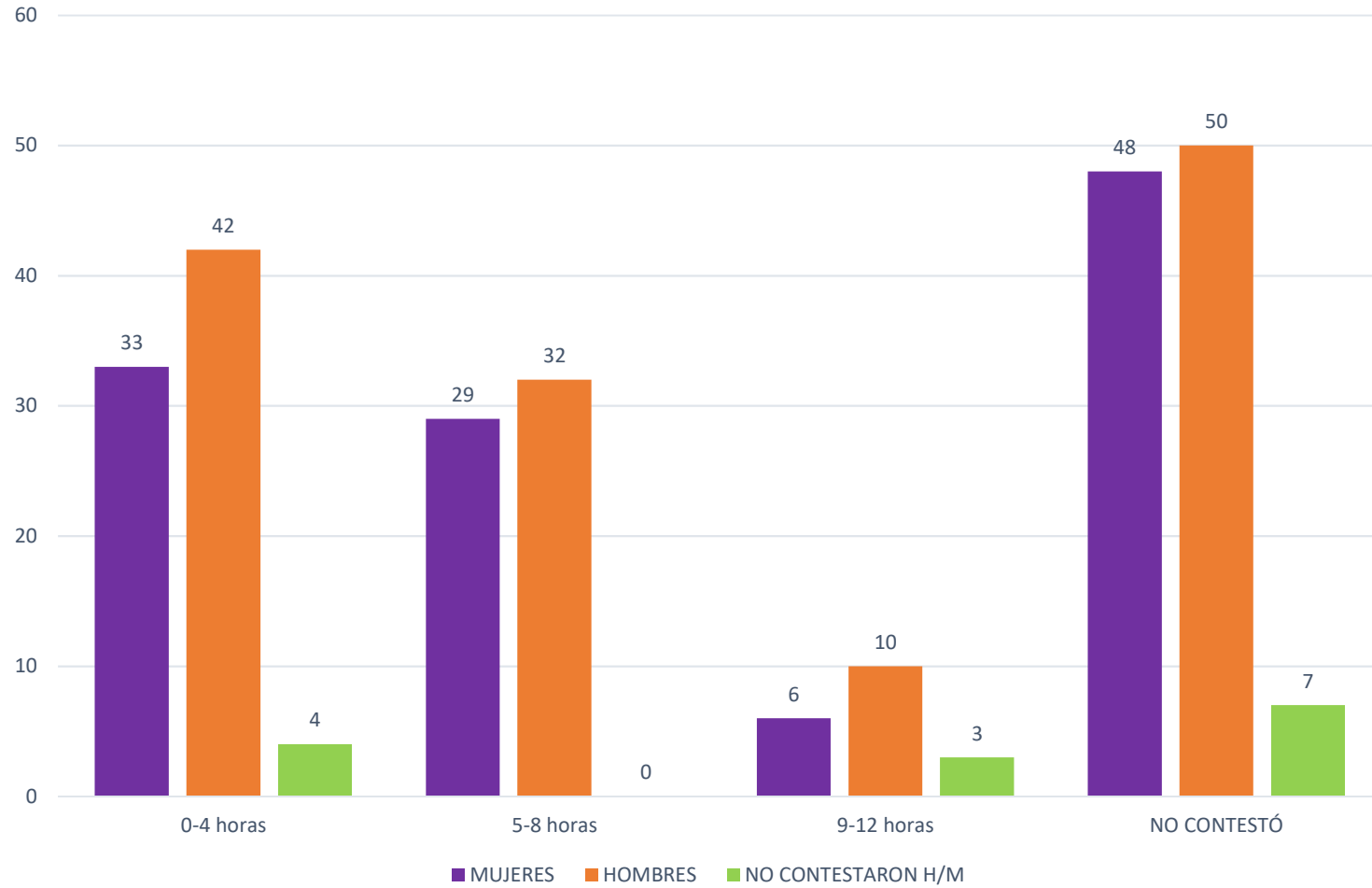
5) ¿Tiene la jefatura de la familia?



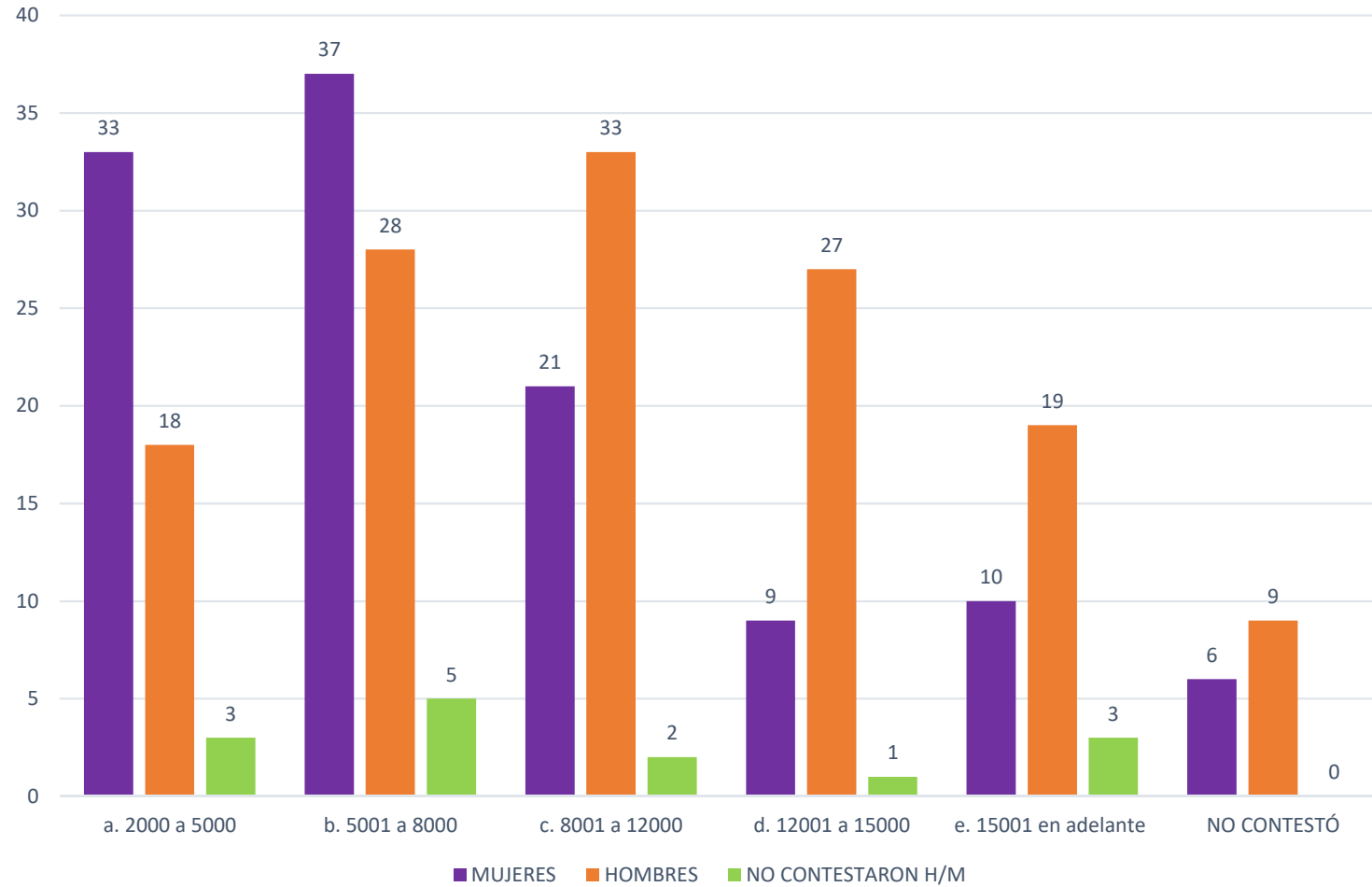
6) ¿Está a cargo del cuidado de un familiar?



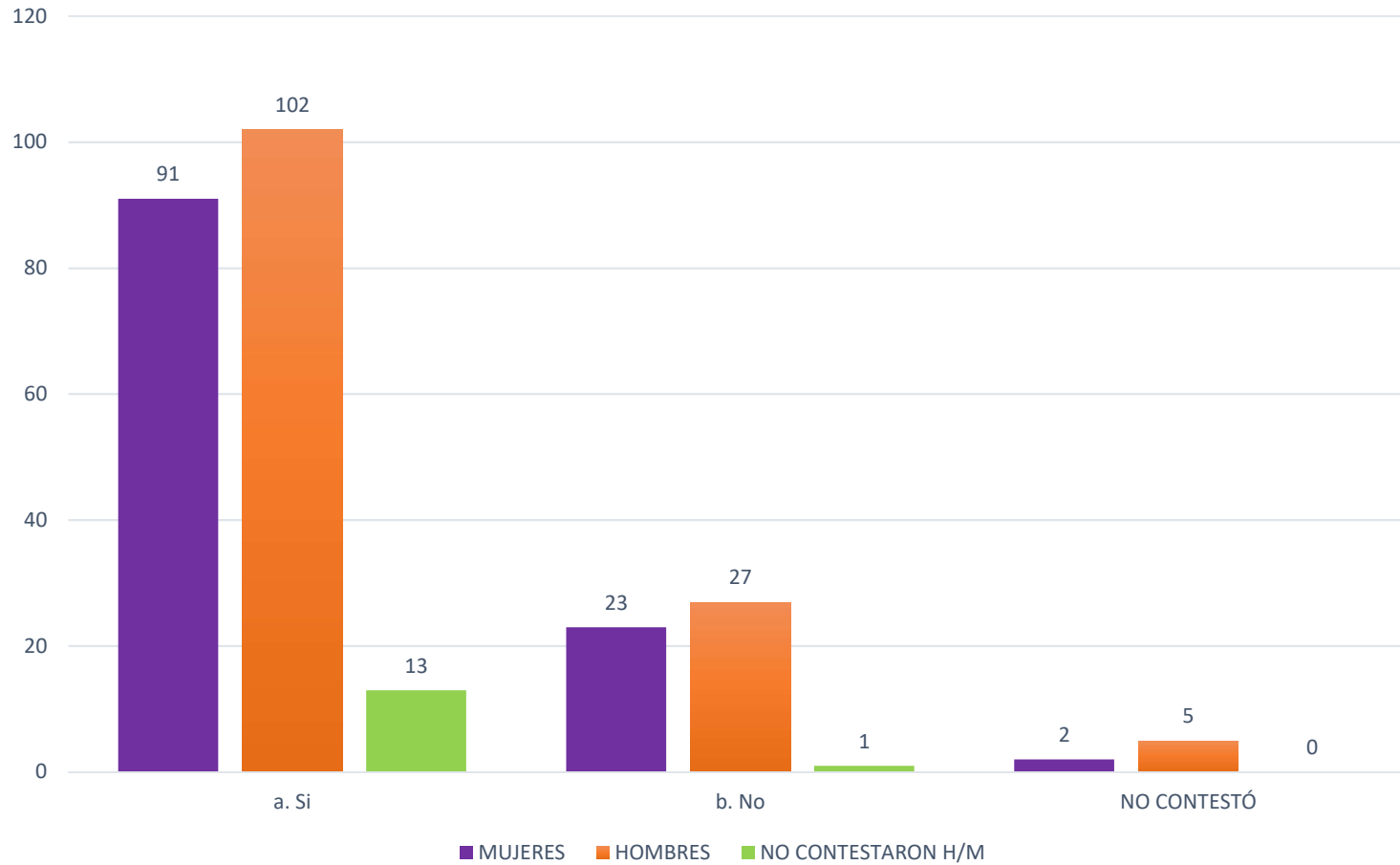
7) ¿Cuántas horas dedica al cuidado de la familia?



8) De las siguientes opciones, ¿Cuál es el rango de su salario? (Pesos MXN al mes)



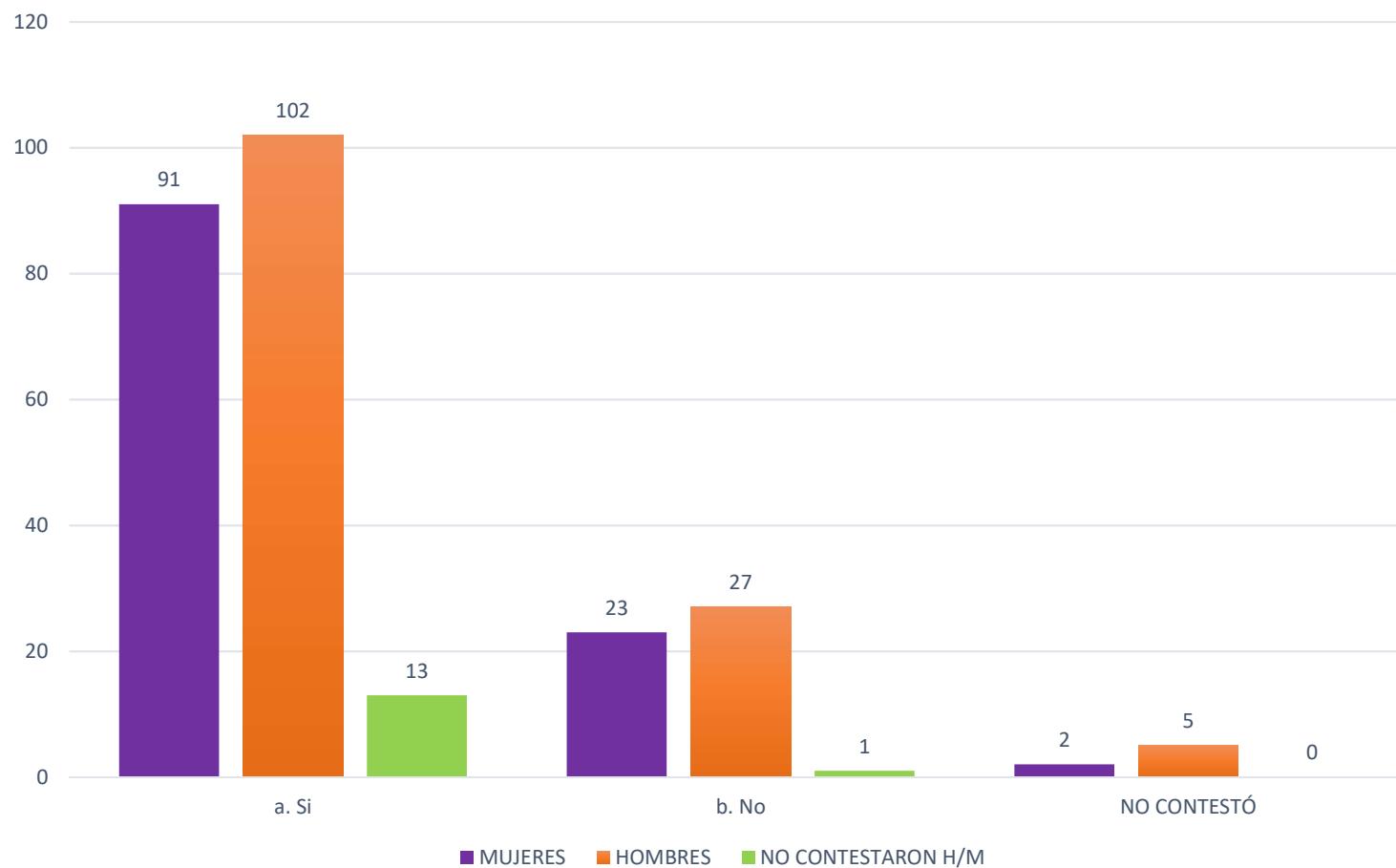
1) ¿Conoce la existencia de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz?



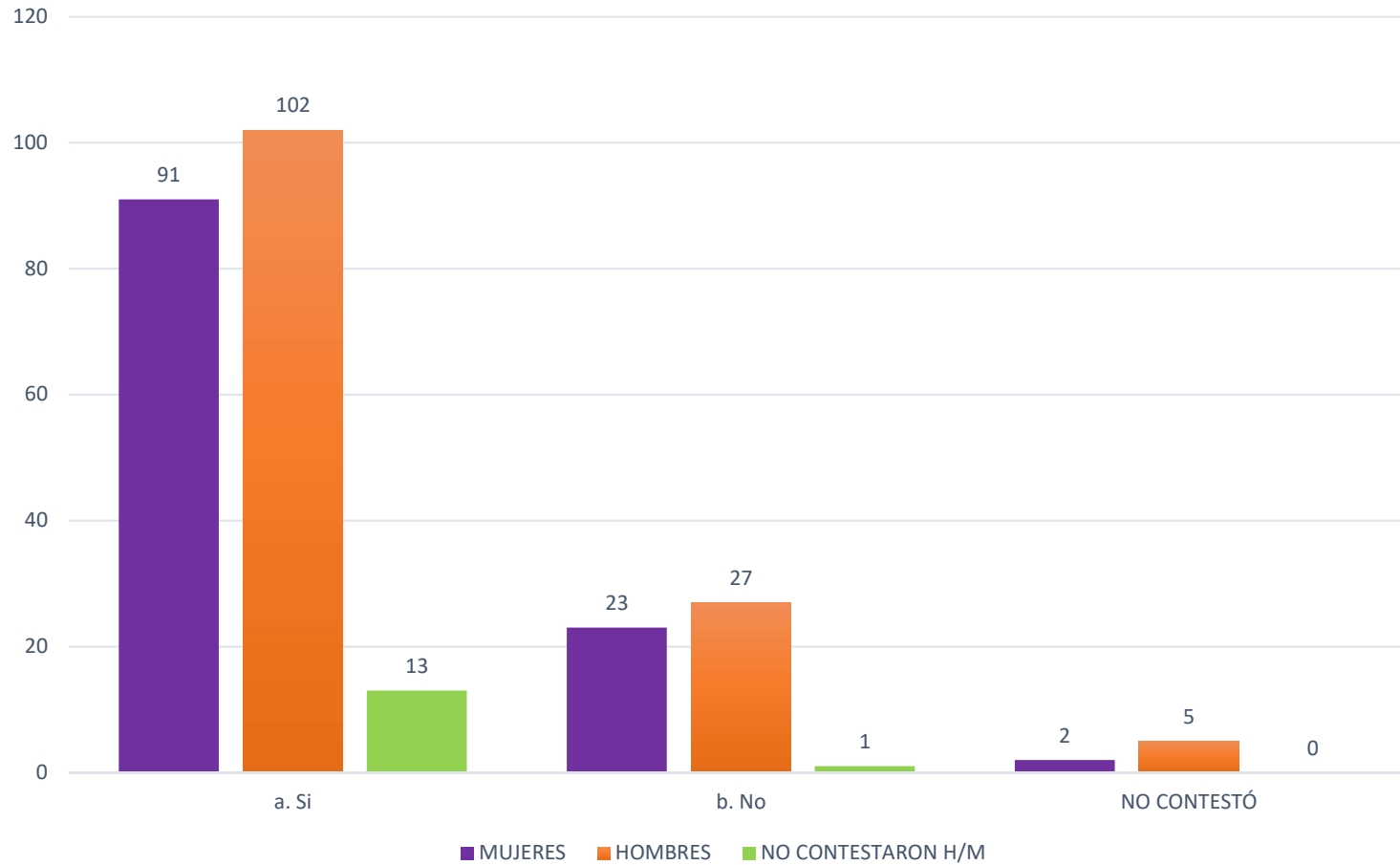
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

II. DATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE GÉNERO

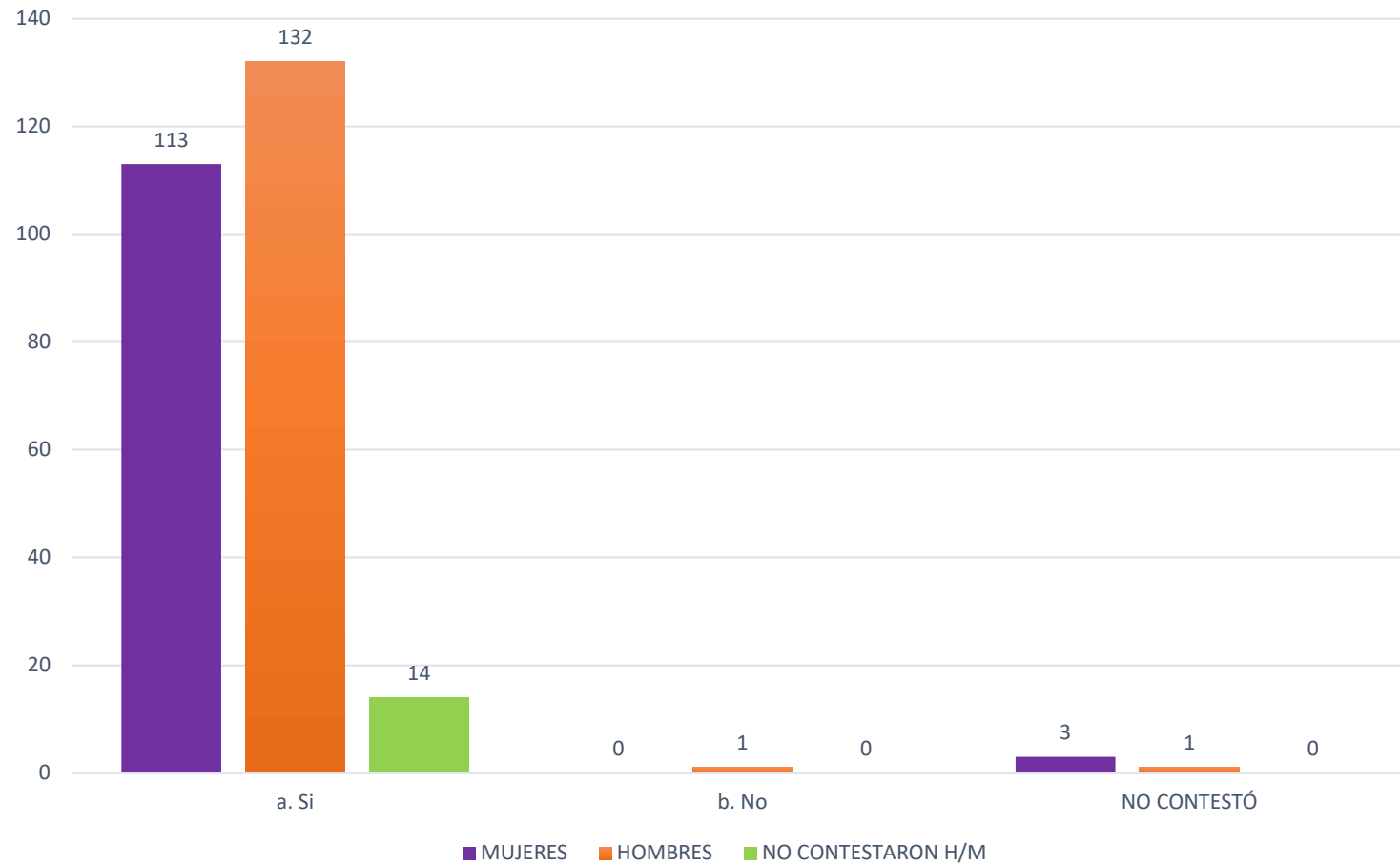
1) ¿Conoce la existencia de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz?



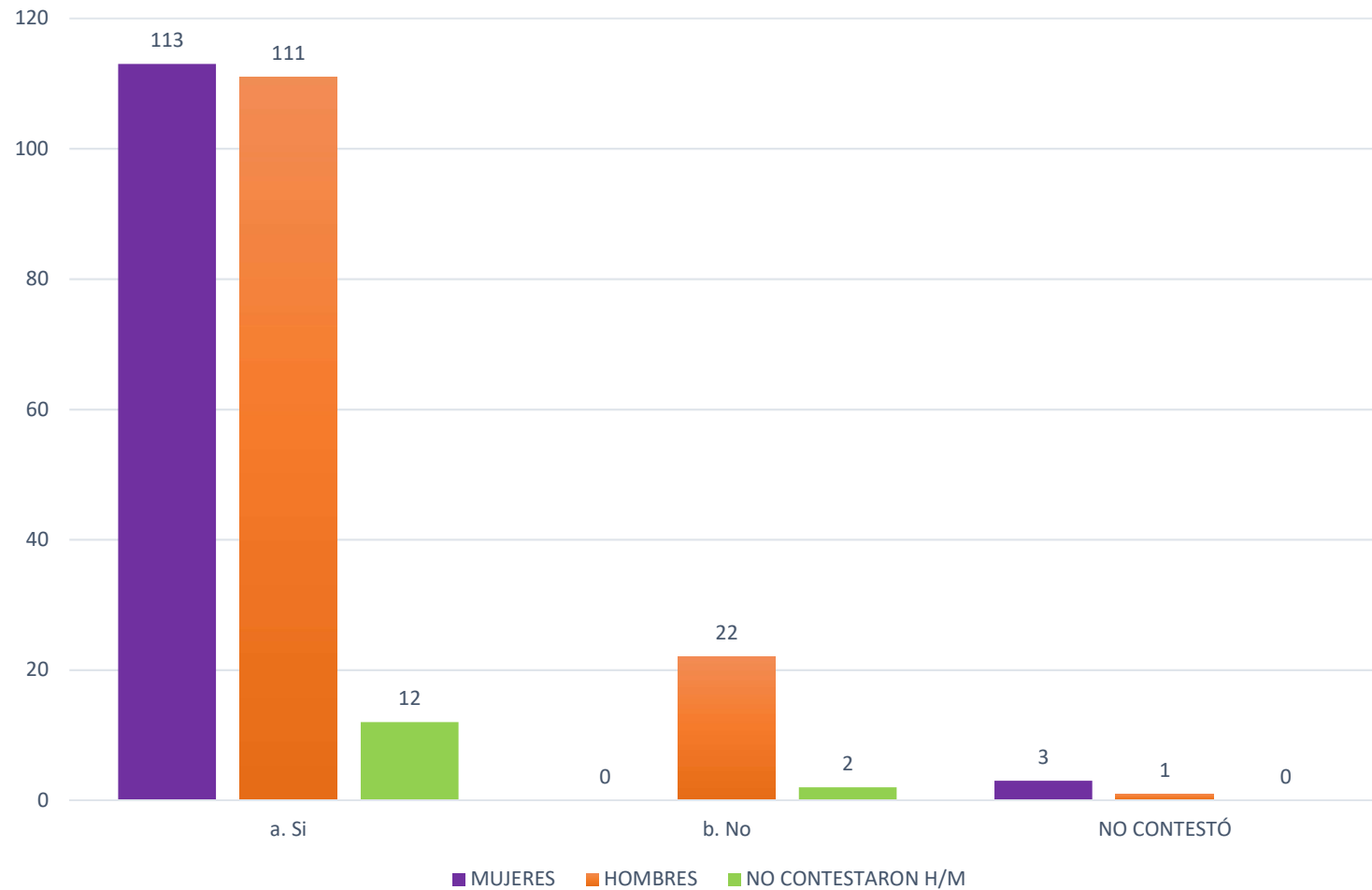
2) ¿Conoce la existencia de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave?



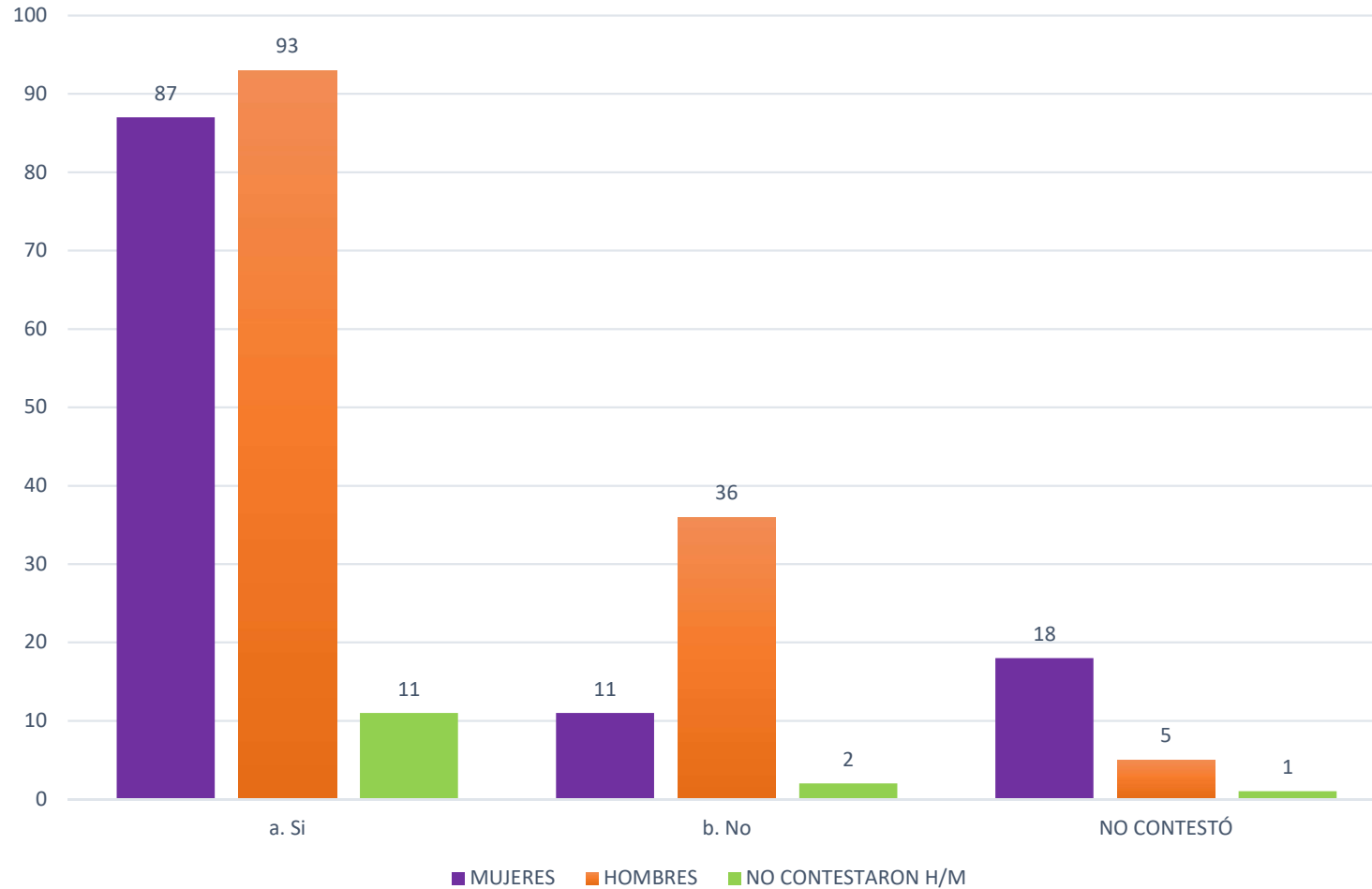
3) En mi Institución, ¿existe un área administrativa para tratar temas de género?



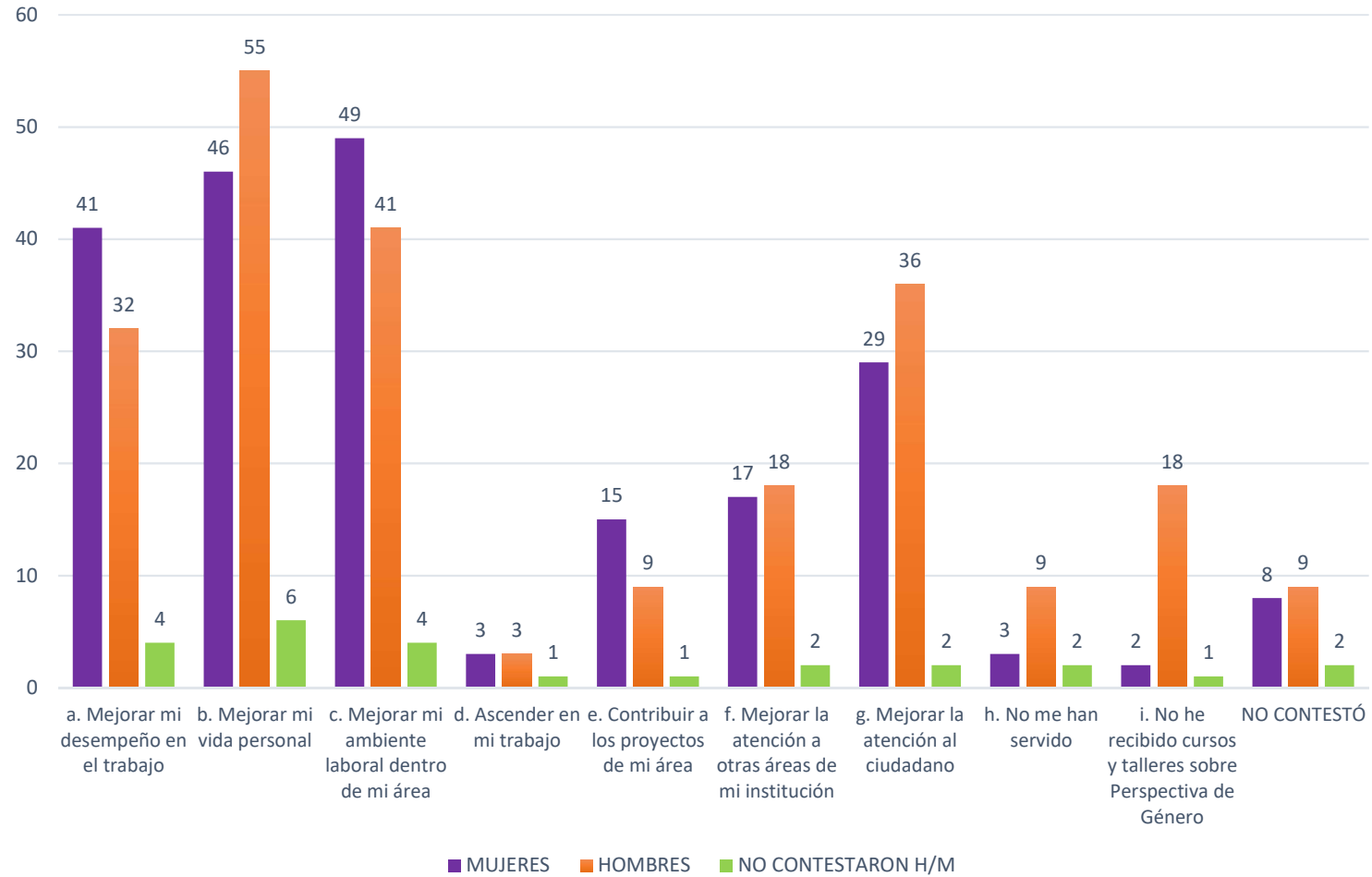
4) ¿Ha recibido cursos y talleres sobre Perspectiva de Género?



5) Me interesa capacitarme en Perspectiva de Género.



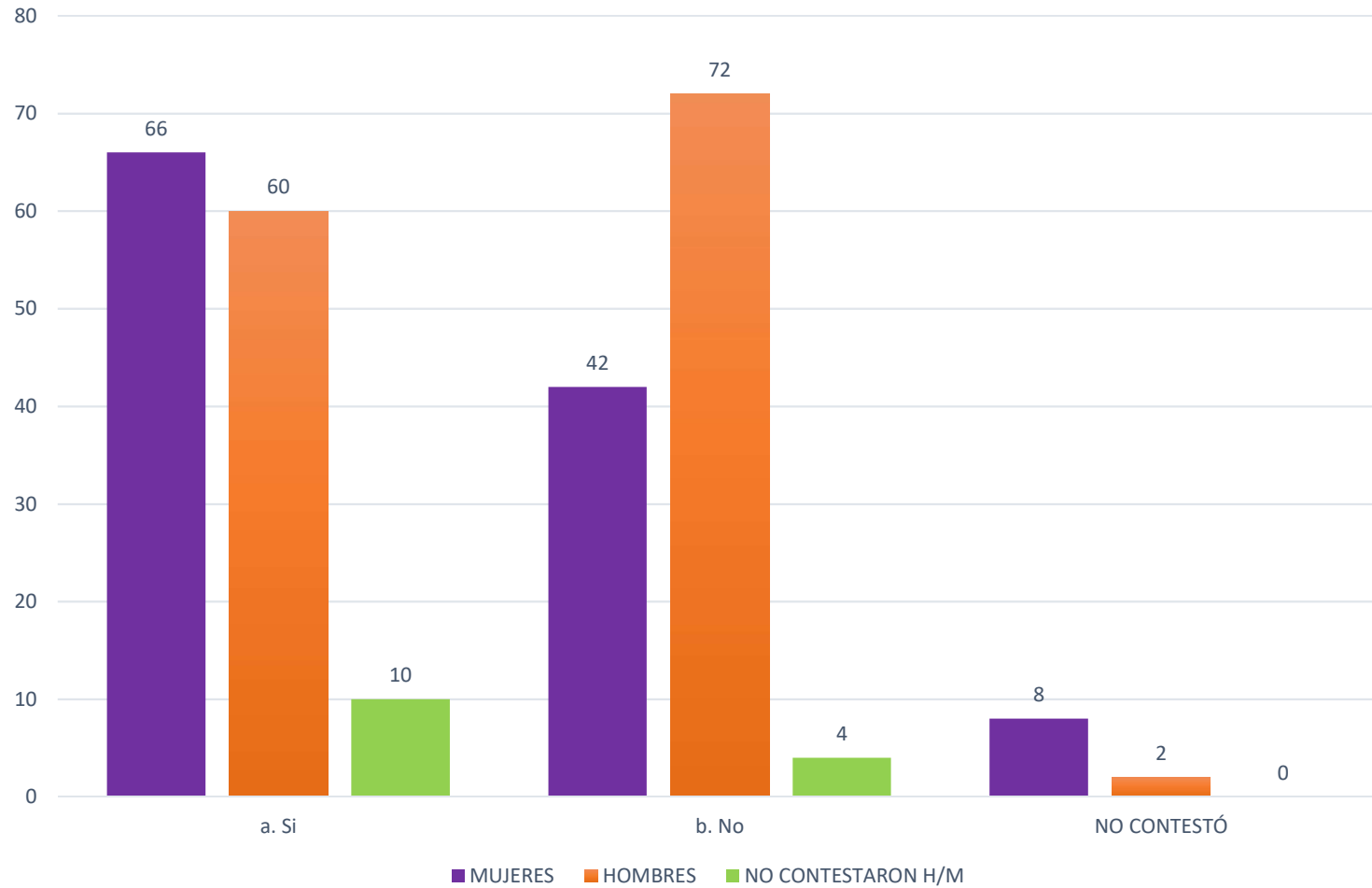
6) Los cursos y talleres sobre Perspectiva de Género me han servido para:



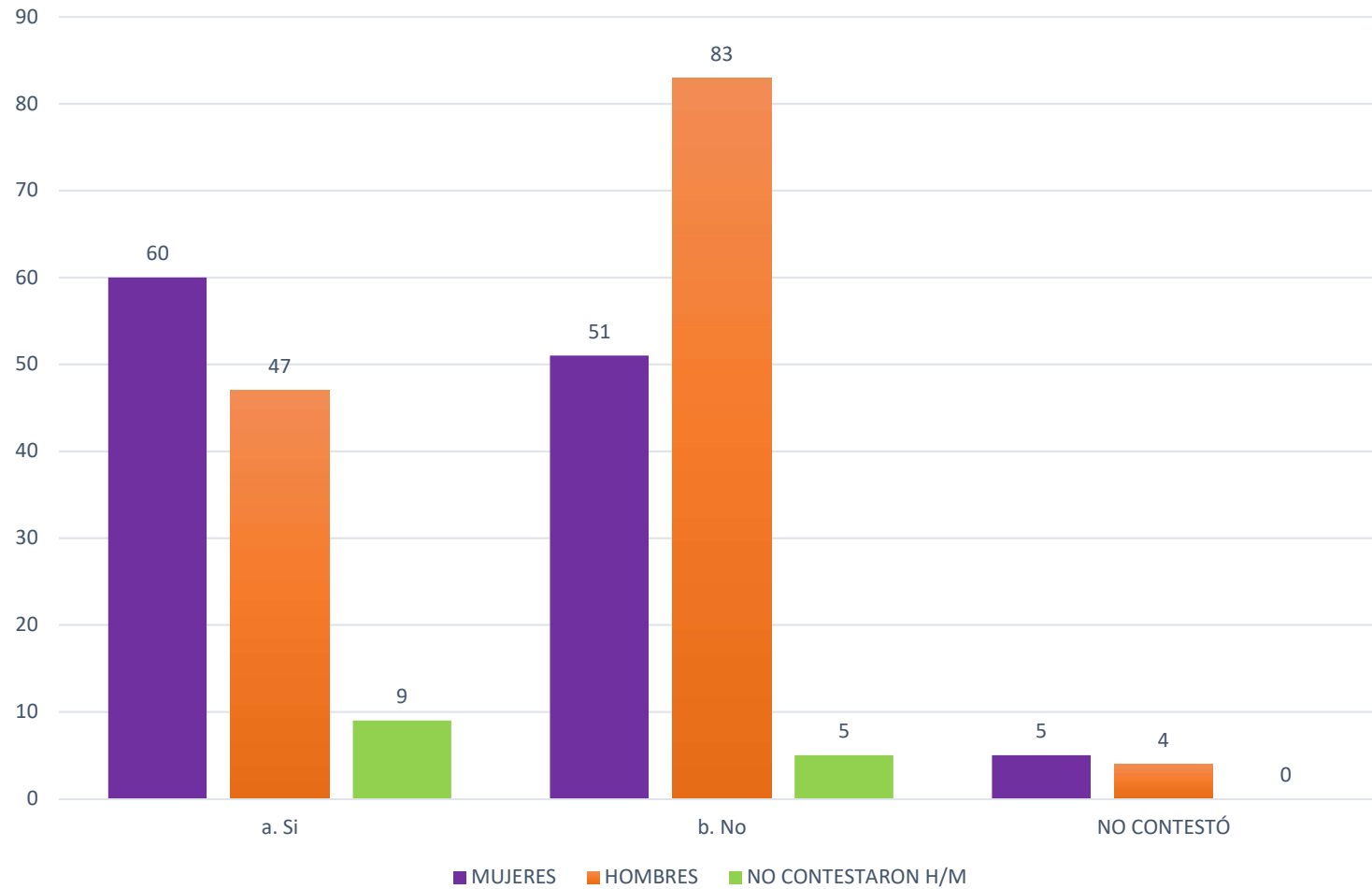
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

III. CONDUCTAS O SITUACIONES

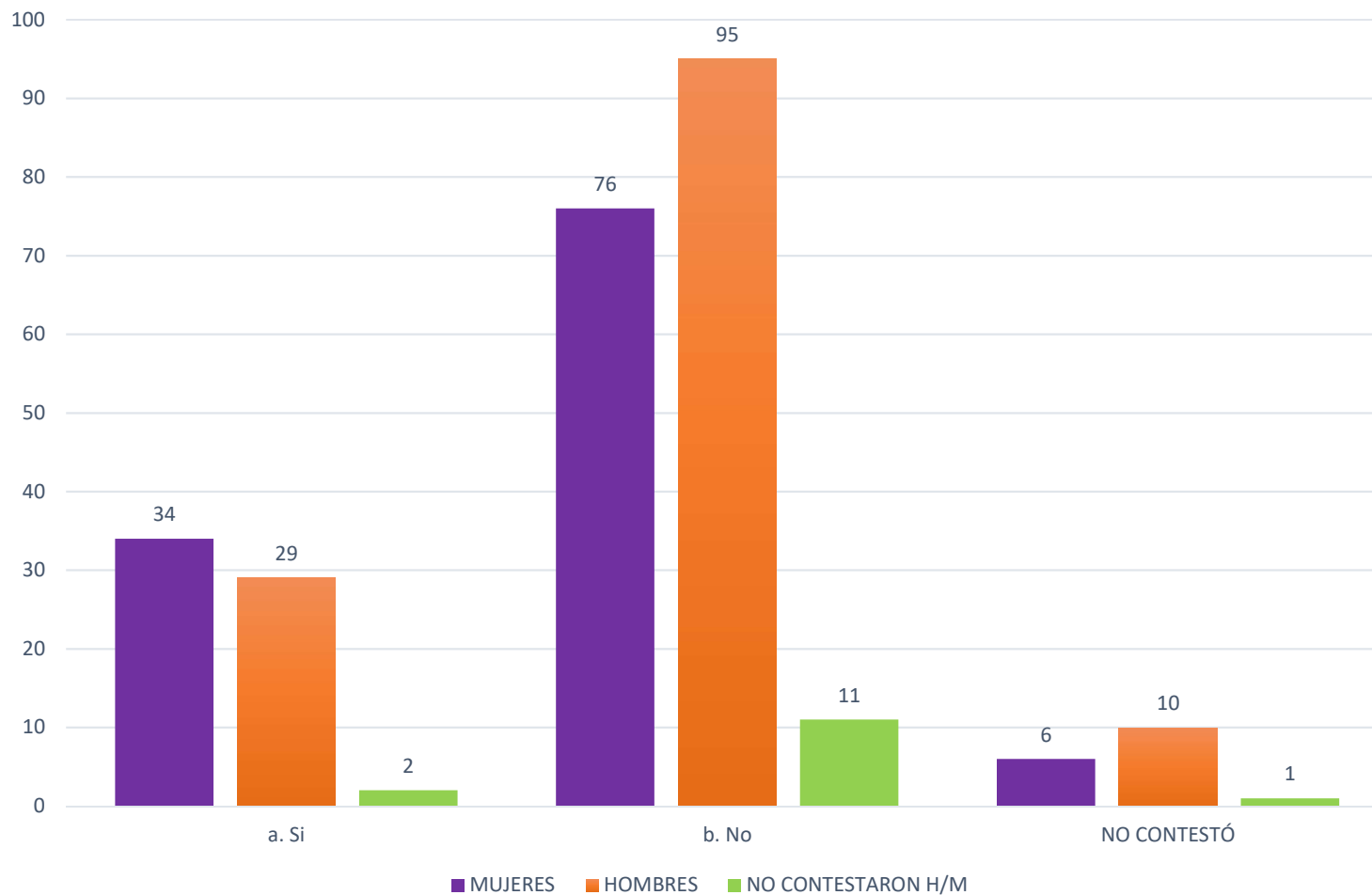
1) Murmuraciones o calumnias.



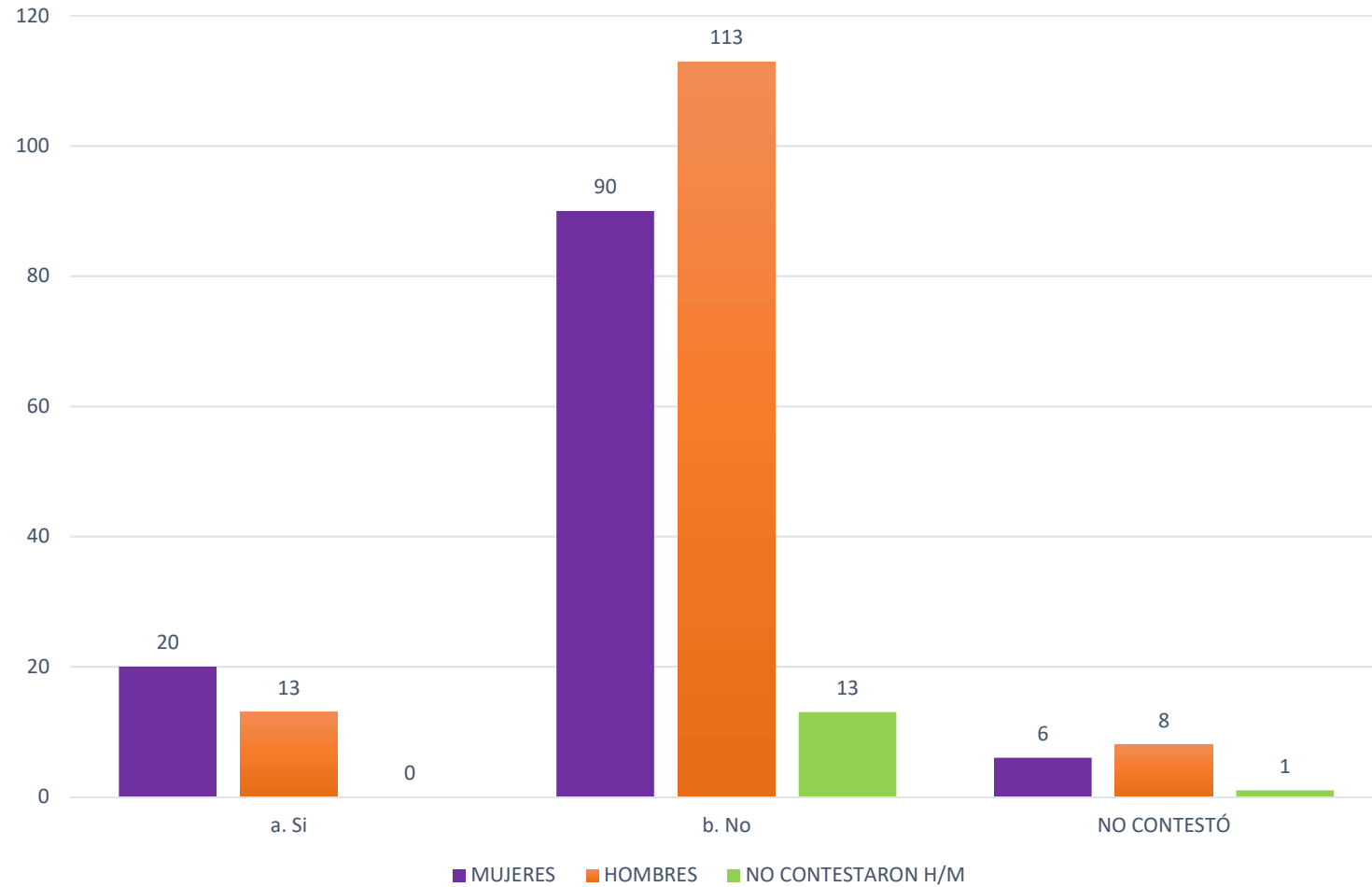
2) Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre su vida.



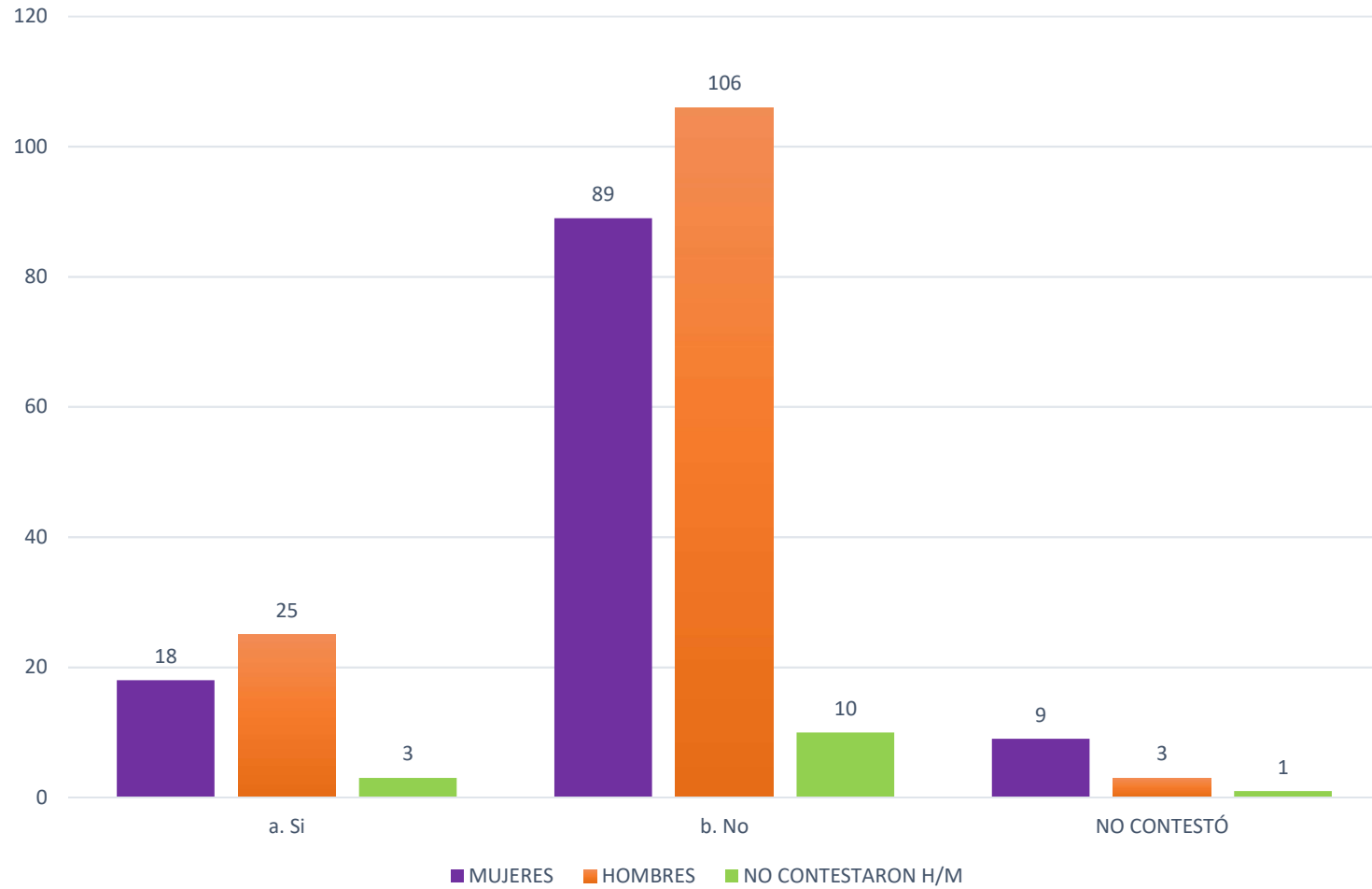
3) Ridiculizar.



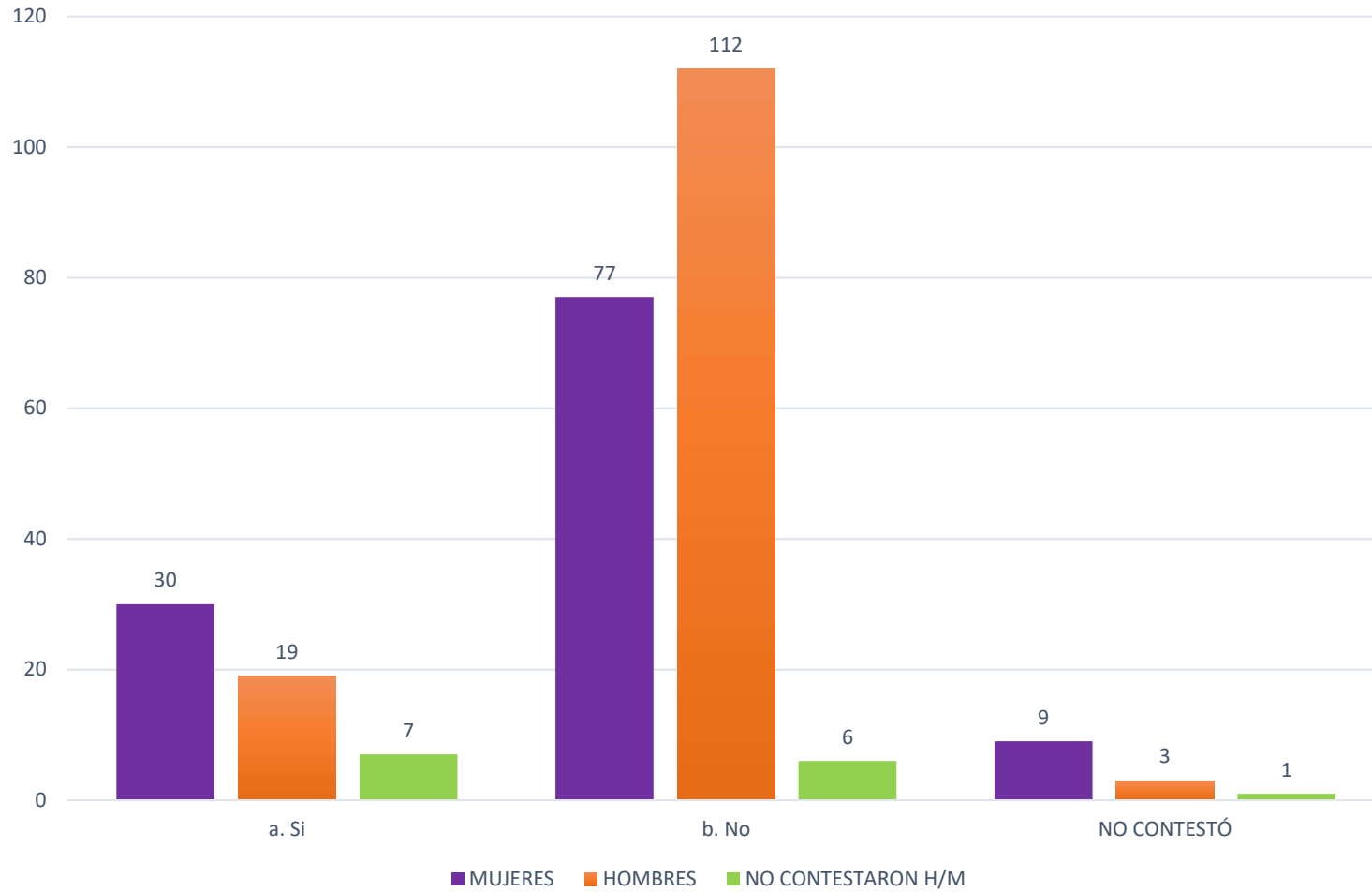
4) Burlarse de sus dolencias o discapacidad.



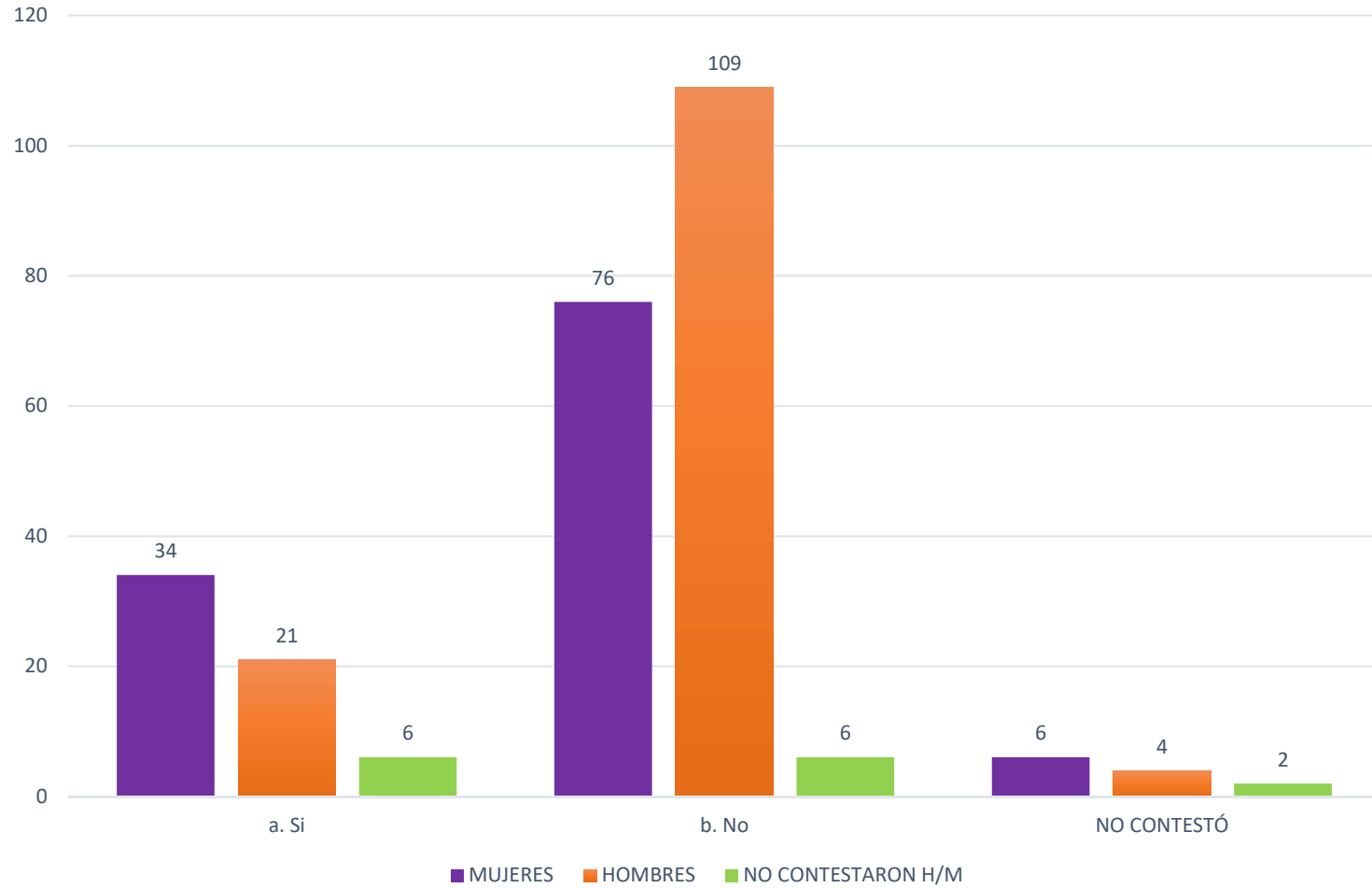
5) Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas.



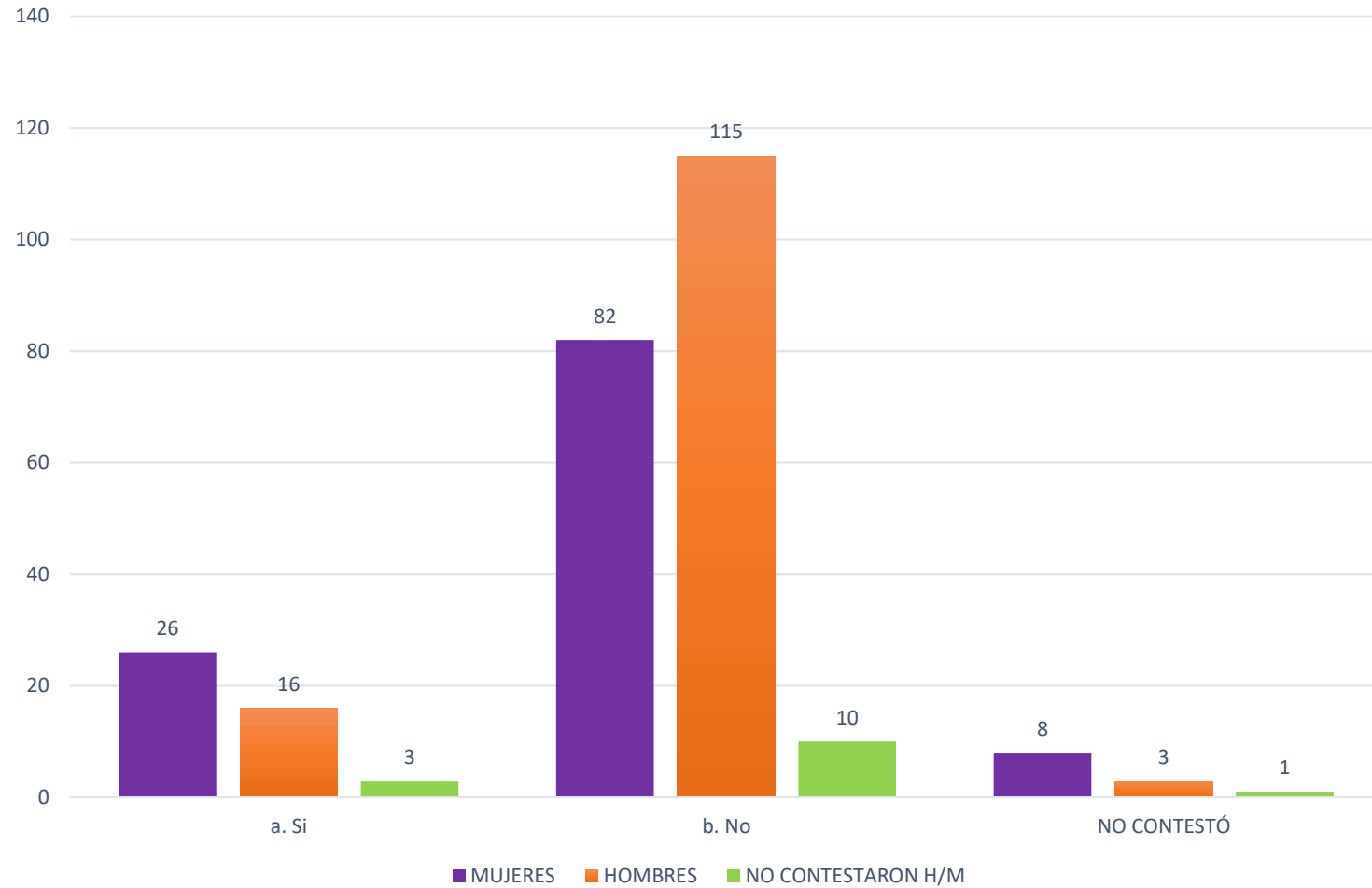
6) Emitir mensajes represivos u ofensivos.



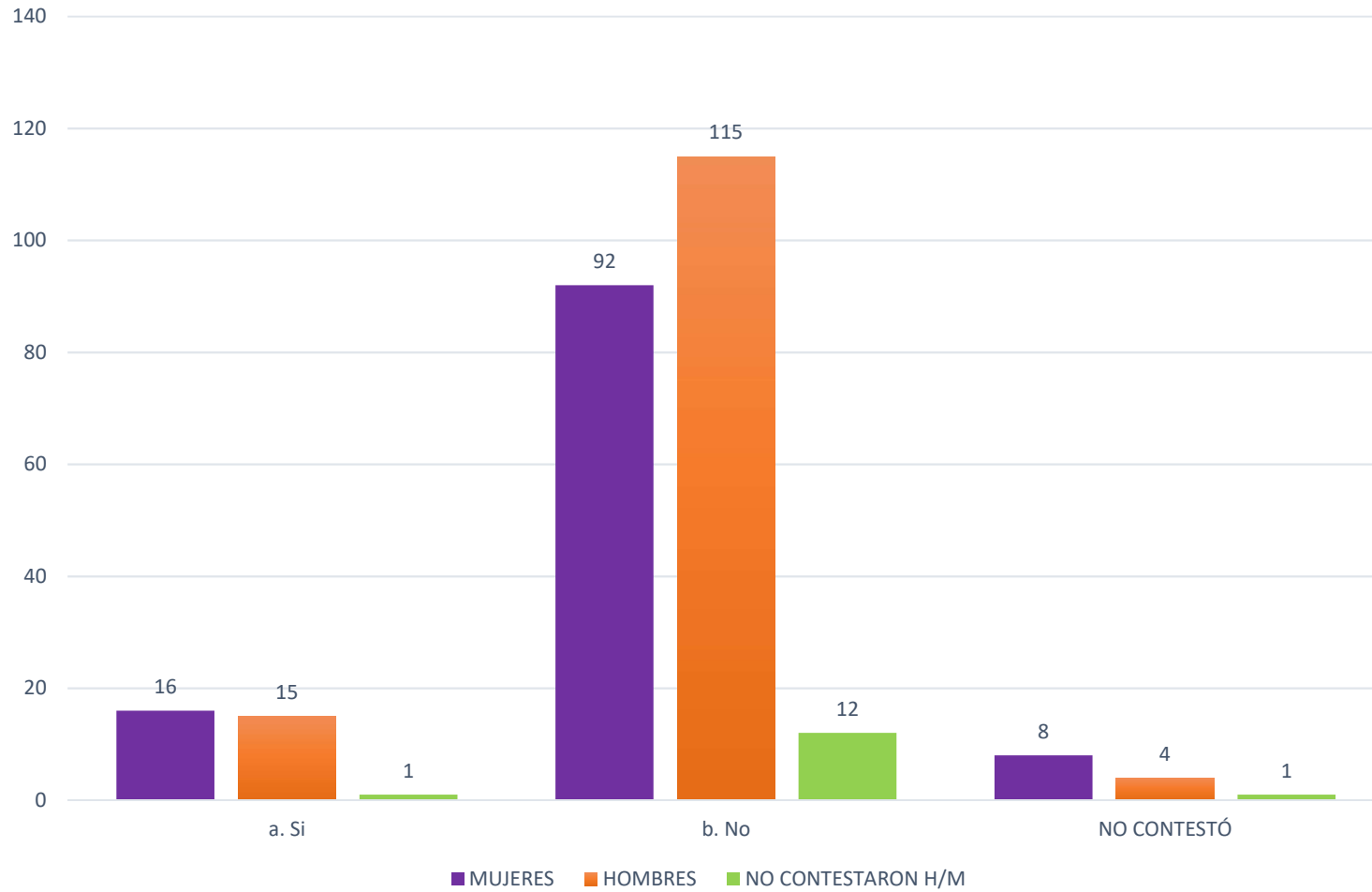
7) Dirigirle miradas de desprecio.



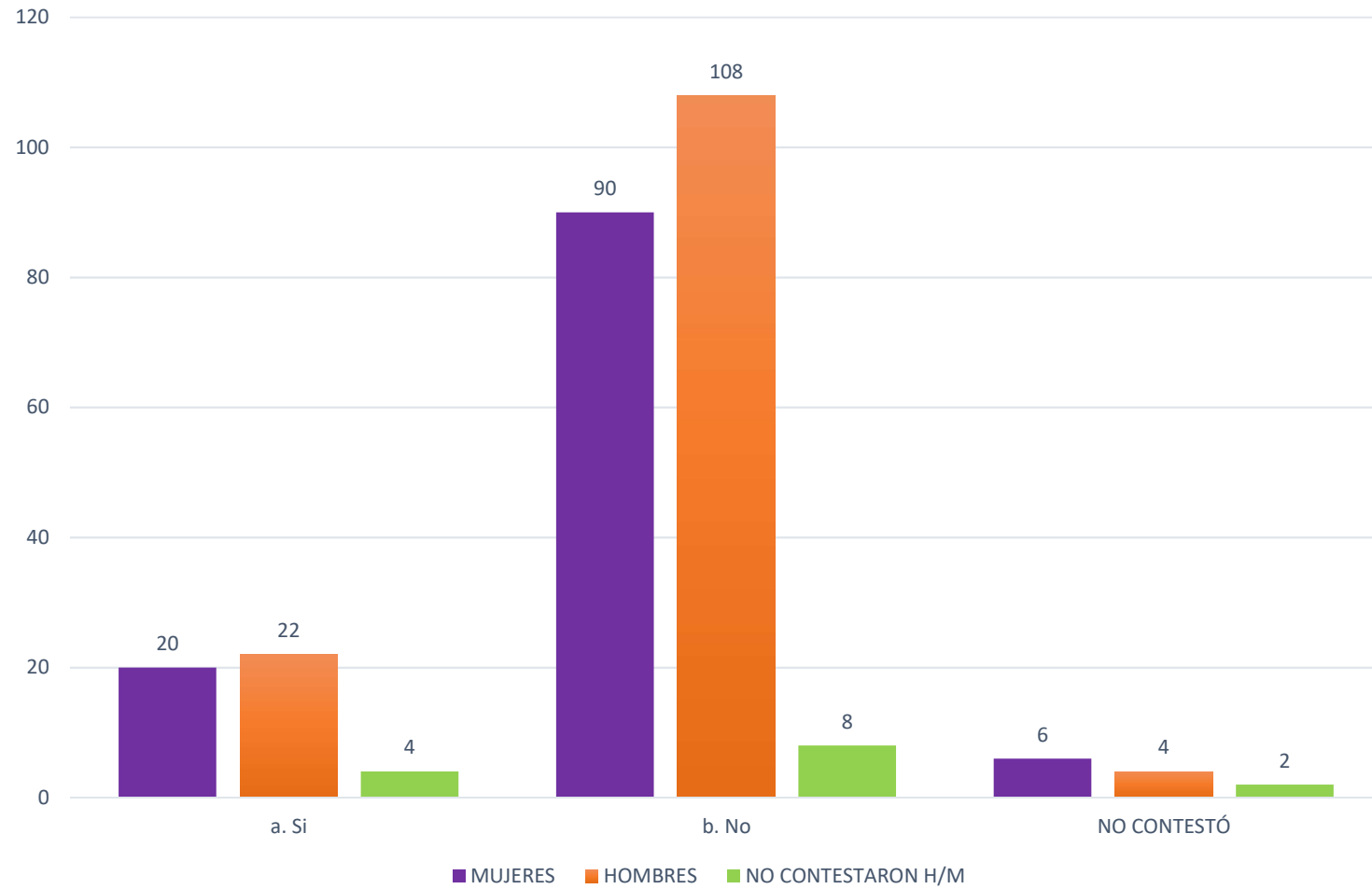
8) Maltratar verbalmente en público.



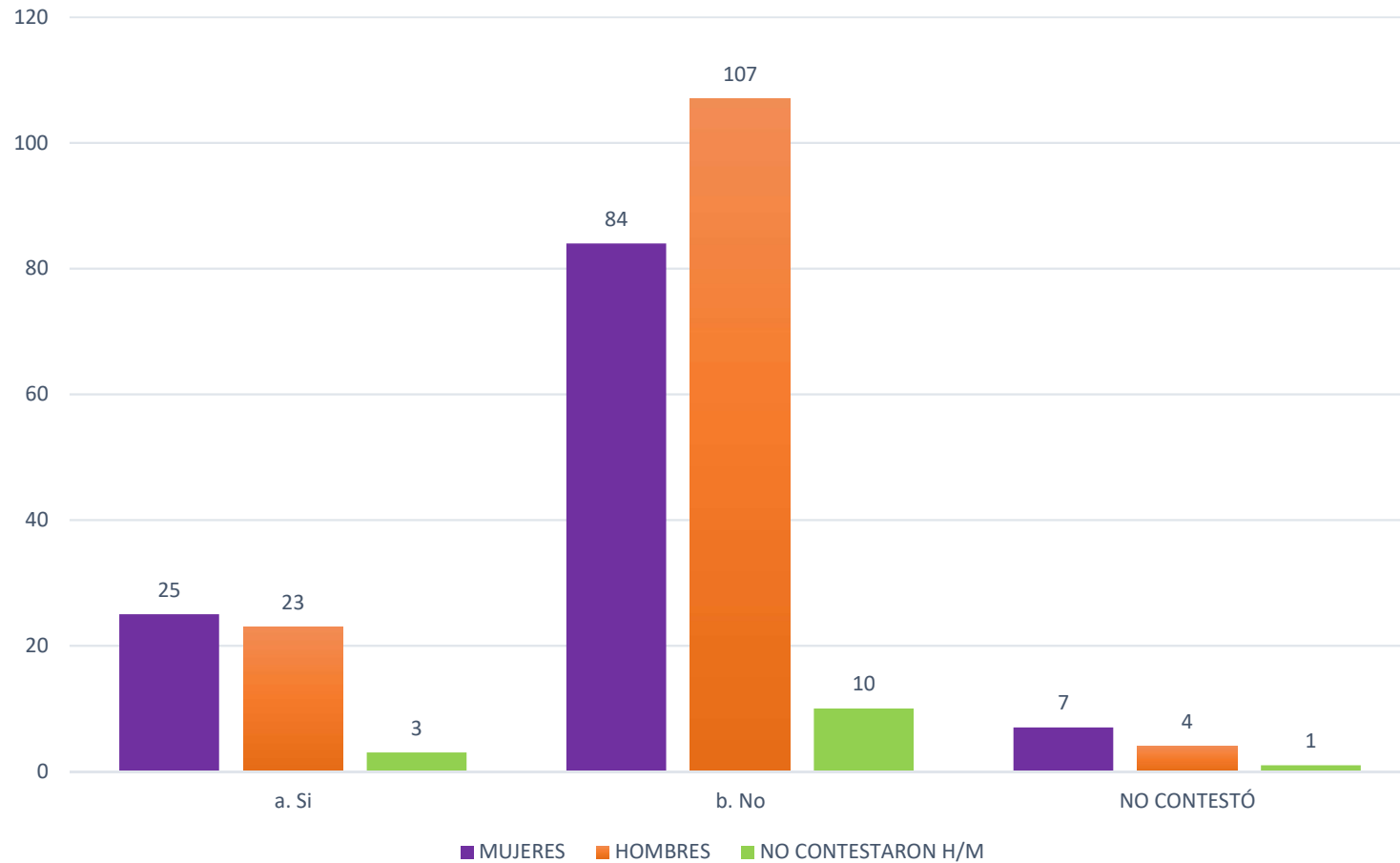
9) Se le atribuyen apodosos ofensivos.



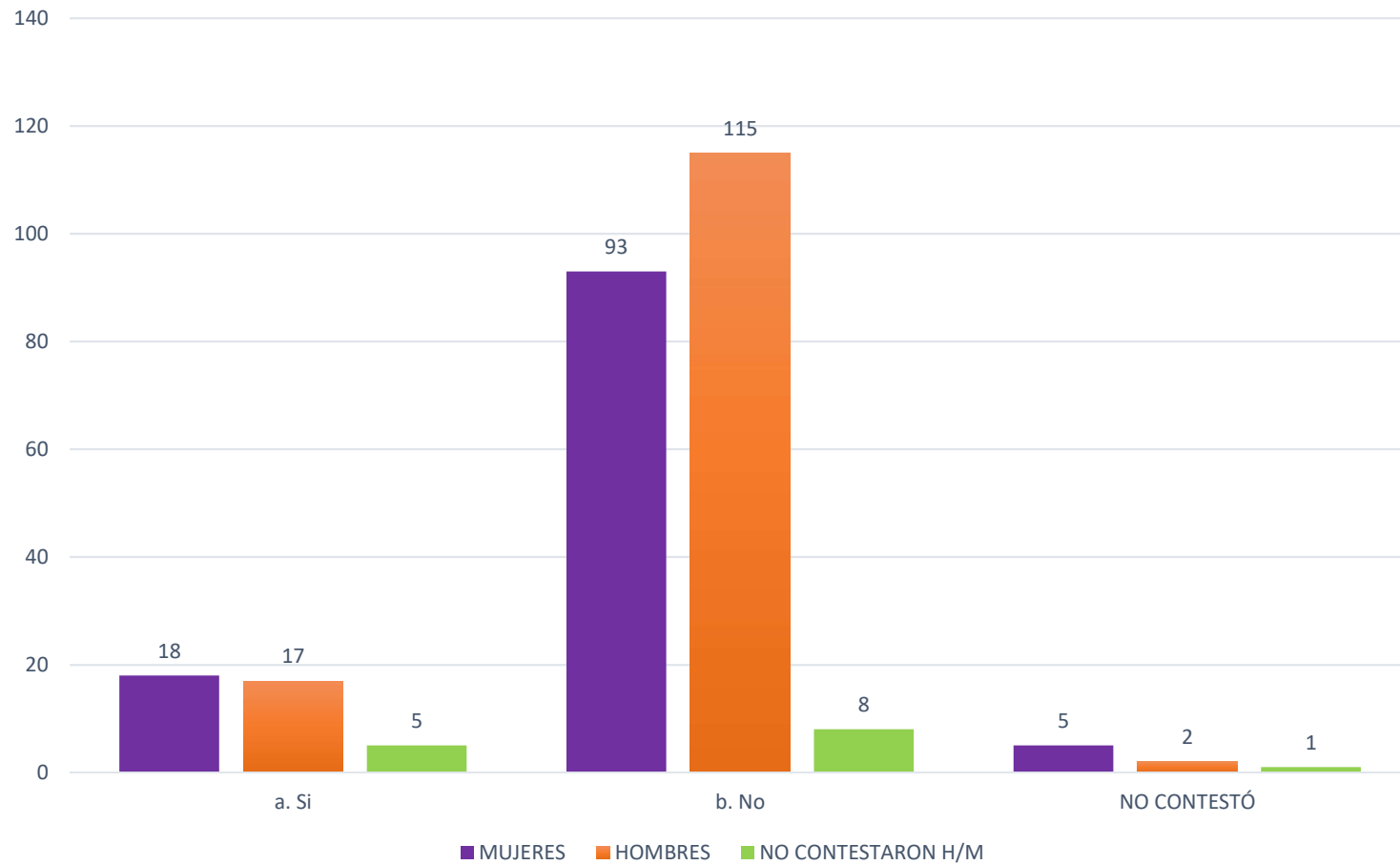
10) Amenazas de despidos.



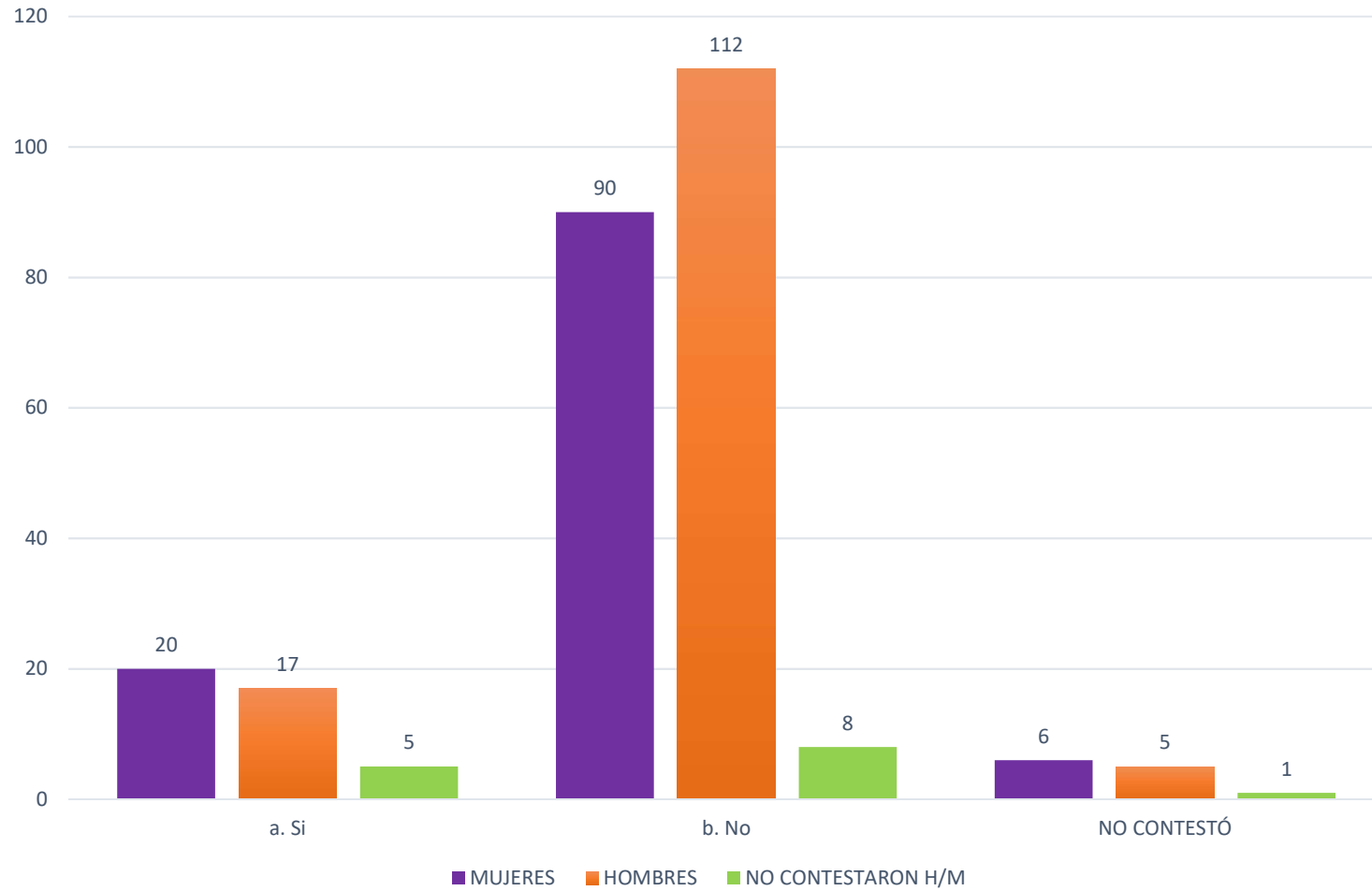
11) Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas.



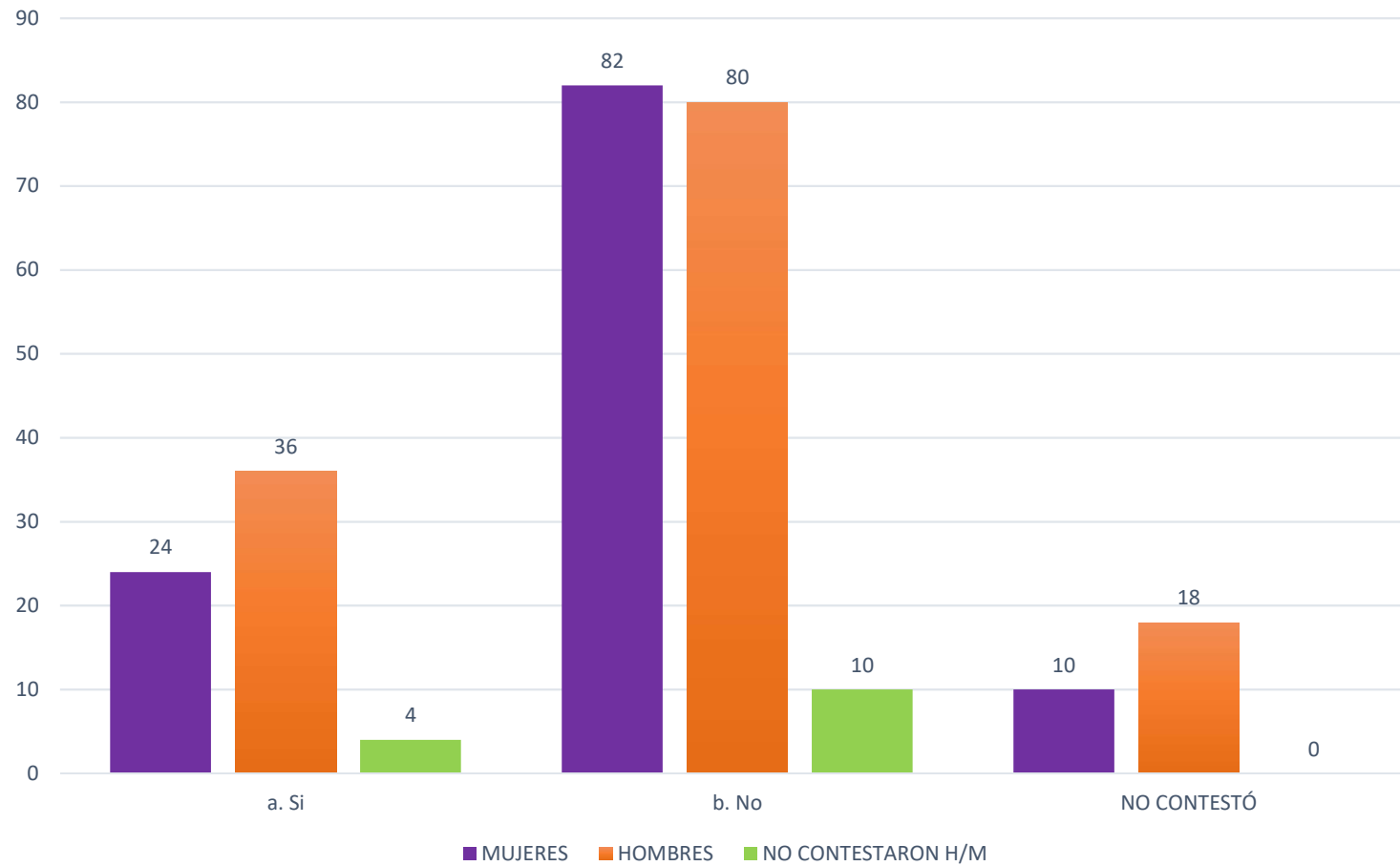
12) Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes.



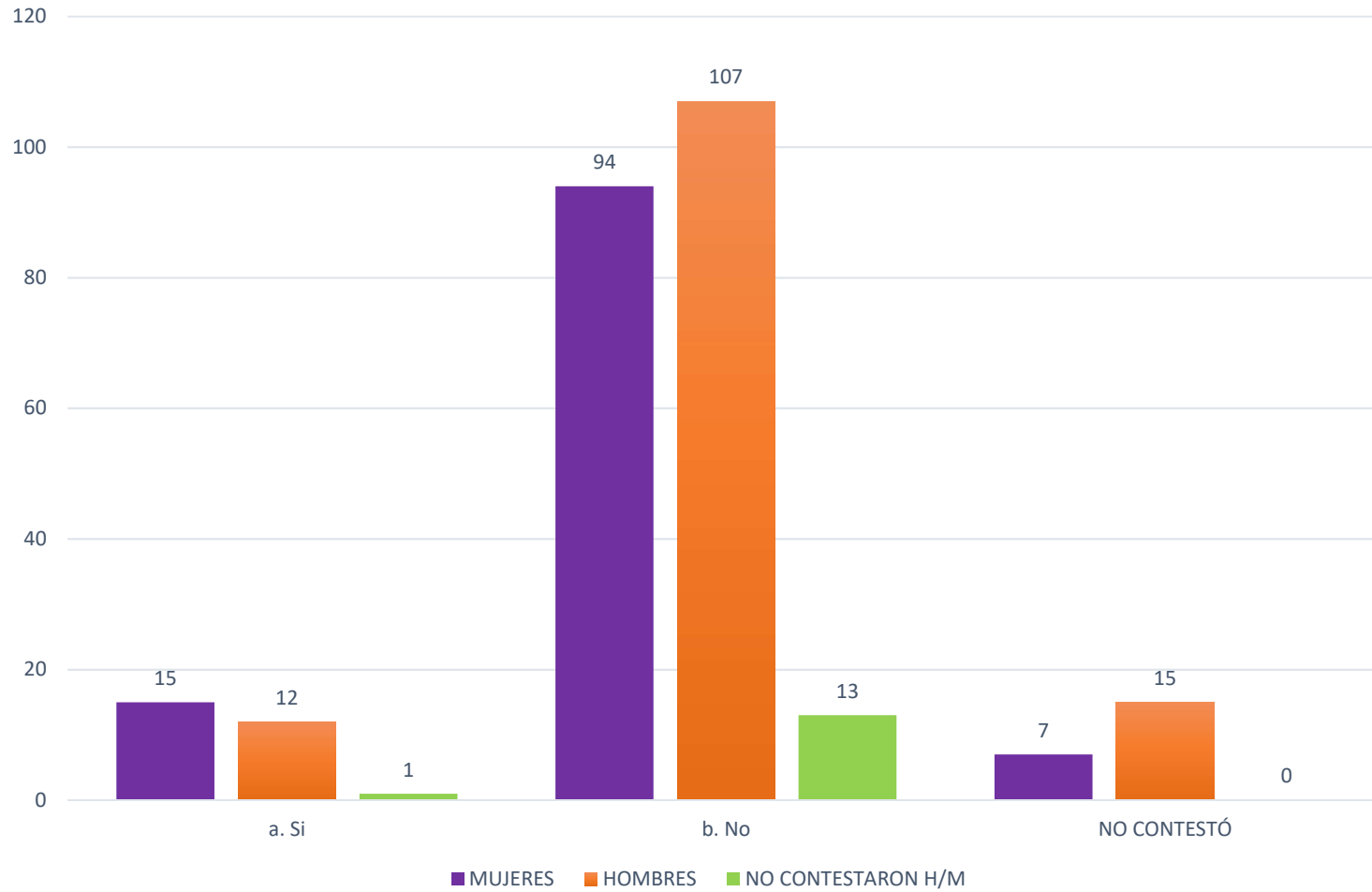
13) Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar.



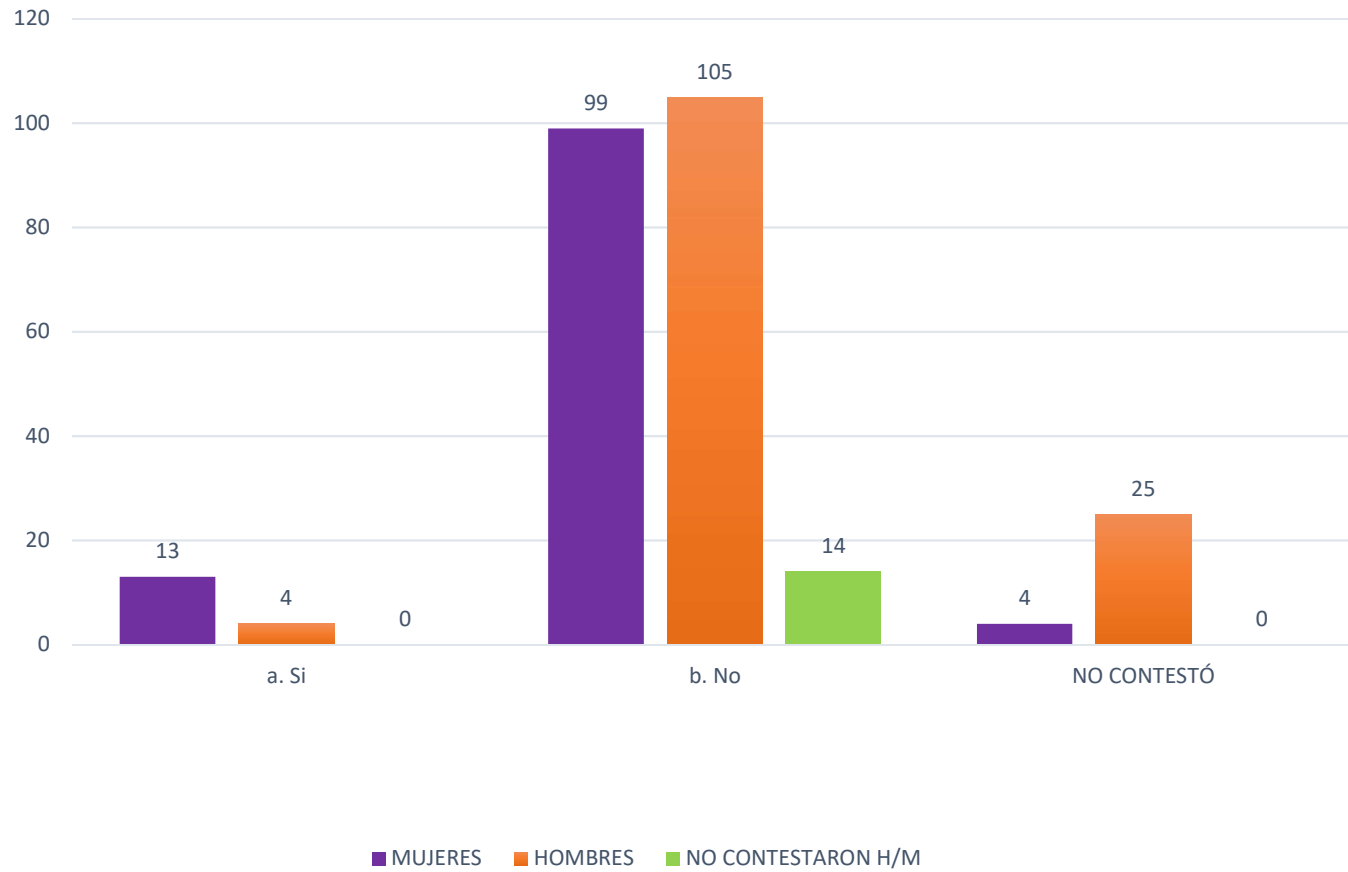
14) Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la persona.



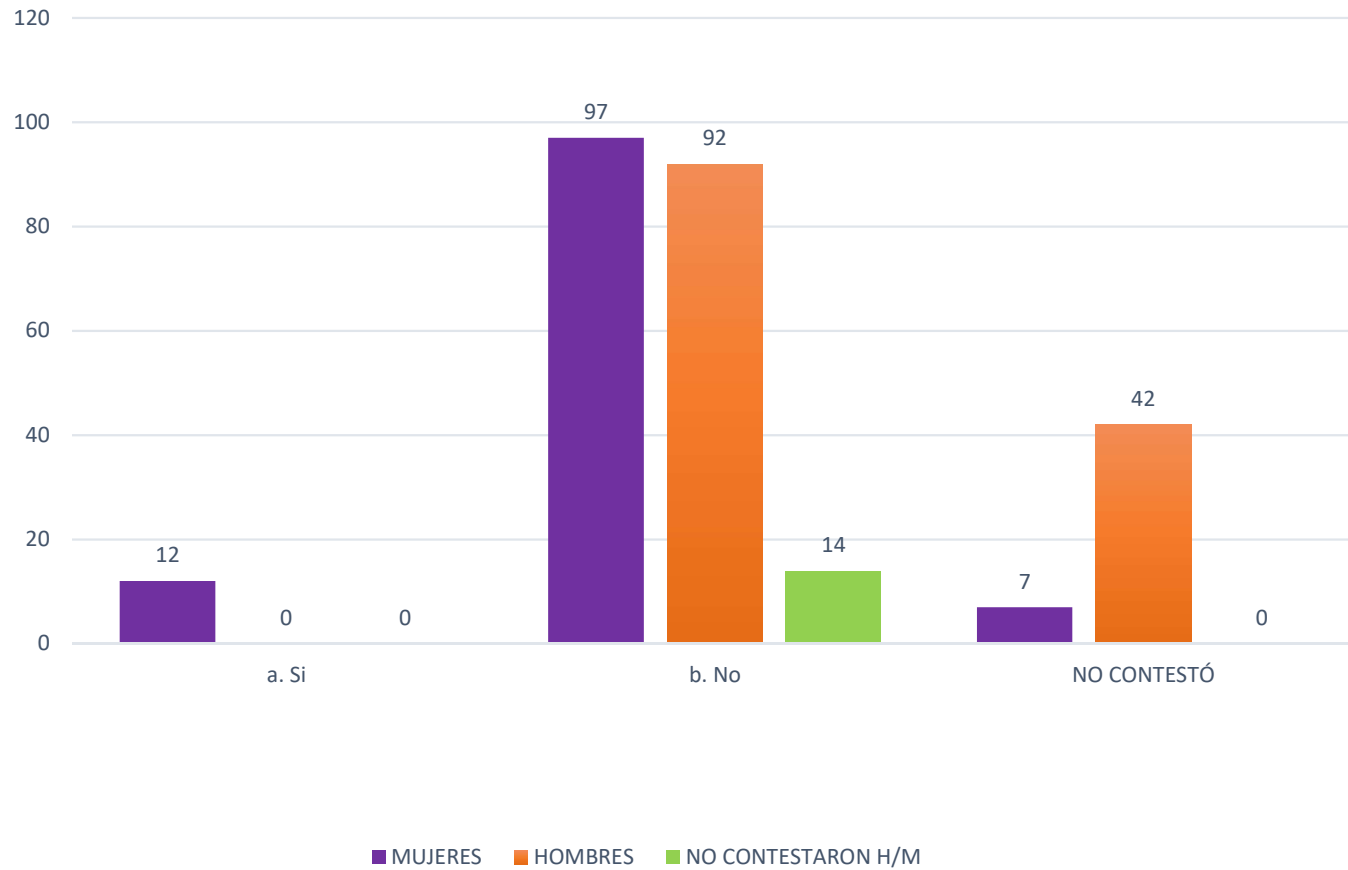
15) Darle tareas muy superiores a sus competencias..



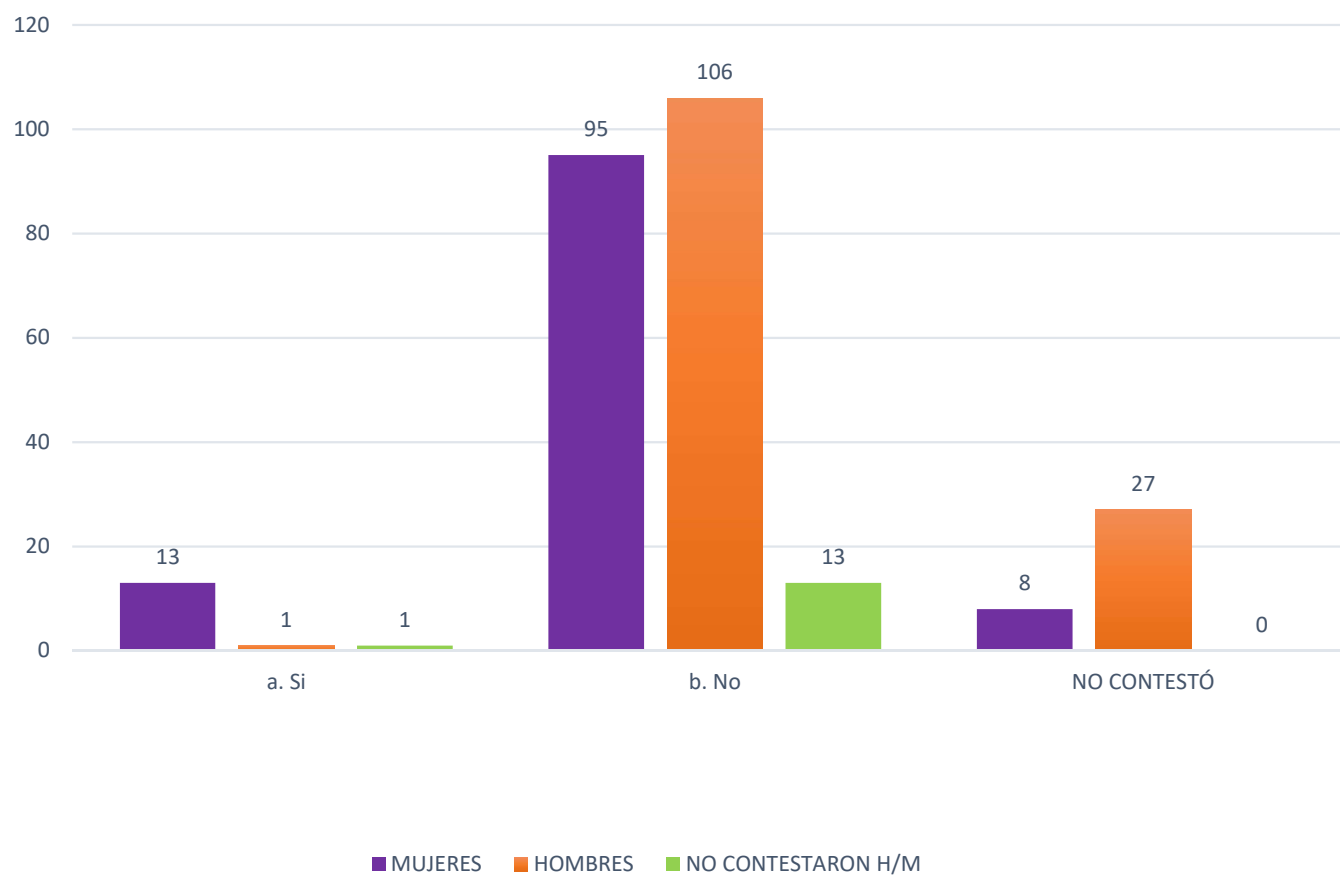
16) ¿Le han amenazado físicamente?



17) ¿Se le ha agredido de forma sexual?



18) Ha tenido alguna otra conducta o situación que no esté en lo anterior mencionado, ¿Cuál?

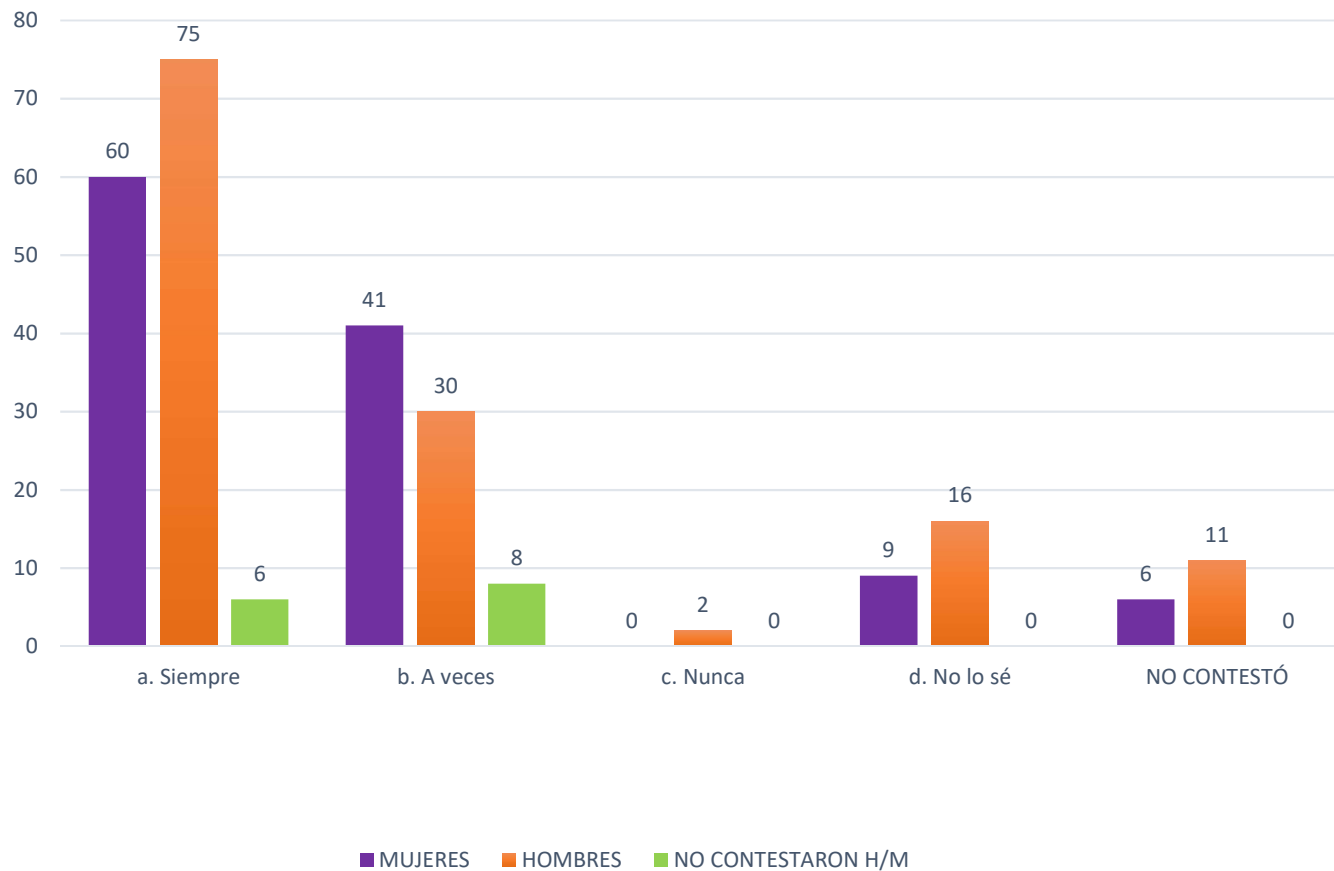


PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

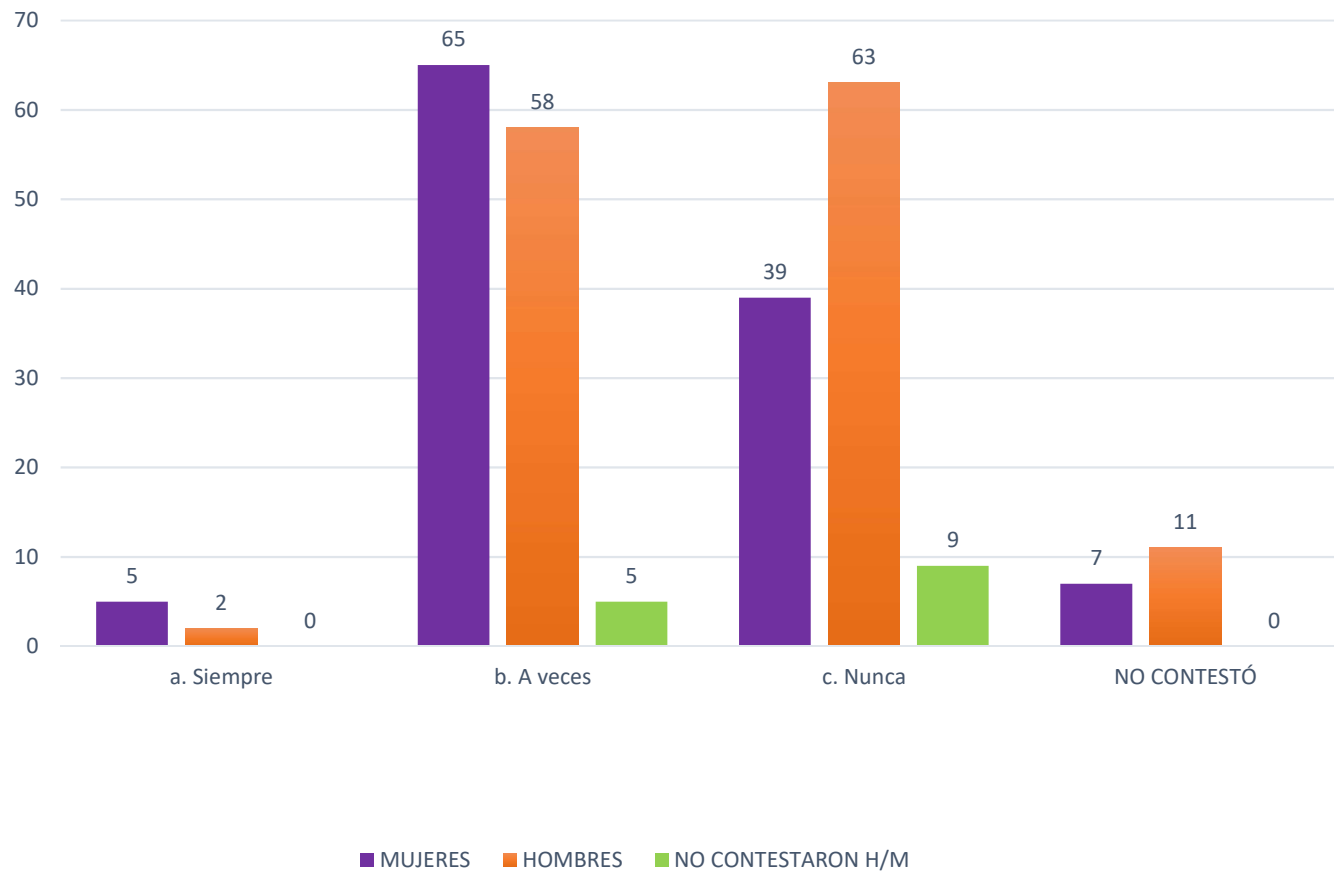
IV. DATOS DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



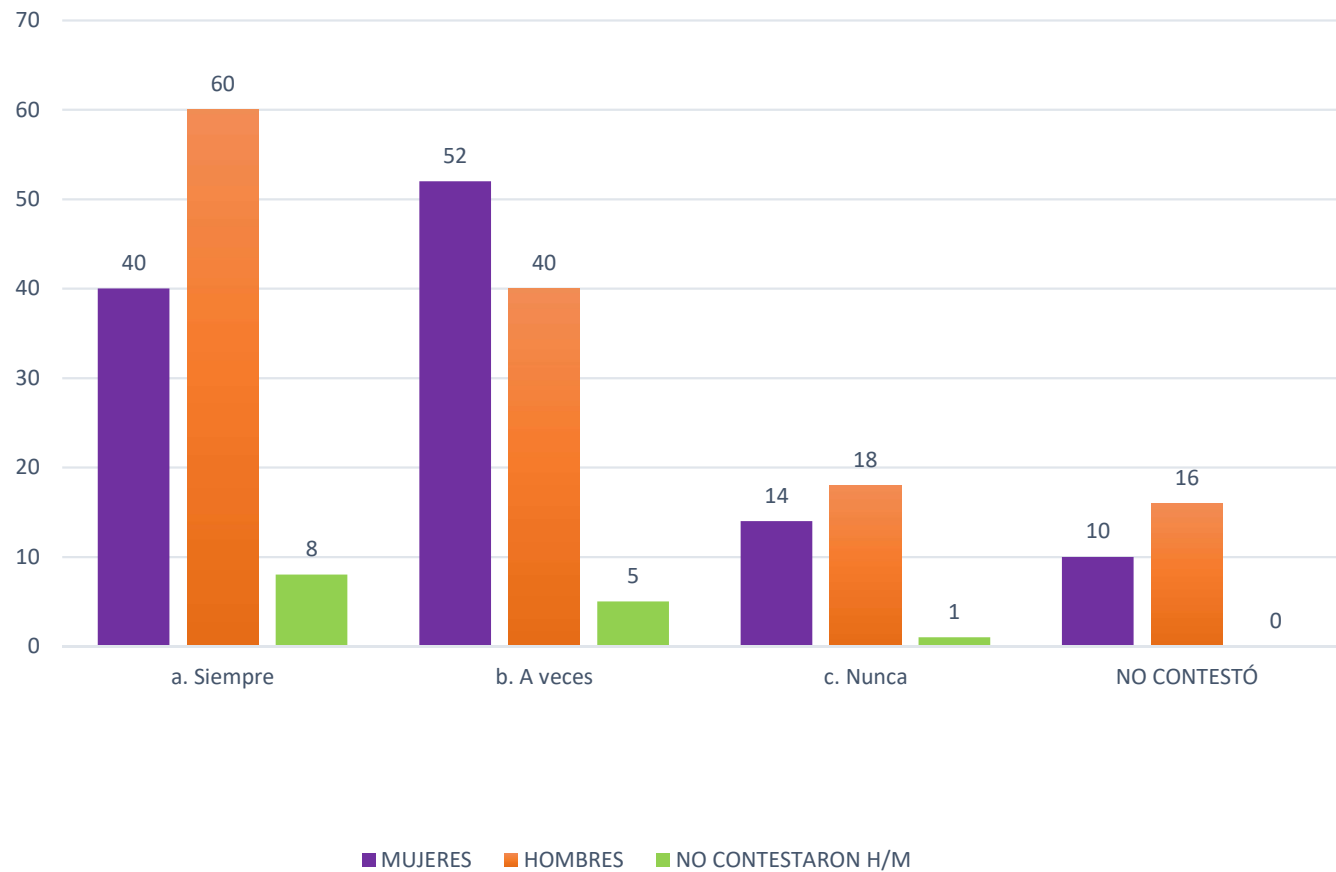
1) En mi Institución se utiliza y promueve información en Lenguaje no Sexista e incluyente entre mujeres y hombres en la comunicación interna (Trípticos, link informativo, capacitaciones, oficios, carteles).



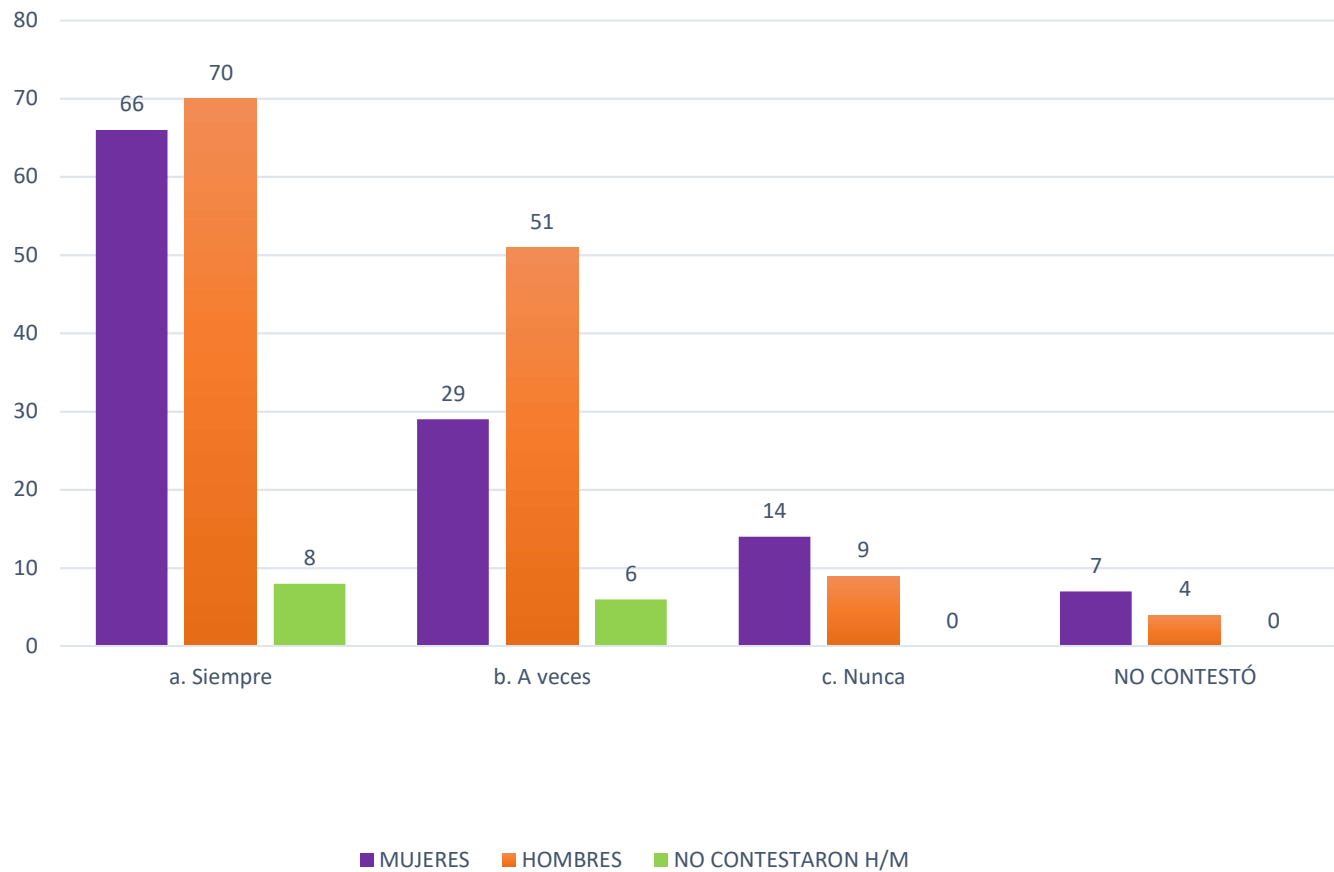
2) En mi Institución solo ingresa personal masculino para ocupar cargos de toma de decisión.



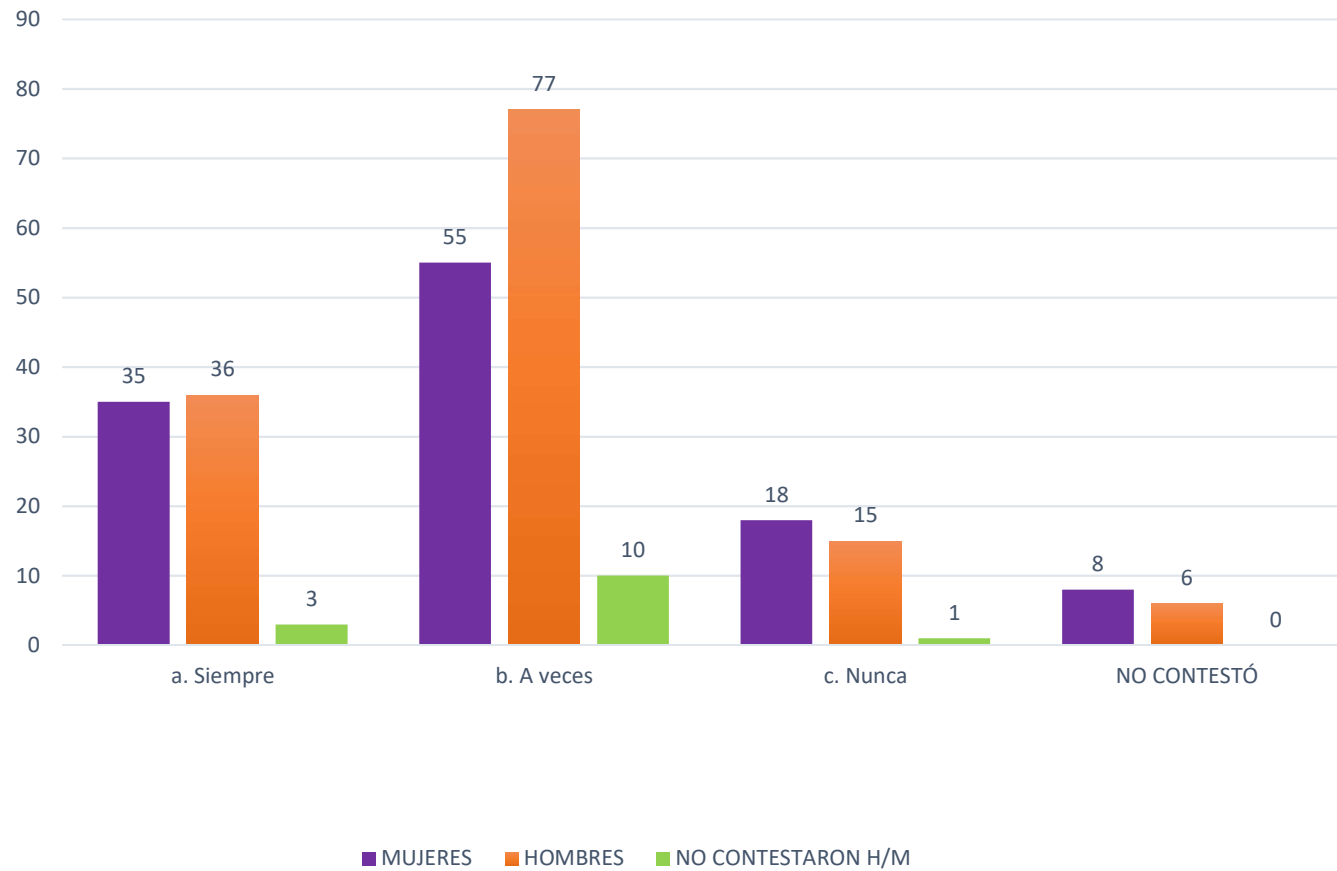
3) En mi Institución se promueve el acceso a las mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores.



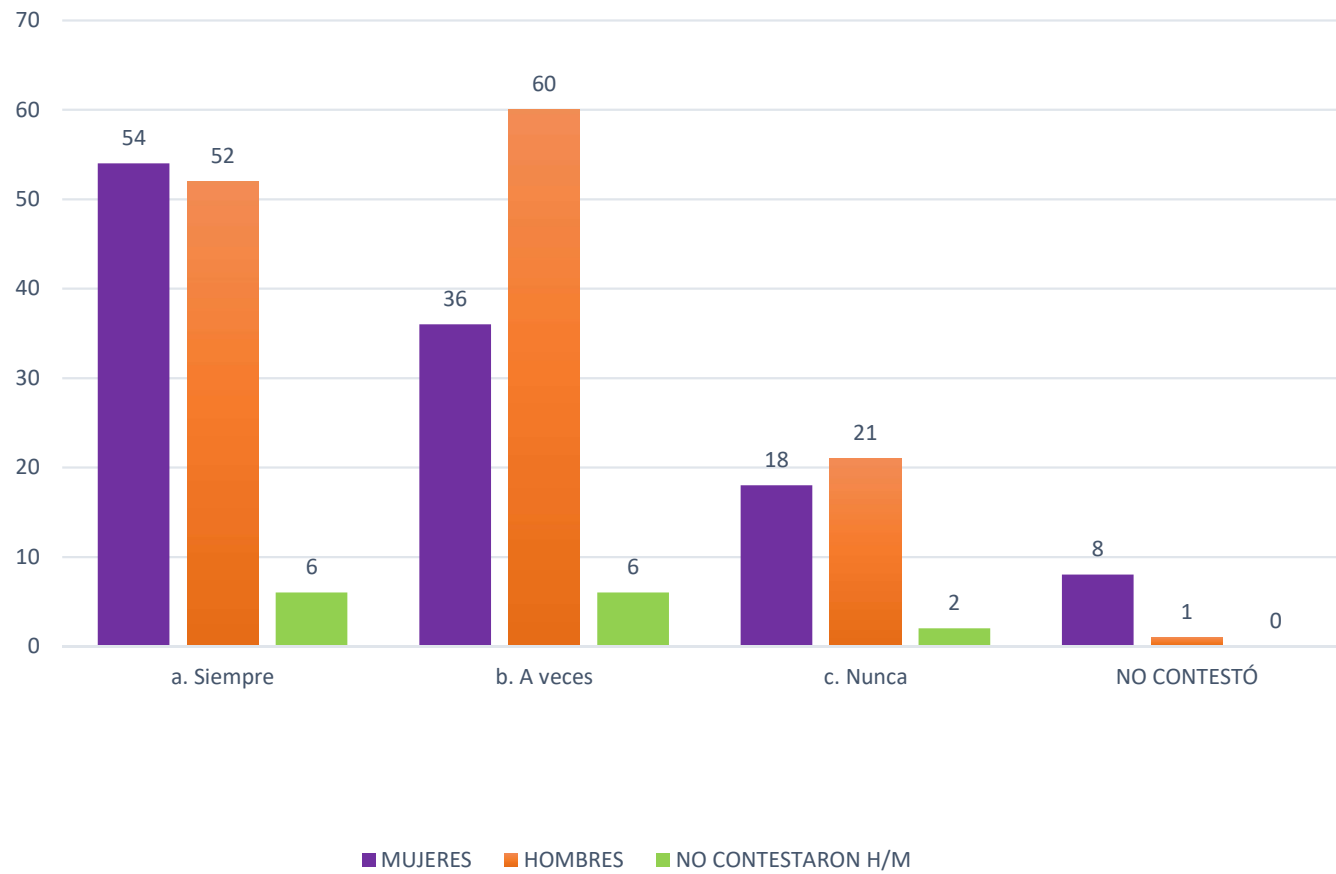
4) En mi Institución se da a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional.



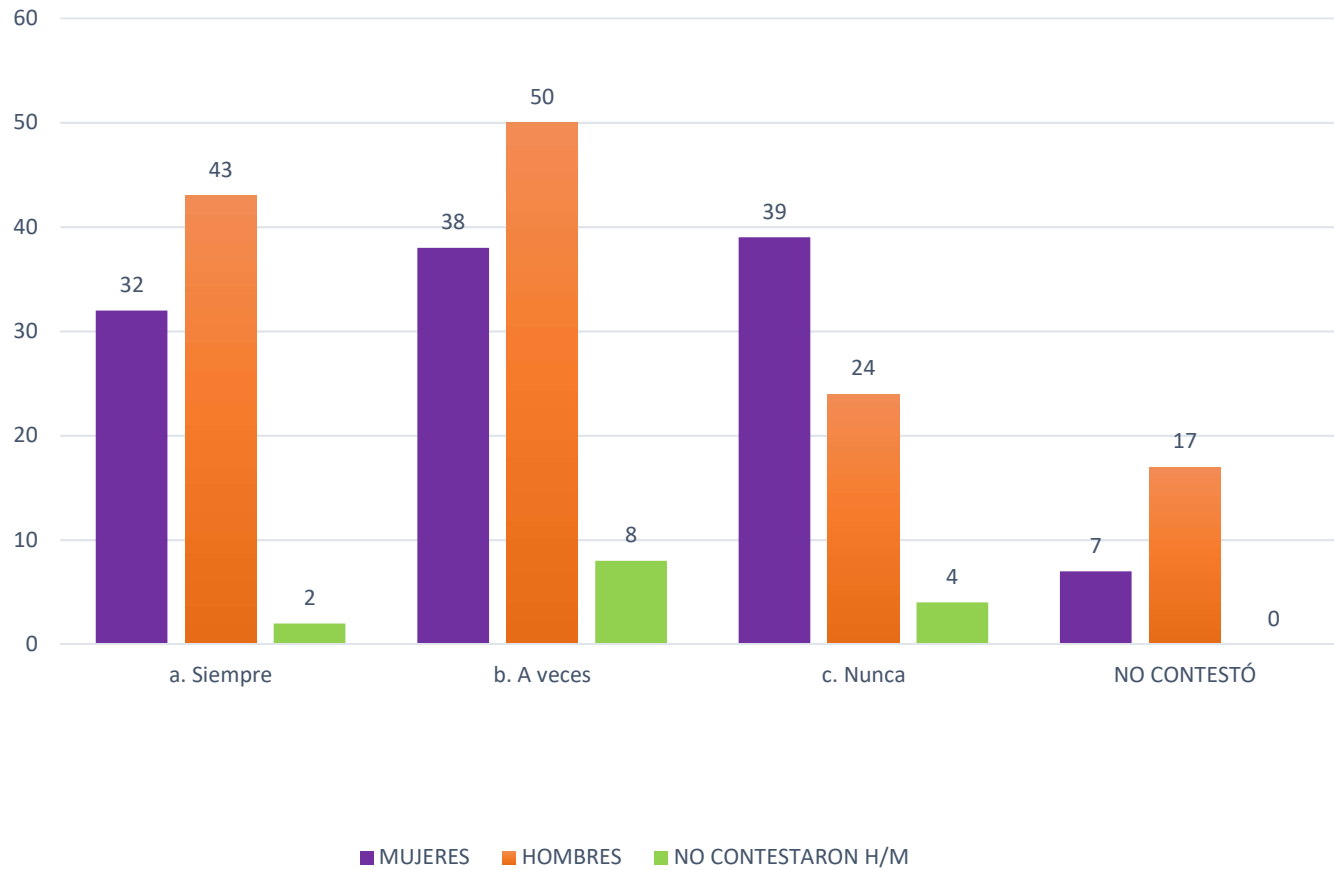
5) Considero que mi desempeño laboral es valorado.



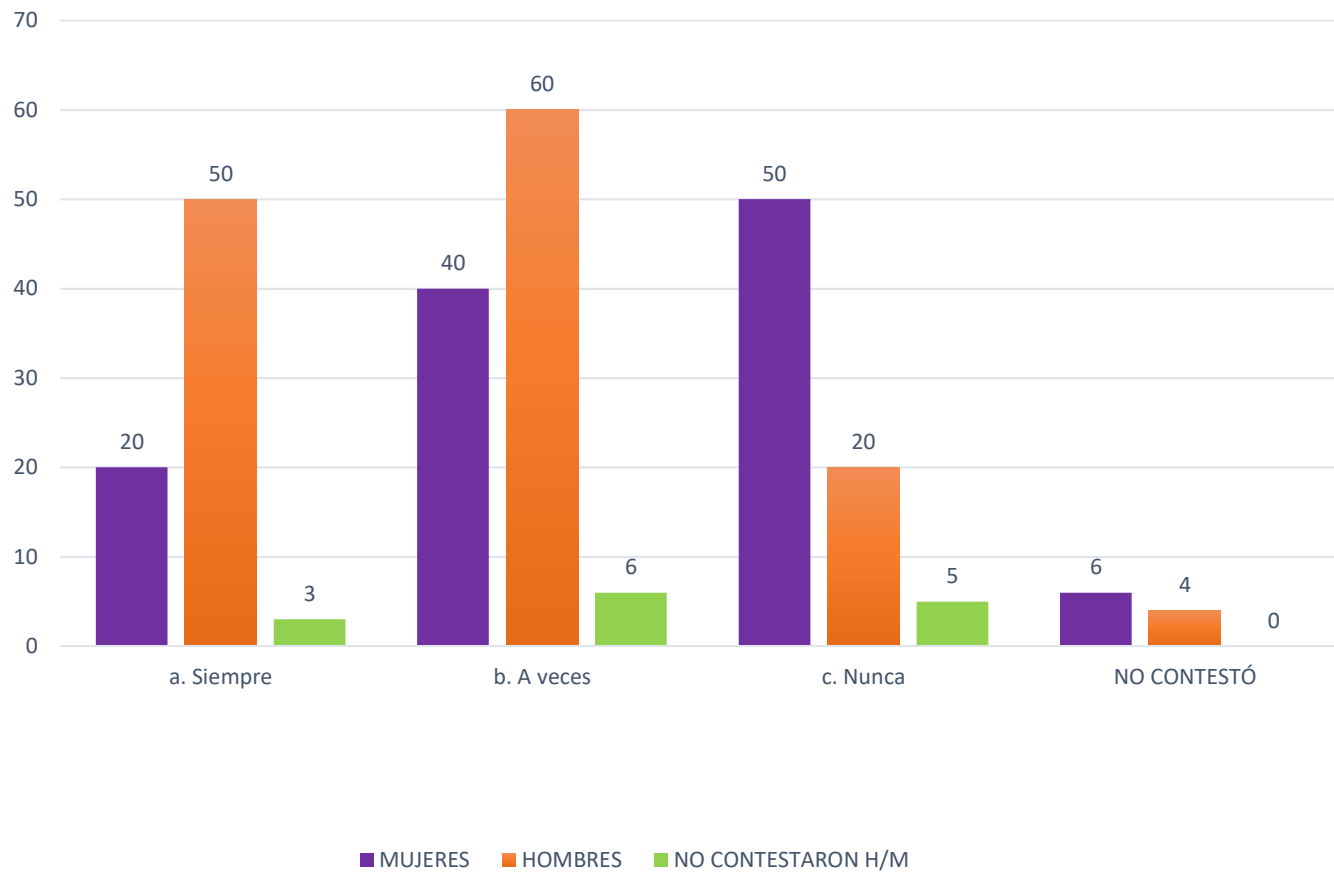
6) Considero que mi espacio de trabajo es adecuado.



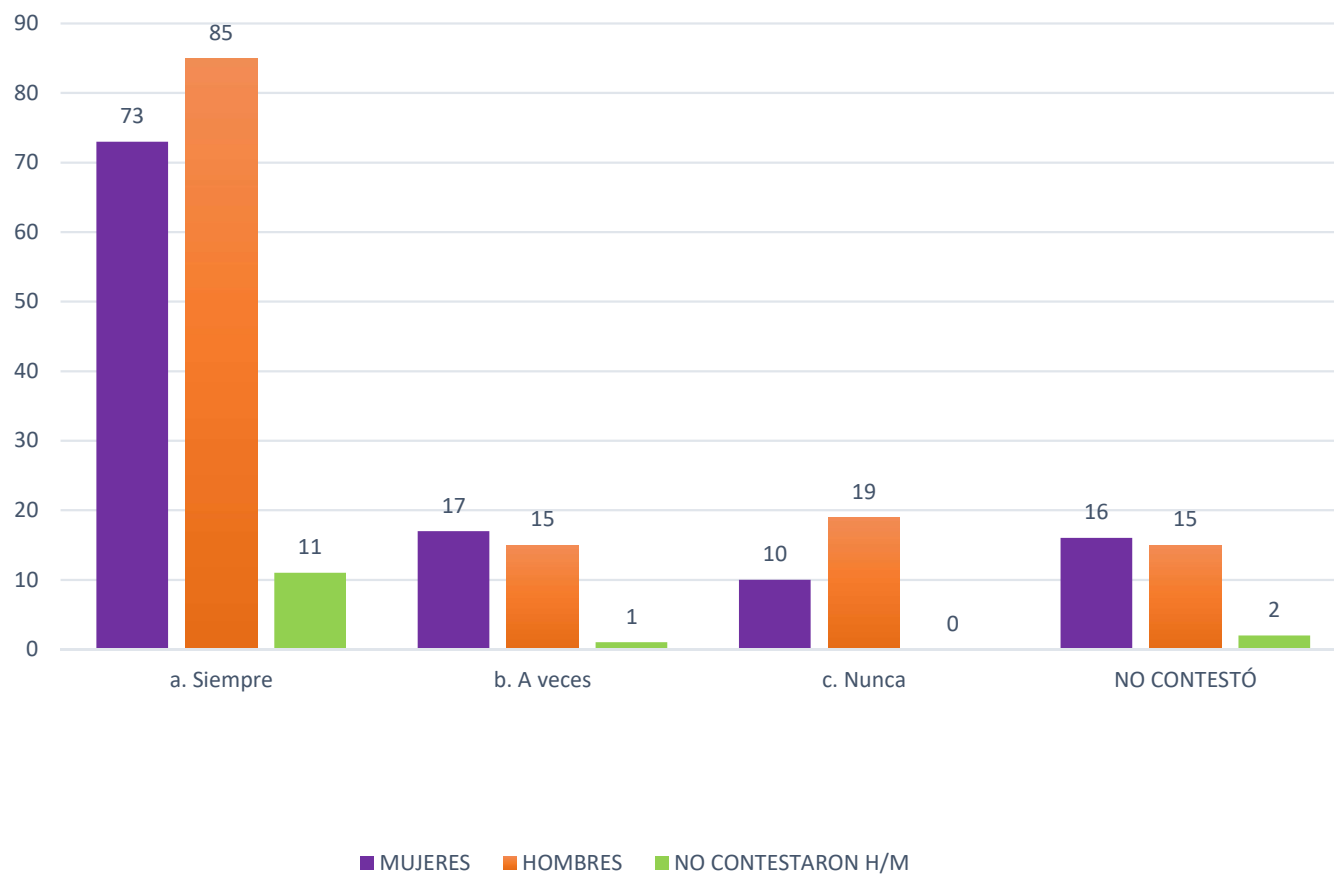
7) Considero que en mi área, el personal con el mismo puesto tienen la misma carga de trabajo.



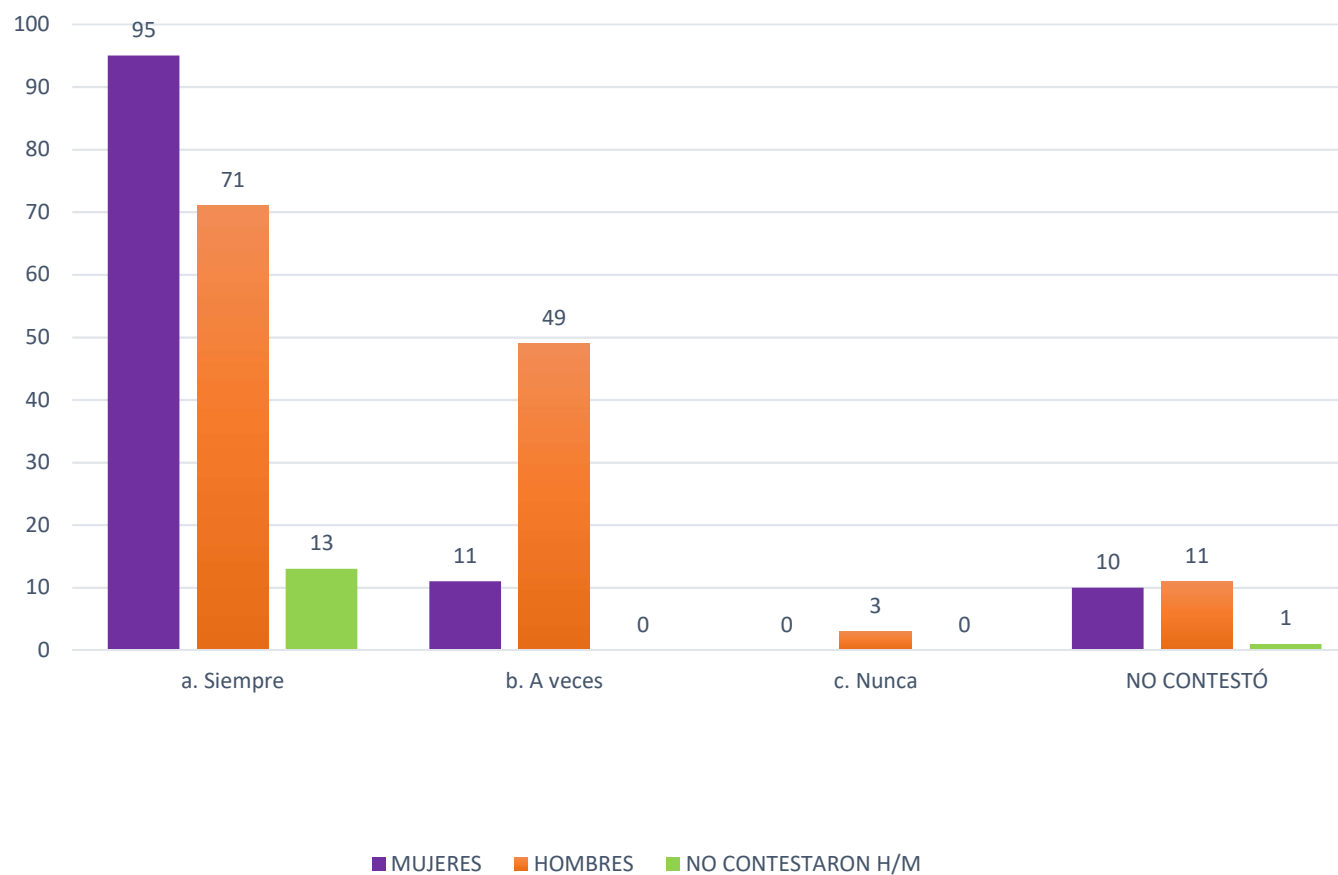
8) Considero que en mi área la carga laboral no es equitativa.



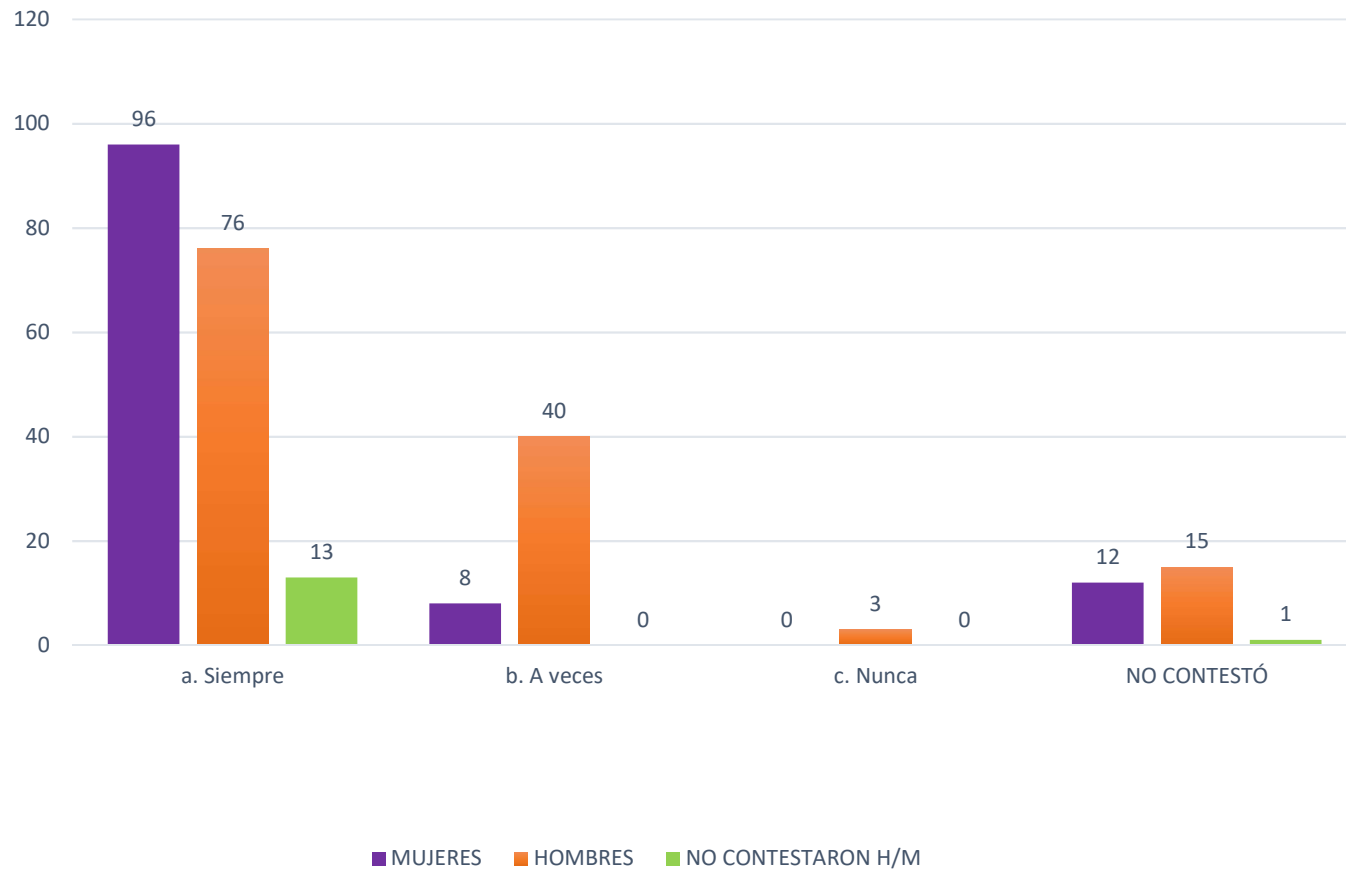
9) En mi Institución existe el permiso o licencia por paternidad.



10) En mi Institución se respeta el permiso o licencia por maternidad.



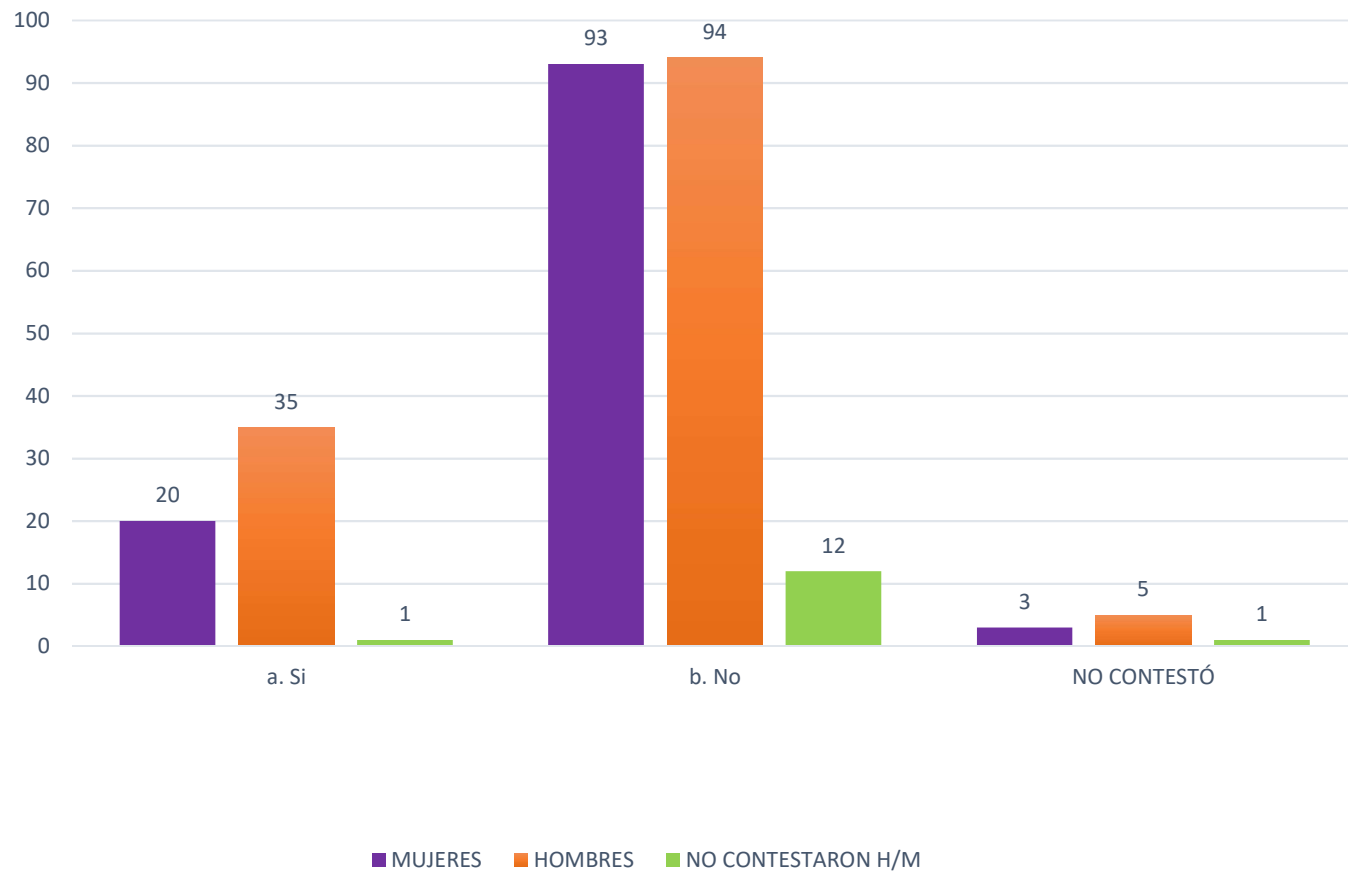
11) En mi Institución se respeta el permiso o licencia de lactancia.



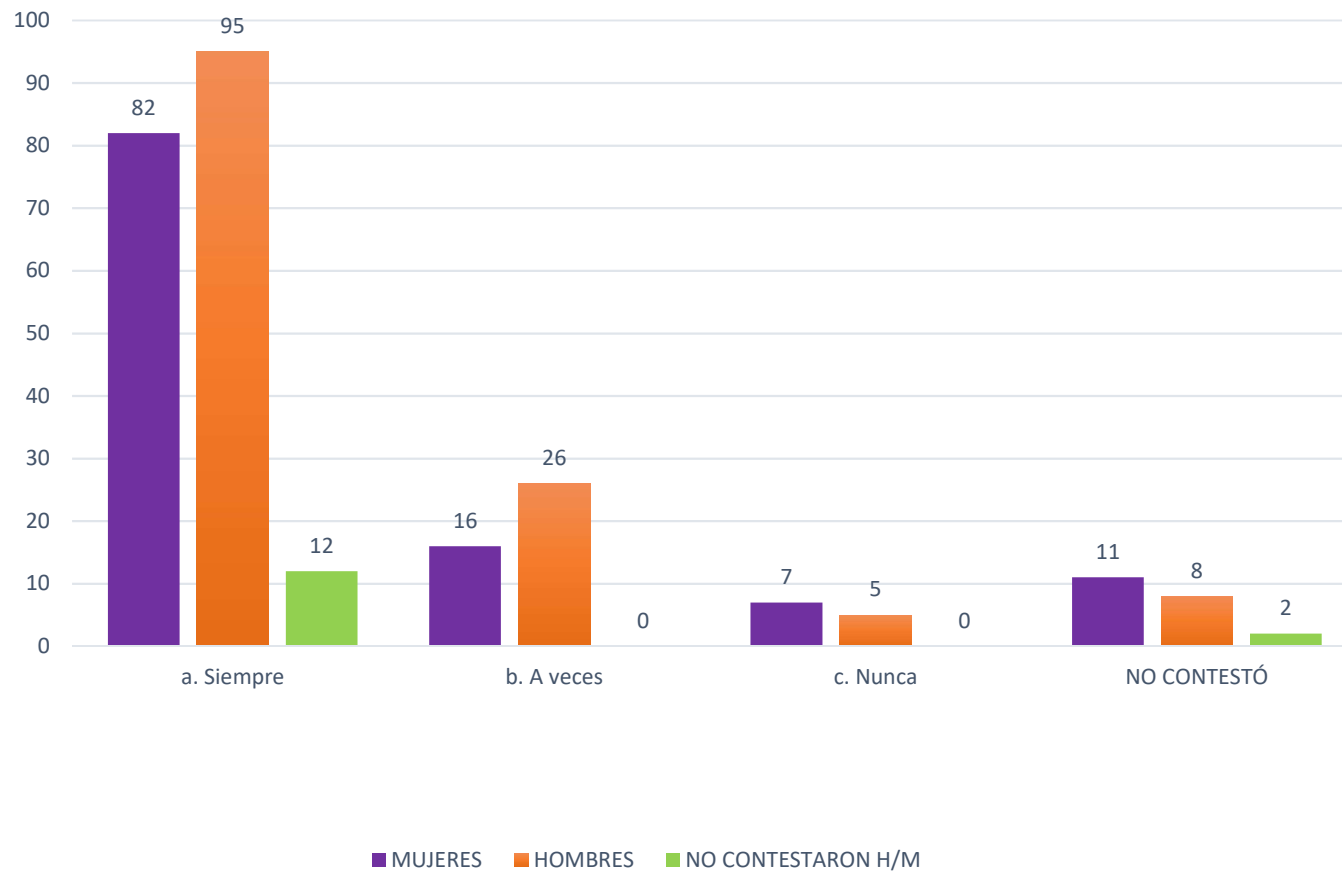
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

V. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

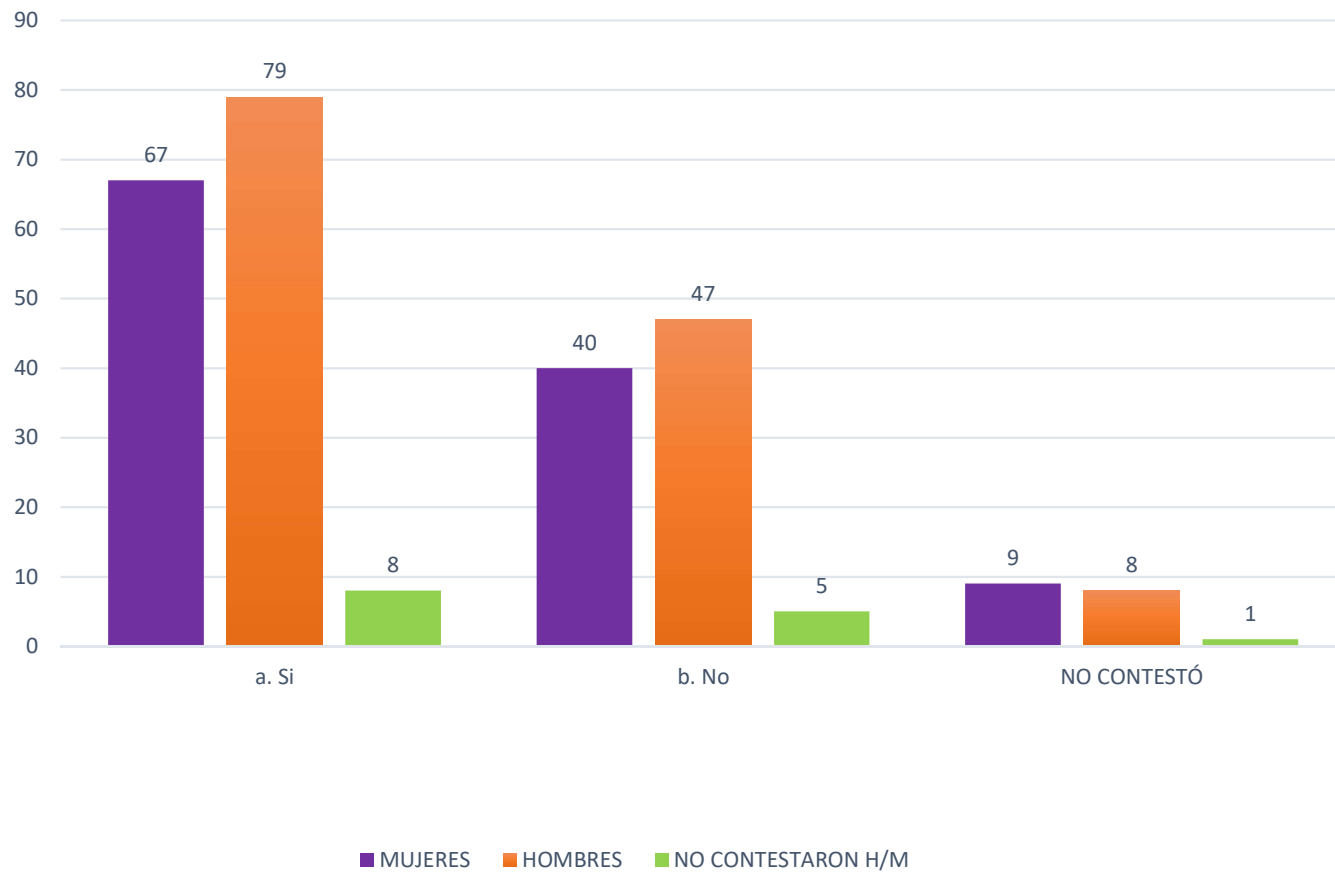
1) He sido víctima de hostigamiento o acoso sexual en mi centro de trabajo.



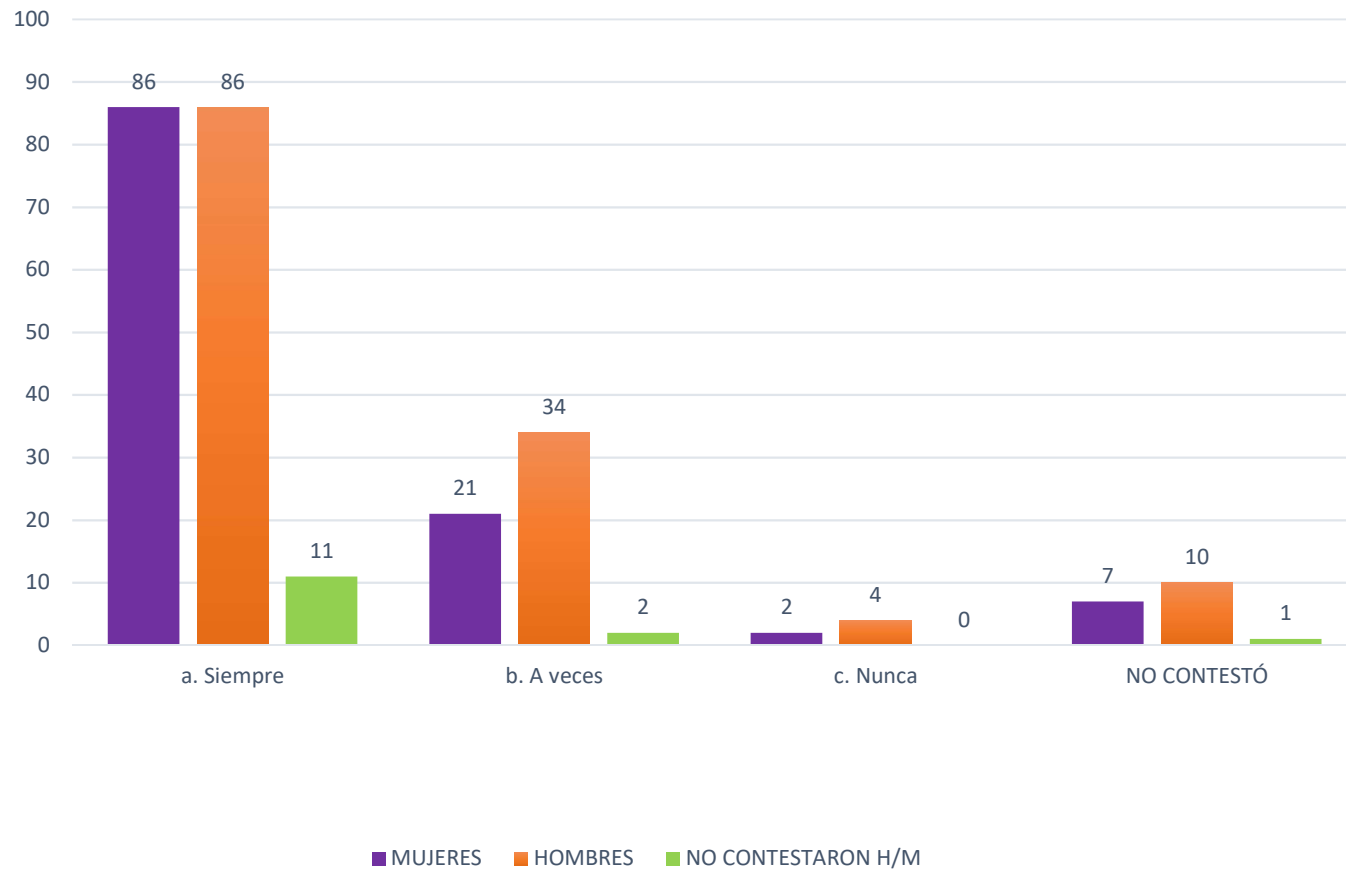
2) En mi Institución existen mecanismos para denunciar los casos de Hostigamiento o Acoso Sexual .



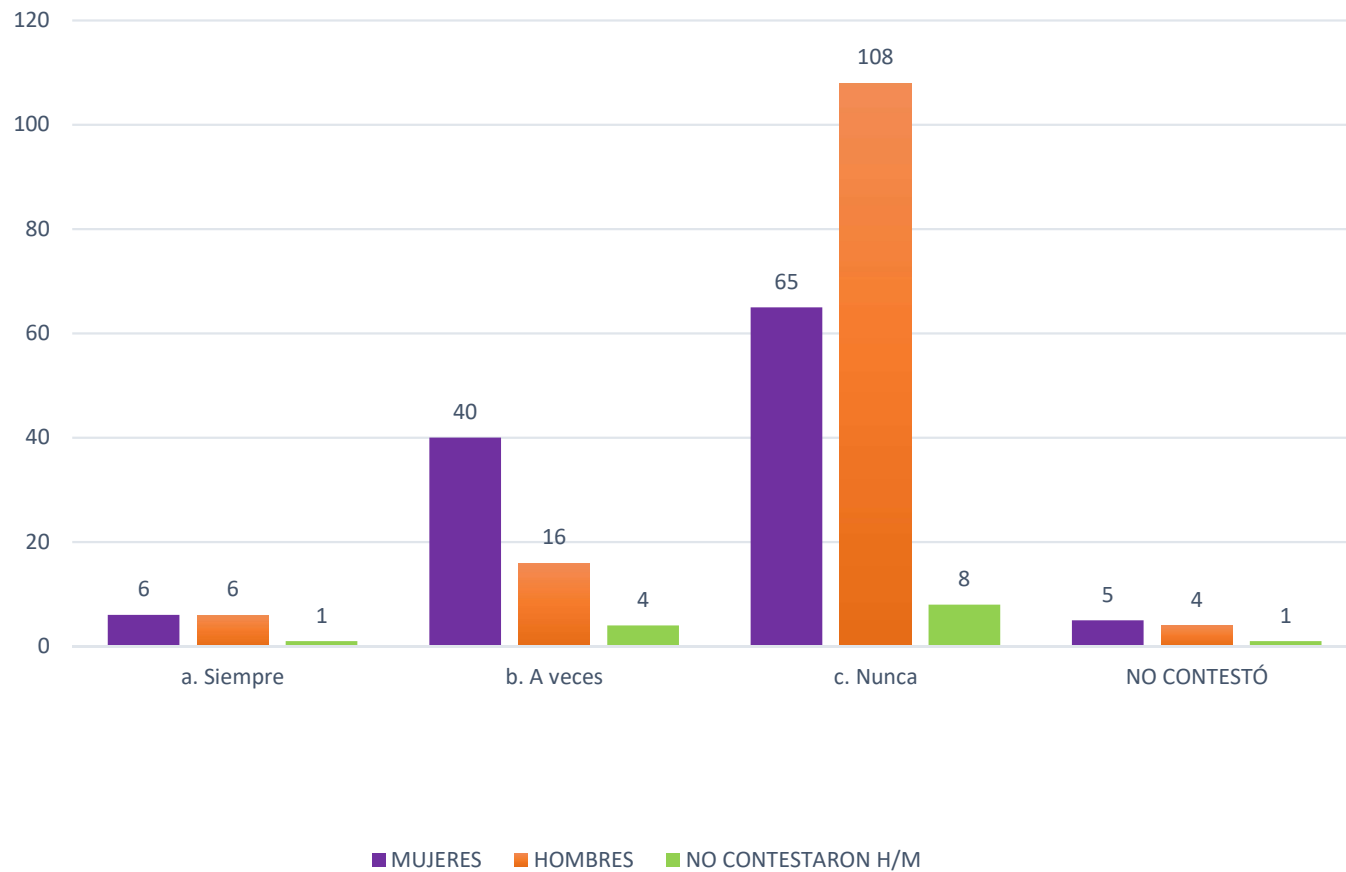
3) Conozco la existencia del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.



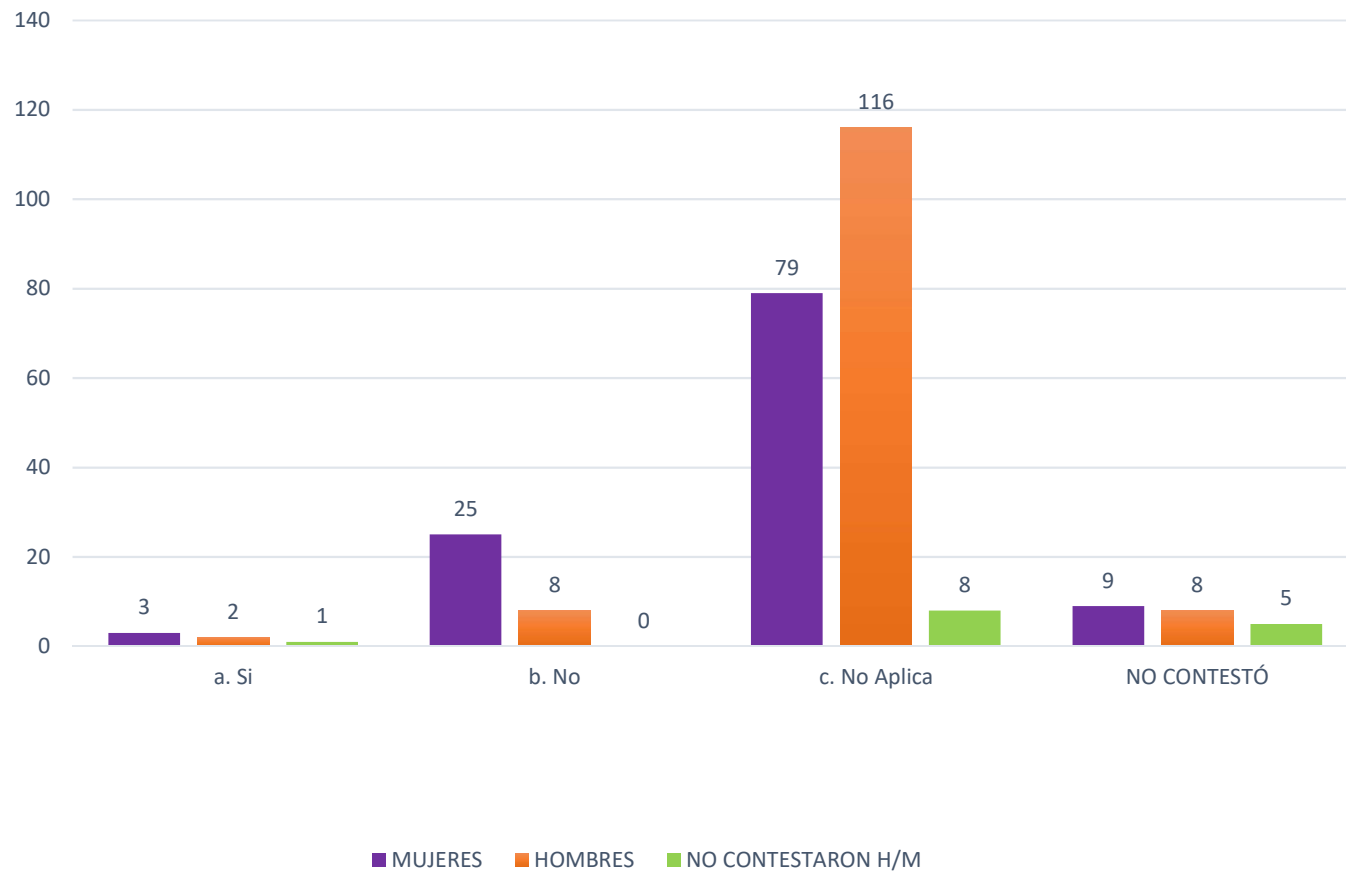
4) Mi Institución informa al personal sobre el tema de Hostigamiento y Acoso sexual.



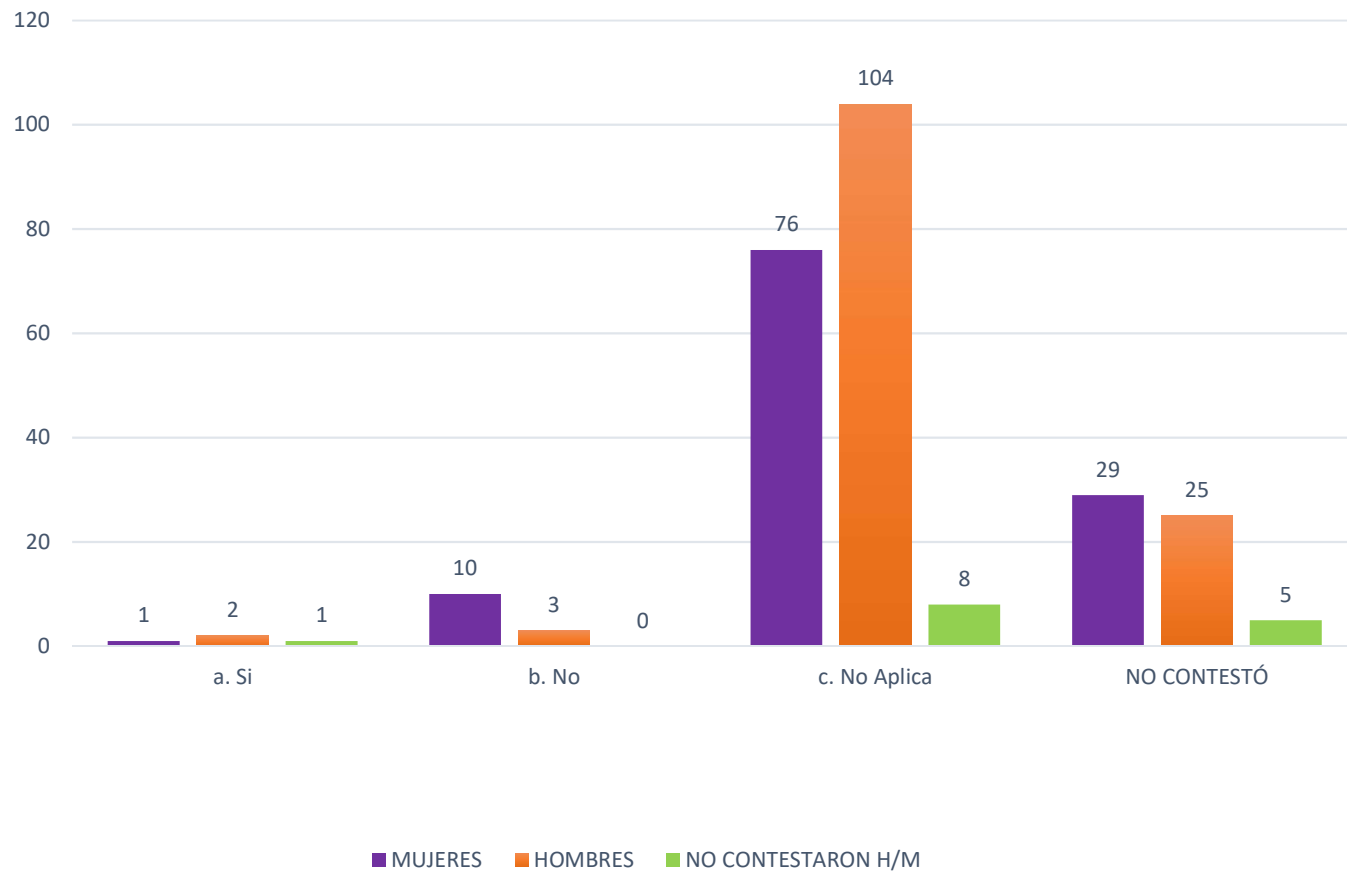
5) En su centro de trabajo ha recibido comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.



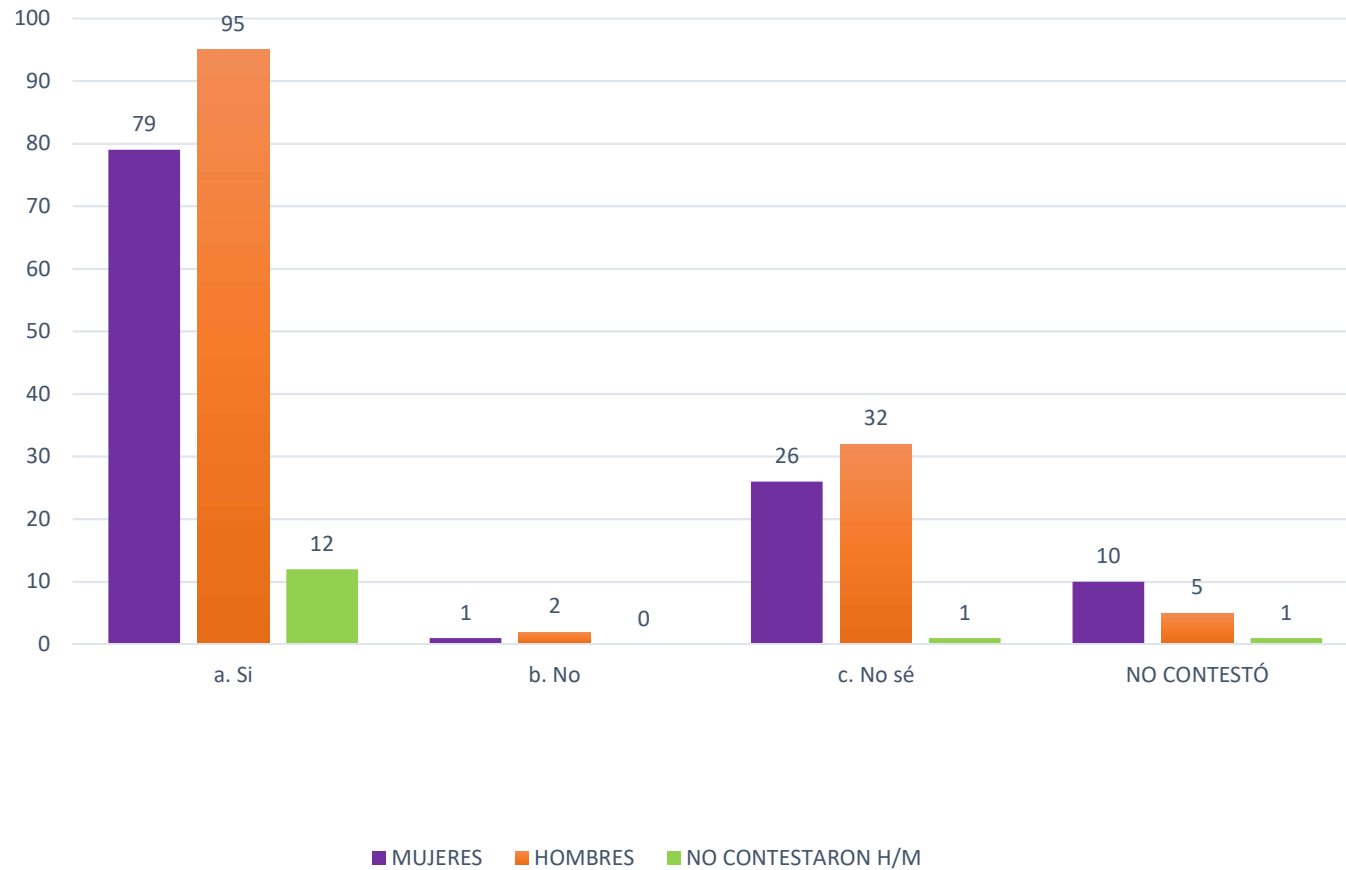
6) Denuncie mi caso ante las autoridades y mecanismos competentes.



7) Quede conforme con la respuesta dada por la institución a mi denuncia.



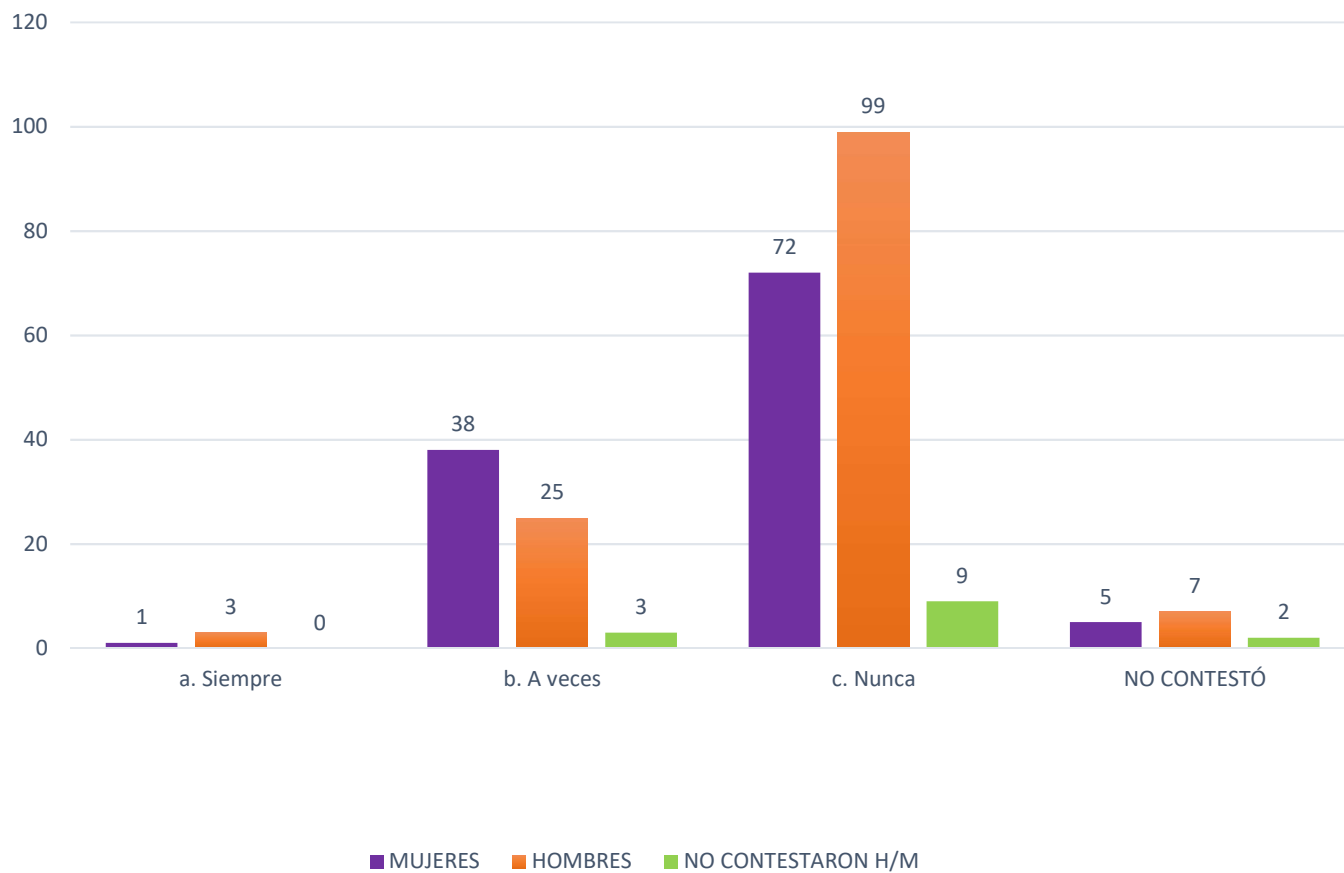
8) En mi centro de trabajo existe un Comité o Subcomité para la atención de Hostigamiento y Acoso.



PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

VI. DISCRIMINACIÓN

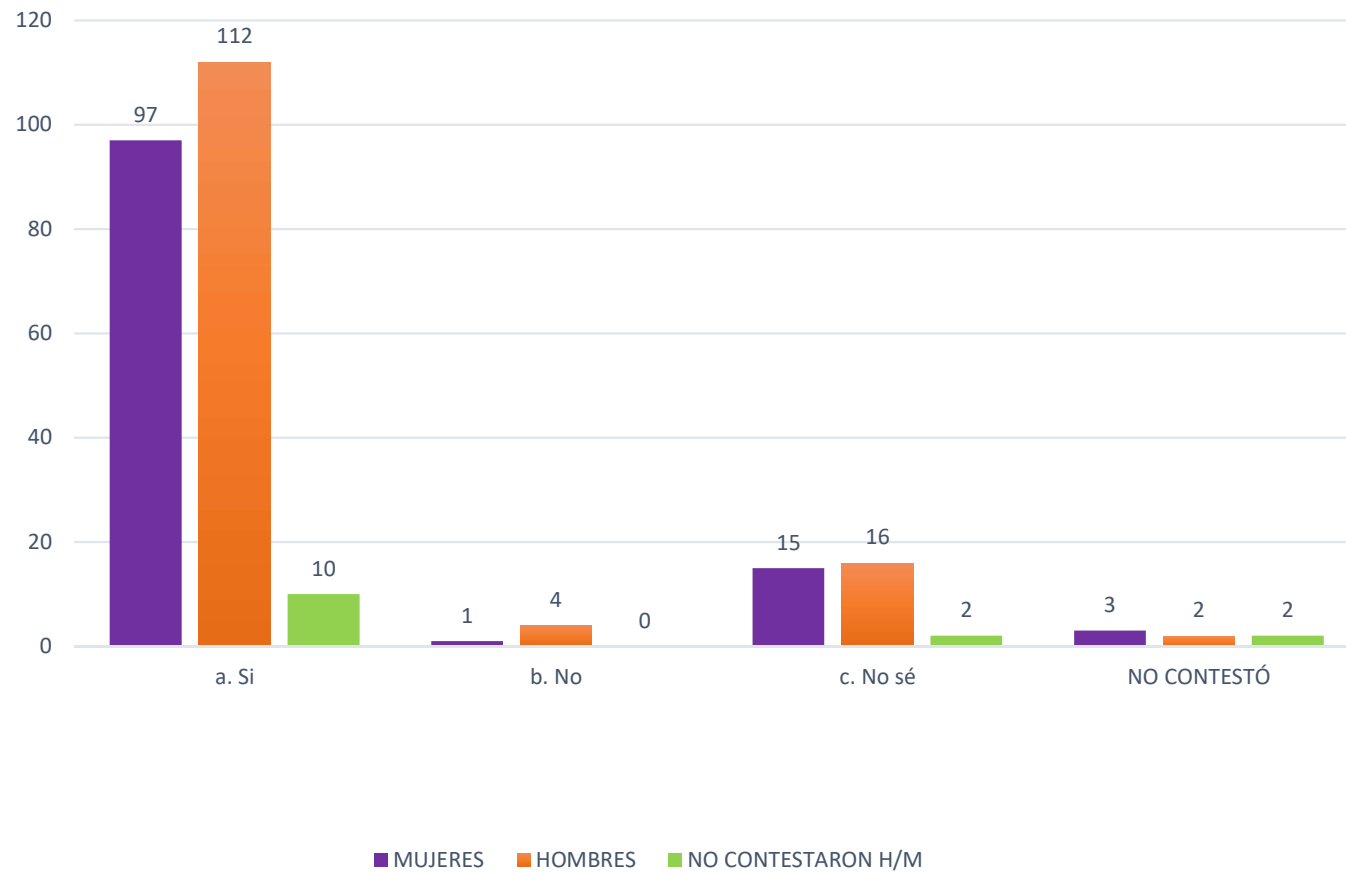
1) Usted ha sido víctima de algún tipo de discriminación en algún momento.



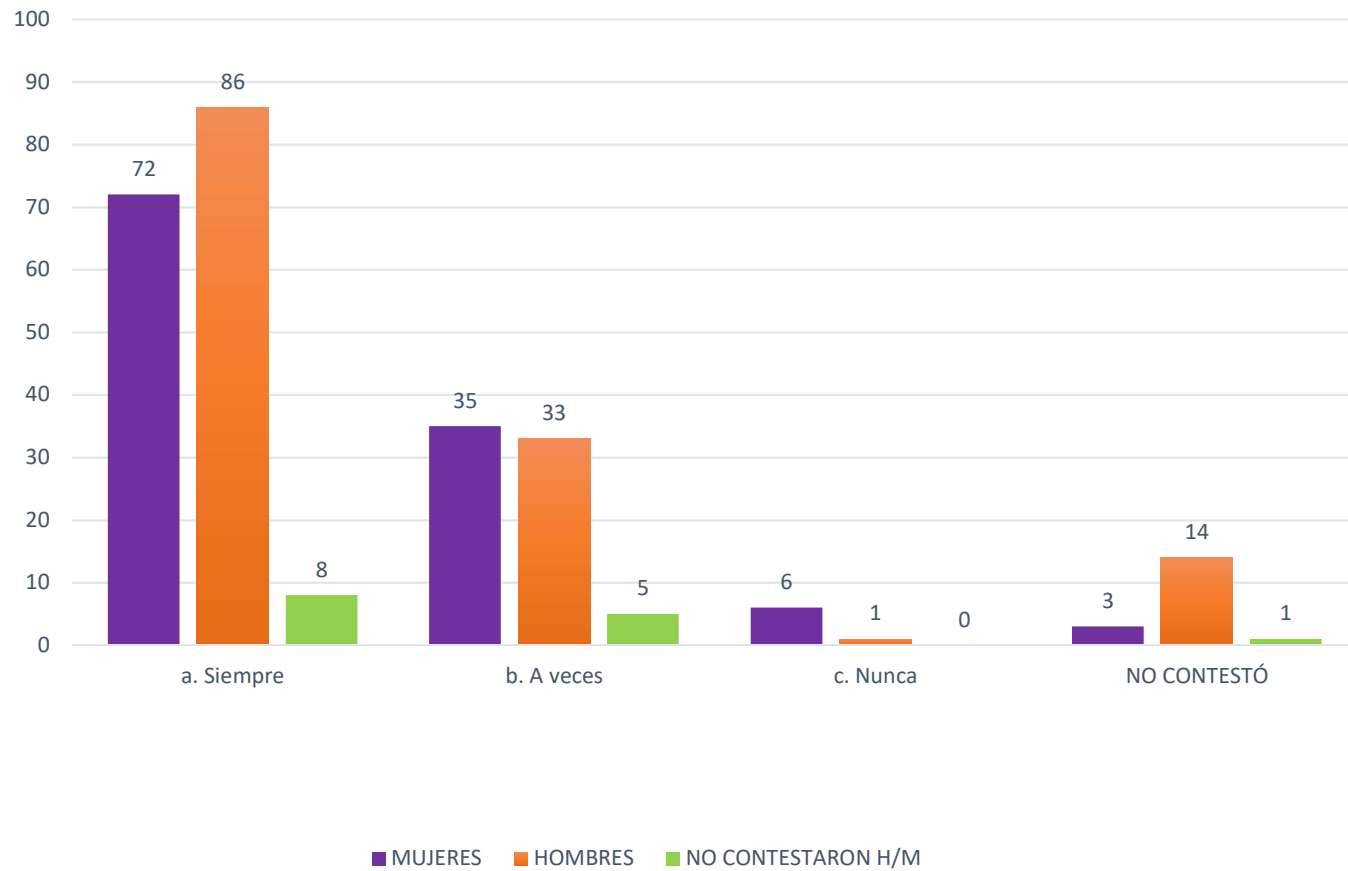
2) ¿Cuál de las siguientes palabras asocia usted con el acto de discriminar?



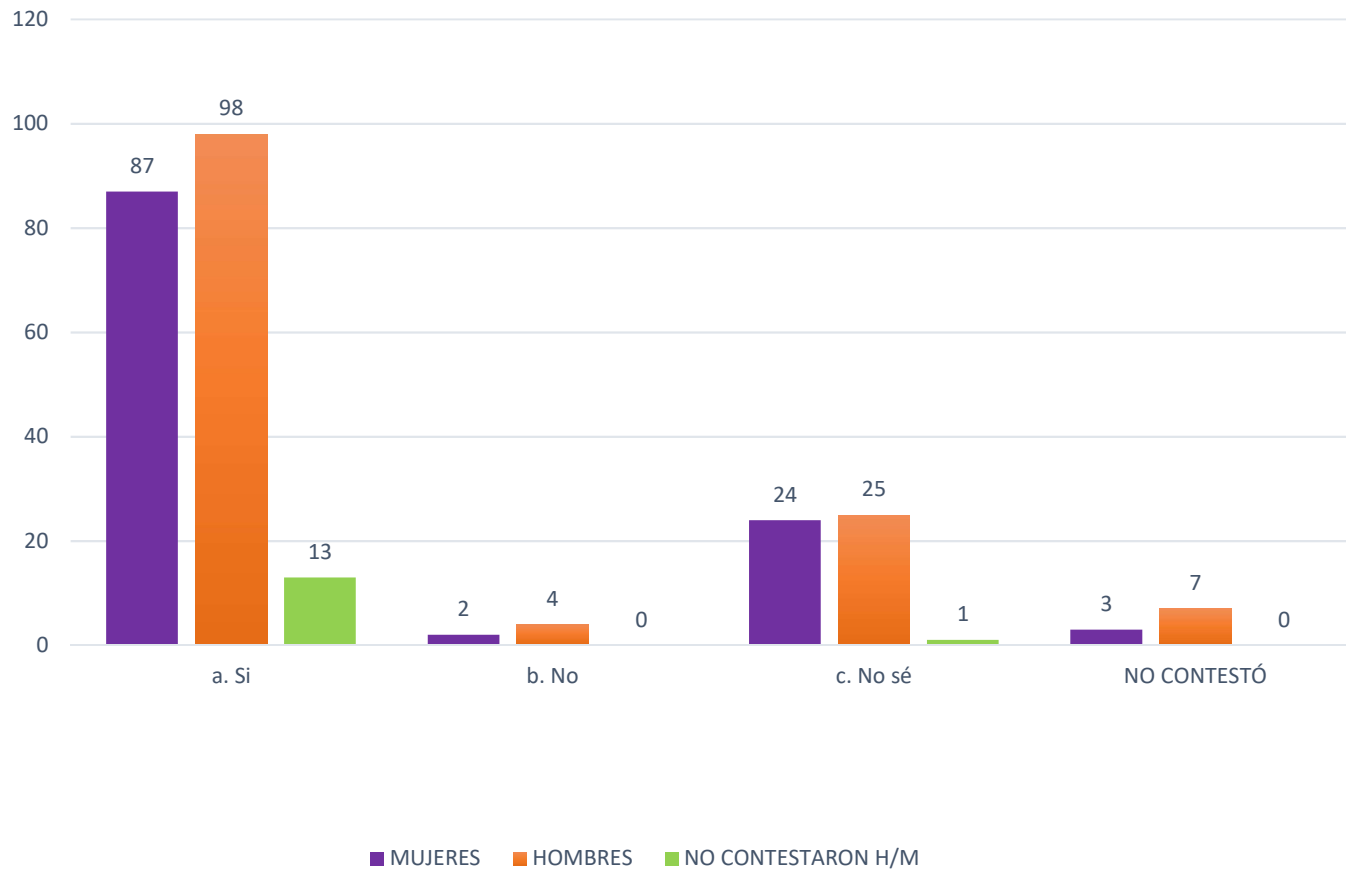
3) En su centro del trabajo existe un Código de Ética o Conducta.



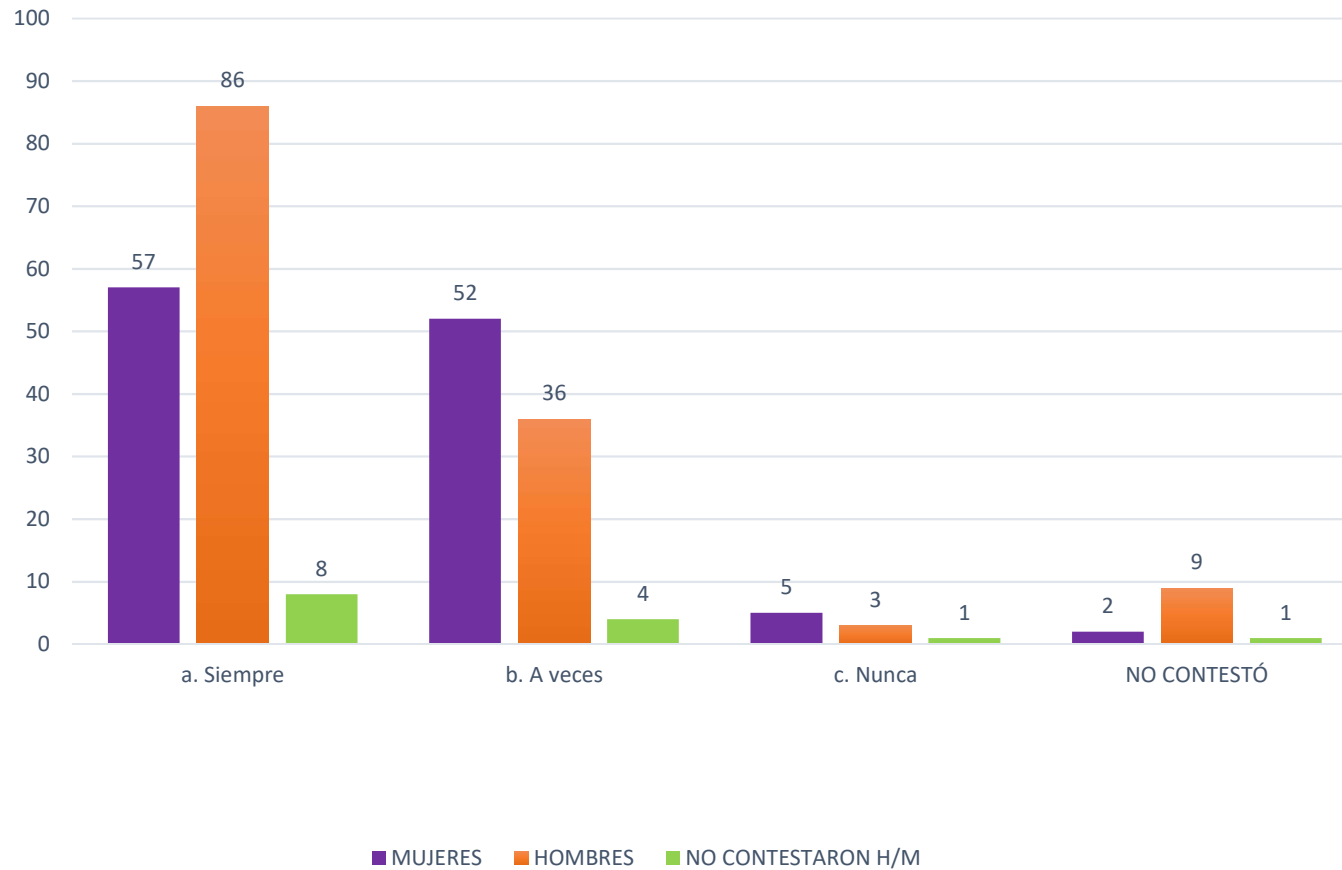
4) Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo.



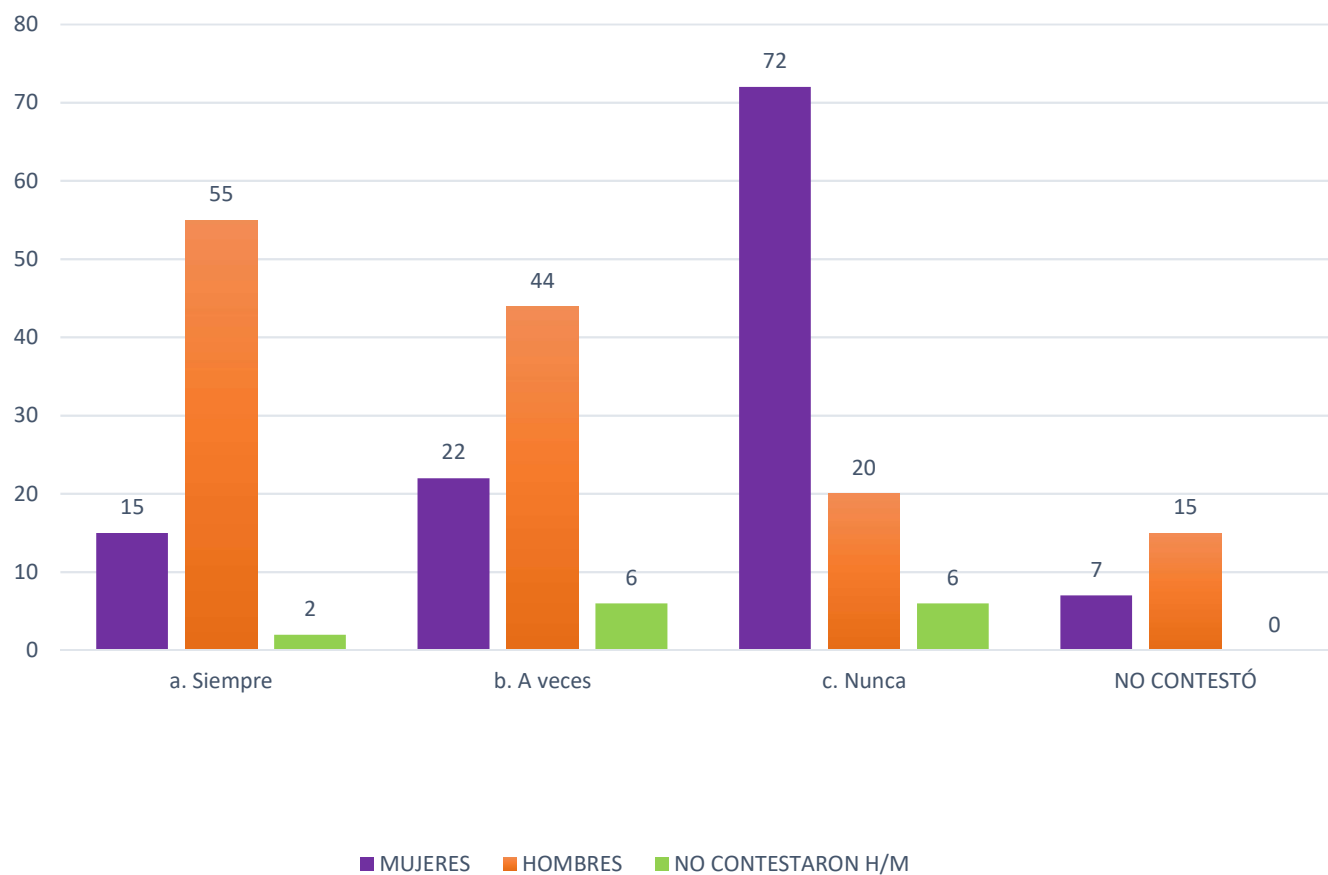
5) ¿En su centro de trabajo existe campañas de difusión internas de promoción de la igualdad, no discriminación?



6) ¿En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales?



7) ¿En su centro de trabajo cuenta con espacios para el acceso de personas con discapacidad?



COMENTARIOS DETECTADOS

- *ENCUESTA No. 10* "Que los conceptos sobre equidad, discriminación, leyes o etc. sean más fáciles de entender y fáciles de recordar."
- *ENCUESTA No. 14* "Dar más platicas a los jefes y tal vez hacerlos más humildes."
- *ENCUESTA No. 22* "Las actividades que realizan son buenas, pero sería importante que todo el personal asistiera a cada actividad, ya que en muchas ocasiones solo van las mismas personas, así deberían de hacer todos los demás darle la importancia que merecen ya que muchos no asisten por falta de interés. Y ese motivo por el cual asisten las mismas personas y en ocasiones ya asistimos a esa plática."
- *ENCUESTA No. 23* "¿Por qué no hay varones en la Unidad de Género?"
- *ENCUESTA No. 24* "Promover cosas con mayor relevancia y no perder tanto el tiempo en cursos."
- *ENCUESTA No. 27* "Mayor identificación de las áreas que por ser mayoría hombres limitan o niegan la participación de mujeres para realizar actividades operativas."
- *ENCUESTA No. 33* "Quieren ser protagonistas siempre, sean más incluyentes, déjenos participar."
- *ENCUESTA No. 35* "Excelente trabajo."
- *ENCUESTA No. 49* "Realizar pláticas con diversas temáticas, involucrar un poco más a todo el personal de CAEV."

- *ENCUESTA No. 59* "Está por demás comentar ya que nos contestan que estamos en austeridad. Igual actividad= Igualdad remuneración cosa que no es cierta."
- *ENCUESTA No. 62* "Los felicito por su compromiso y dedicación para promover la igualdad. P.D. hagan campaña para concientizar al personal a no comprar o adoptar animales silvestres en peligro de extinción que incluso introducen a las instalaciones."
- *ENCUESTA No. 63* "Capacitación para las y los jefes; para que le den la importancia adecuada a los temas de Acoso y Hostigamiento."
- *ENCUESTA No. 66* "Espacios en el área de trabajo son muy reducidos, la iluminación es muy baja, se requiere otro tipo de lámparas."
- *ENCUESTA No. 68* "Ninguna"
- *ENCUESTA No. 90* "Centro laboral y sanitarios limpios, huelen mal."
- *ENCUESTA No. 92* "Ninguna"
- *ENCUESTA No. 103* "Hay casos en los cuales del acoso, las personas obtienen beneficios y no se quejan, por tener más ganancias en el trabajo."
- *ENCUESTA No. 106* "La Unidad de Género está trabajando excelente."
- *ENCUESTA No. 108* "Que informen más sobre acoso sexual, la información que tengo es poca y dispersa. Lo negativo que escribí fue en el pasado, ahora se nota un cambio."
- *ENCUESTA No. 139* "Me parece excelente esta encuesta."
- *ENCUESTA No. 143* "Buen trabajo."

- *ENCUESTA No. 151* "He visto que compañeras hacen comentarios ofensivos sin motivo a algunos compañeros. Solo quiero expresar, que si la mujer exige respeto que también lo de. El ser mujer no es motivo para esconderse y ofender a compañeros. Nota: solo para que se comente en cursos que importa en la Unidad de Género."
- *ENCUESTA No. 156* "Ninguno, saludos"
- *ENCUESTA No. 161* "Que la asistencia a cursos no sea opcional, ya que por cargas de trabajo no dejan ir a pláticas, en cambio si fuera instrucción si podría acudir."
- *ENCUESTA No. 177* "El comentario es que no existe la igualdad en salarios de acuerdo con los puestos que desempeñan en la dependencia."
- *ENCUESTA No. 181* "Proyecten más películas (cine/debate) con temas de perspectiva de género."
- *ENCUESTA No. 183* "Sigán trabajando, van muy bien."
- *ENCUESTA No. 196* "En el caso del hostigamiento sexual he conocido casos en los cuales tienen miedo a represalias contra la persona y no se acercan por miedo a que los puedan corren del trabajo o algo así, tal vez sea confidencial los comentarios pero siempre tienen miedo a decirlo."
- *ENCUESTA No. 198* "Si se habla de equidad (igualdad entre hombres y mujeres) ¿Por qué no existe la presencia masculina en esa Unidad?, así mismo la forma de dirigirse hacia las demás personas en comparación al actuar no tiene relación alguno."
- *ENCUESTA No. 214* "Que se considere el crecimiento laboral y salarial."
- *ENCUESTA No. 216* "Los cursos que imparten son buenos para mujeres y hombres ya que ayudan a aclarar que nadie es más que otro. Promueven el respeto y la igualdad entre las personas."

- *ENCUESTA No. 222* "Sin comentarios, buen trabajo."
- *ENCUESTA No. 224* "Trabajar desde nuestro perfil profesional sea el adecuado."
- *ENCUESTA No. 230* "Ninguno"
- *ENCUESTA No. 231* "Limpieza en las instalaciones (baños, mob. de oficina, mantenimiento a equipo de cómputo)."
- *ENCUESTA No. 235* "Solo agradecer dichas campañas, ya que son benéficas para poder defenderse de algún acoso tanto sexual, como laboral y saber que las leyes cambiaron para bien y que sobre todo aquí en nuestro centro de trabajo hay una oficina donde uno se puede acercar a pedir apoyo y alguna solución. De verdad ayuda mucho dicho departamento."
- *ENCUESTA No. 249* "Gracias."
- *ENCUESTA No. 250* "Asistir o ser invitados a las pláticas."
- *ENCUESTA No. 251* "Promover el respeto a la fauna silvestre. OJO aquí en CAEV."
- *ENCUESTA No. 256* "Sigán así Felicidades."
- *ENCUESTA No. 258* "No quitar tiempo de trabajo cuando vienen a dar muchos anuncios, estamos ocupados."
- *ENCUESTA No. 261* "Tener más congruencia entre lo que se dice y hace. Ejemplo: Promueven el respeto y ustedes ocupan el comedor de sala de cursos, dejando al personal sin oportunidad de tomar adecuadamente el desayuno. Eso creo desde mi punto de vista es una falta de respeto."
- *ENCUESTA No. 263* "Que se trate otros temas relativos en lo que se refiere Género, ya que solo se trata temas de la mujer."
- *ENCUESTA No. 264* "Equidad de género= Equidad de salario."

CONCLUSIONES GENERALES

DATOS GENERALES

- De acuerdo a los resultados del cuestionario aplicado a un total de 264 personas, el 51% corresponde a hombres, el 44% corresponde a mujeres y el 5% no respondió sobre su sexo.
- Se pudo observar que el grupo etario que predomina en el personal de la Comisión es el de los 41 a 50 años, ocupando el 33.6% de las mujeres y 29.9% de los hombres que realizaron esta encuesta.
- Referente al nivel de cargo desempeñado actualmente, solo el 11.2% de las mujeres tiene un cargo de medio o alto mando, mientras que en los hombres es el 14.2%. Lo que equivale a que el 60% de las jefaturas de área le corresponden a hombres.
- El 76% del personal de CAEV respondió que tiene hijos, mientras que el 24% respondió que no. Siendo 2 hijos(as) el promedio.
- El 58.6% de las mujeres afirman ser jefas de familia, mientras que en el caso de los hombres la cifra es del 79.8%. Además, el 52.6% del total de personas dice estar a cargo del cuidado de algún familiar.
- En cuanto a las horas que dedica al cuidado de su familia, el 39.7% no respondió, mientras que el 29.9% dedica de 1 a 4 horas, el 23.1% de 5 a 8 horas y solo el 7% de 9 en adelante.

- De acuerdo al rango de salarios, se observa que el 60.3% de las mujeres ganan de \$2,000.00 a \$8,000.00 MXN al mes, mientras que el porcentaje de hombres es de 34.3%. Los altos salarios, de \$15,000.00 MXN en adelante le corresponden al 14.2% de hombres y únicamente al 8.6% de mujeres.

DATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE GÉNERO

- El 78% del personal menciona conocer la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Veracruz y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, mientras que el 22% menciona que no.
- El 98% de mujeres y hombres que respondieron afirman conocer el área administrativa que trata temas de género, 1.5% no respondió la pregunta y únicamente 1 persona contestó que no.
- El 89% afirma que ha recibido capacitaciones de género. Del total de personas que no han recibido capacitaciones el 100% son hombres, sin embargo, el 76% de éstos dice no querer recibirlas.
- Las personas que sí quieren continuar capacitándose corresponden a un 72% del total del diagnóstico y proponen los temas siguientes: Acoso Sexual, Igualdad, Defensa Personal, Lenguaje Incluyente, Mujeres Marginadas, Estereotipos, Sororidad, Paternidad Responsable.
- El 22.8% respondió que los cursos le han servido para mejorar su vida personal, y el 20% para mejorar su ambiente laboral; el 14% para mejorar la atención a personas usuarias y el 21% respondió que no le han servido.

CONDUCTAS O SITUACIONES

Del total de personal que contestó este diagnóstico:

- El 56.9% de mujeres y el 44.8% de hombres afirman que sí han sido víctimas de murmuraciones o calumnias
- El 51.7% de mujeres y el 35.1% de hombres afirman que sí han sido víctimas de levantamientos de rumores falsos.
- El 29.3% de mujeres y el 21.7% de hombres afirman que sí han sido ridiculizados.
- El 77.6% de mujeres y el 84.3% de hombres afirman que no han sido víctimas de burlas de sus dolencias o discapacidad.
- El 76.7% de mujeres y el 79.1% de hombres afirman que no han sido víctimas de críticas a convicciones políticas o creencias religiosas.
- El 66.4% de mujeres y el 83.6% de hombres afirman que no han sido víctimas de mensajes represivos u ofensivos.
- El 65.5%% de mujeres y el 81.3% de hombres afirman que no han sido víctimas de miradas de desprecio.
- El 70.7% de mujeres y el 85.8% de hombres afirman que no han sido maltratadas verbalmente en público.

- El 79.3% de mujeres y el 85.8% de hombres afirman que sí han sido víctimas apodos ofensivos.
- El 77.6% de mujeres y el 80.1% de hombres afirman que no han sido amenazados con despido.
- El 72.4% de mujeres y el 79.9% de hombres afirman que sus quejas o denuncias no han sido ignoradas.
- El 80.2% de mujeres y el 85.8% de hombres afirman que no les han asignado tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes.
- El 77.6% de mujeres y el 83.6% de hombres afirman que no les han asignado mayor cantidad de trabajo del que puede realizar.
- El 70.7% de mujeres y el 59.7% de hombres afirman que sus logros no han sido minimizados.
- El 81.3% de mujeres y el 79.9% de hombres afirman que no les han dado tareas muy superiores a sus competencias.
- El 85.3% de mujeres y el 78.3% de hombres afirman que no han sido amenazados físicamente.
- El 83.6% de mujeres y el 68.7% de hombres afirman que no han sido agredidos sexualmente.
- El 85.3% de mujeres y el 78.3% de hombres afirman que no han sido amenazados físicamente.

CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Del total de personal que contestó este diagnóstico:

- Referente a la afirmación: *En mi Institución se utiliza y promueve información en Lenguaje no Sexista e incluyente entre mujeres y hombres en la comunicación interna* el 51% mencionó que siempre, el 27% a veces, el 9% no lo sabe, el 7% no respondió y 2 personas afirman que nunca.
- Referente a la afirmación: *En mi Institución solo ingresa personal masculino para ocupar cargos de toma de decisión* el 2.6% mencionó que siempre, el 46.6% a veces, el 38.6% nunca, y 18 personas no respondieron.
- Referente a la afirmación: *En mi Institución se promueve el acceso a las mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores* el 37.8% mencionó que siempre, el 34.8% a veces, el 12.1% nunca, y 26 personas no respondieron.
- Referente a la afirmación: *En mi Institución se da a conocer públicamente las oportunidades de capacitación y formación profesional* el 51.5% mencionó que siempre, el 30% a veces, el 8.7% nunca, y 11 personas no respondieron.
- Referente a la afirmación: *Considero que mi desempeño laboral es valorado* el 28.9% mencionó que siempre, el 50% a veces, el 12.5% nunca, y 14 personas no respondieron.

- Referente a la afirmación: *Considero que mi espacio de trabajo es adecuado* el 40% mencionó que siempre, el 36.3% a veces, el 14.8% nunca, y 9 personas no respondieron.
- Referente a la afirmación: *Considero que en mi área, el personal con el mismo puesto tienen la misma carga de trabajo y superiores* el 28.4% mencionó que siempre, el 33.3% a veces, el 23.8% nunca, y 24 personas no respondieron.
- Referente a la afirmación: *Considero que en mi área la carga laboral no es equitativa* el 26.5% mencionó que siempre, el 37.9% a veces, el 26.5% nunca, y 10 personas no respondieron.
- Referente a la afirmación: *En mi Institución existe el permiso o licencia por paternidad* el 59.8% mencionó que siempre, el 12.1% a veces, el 11% nunca, y 32 personas no respondieron.
- Referente a la afirmación: *En mi Institución se respeta el permiso o licencia por maternidad* el 62.9% mencionó que siempre, el 22.7% a veces, el 1.1% nunca, y 22 personas no respondieron.
- Referente a la afirmación: *En mi Institución se respeta el permiso o licencia de lactancia* el 65.1% mencionó que siempre, el 18.2% a veces, el 31.1% nunca, y 28 personas no respondieron.

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Del total de personal que contestó este diagnóstico:

- El 80.2% de mujeres y el 70.1% de hombres afirman que no han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual en su centro de trabajo. El 19.8% de mujeres contestó que sí han sido víctimas, de la siguiente manera: Insinuaciones, piropos, acercamiento físico, mirada lasciva, mensajes Whatsapp.



- Referente a la afirmación: *En mi Institución existen mecanismos para denunciar los casos de Hostigamiento o Acoso Sexual* el 67% mencionó que siempre, el 15.9% a veces, el 4.5% nunca, y 21 personas no respondieron.
- El 57.8% de mujeres y el 59% de hombres afirman que conocen la existencia del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.
- Referente a la afirmación: *Mi Institución informa al personal sobre el tema de Hostigamiento y Acoso sexual* el 65.2% mencionó que siempre, el 20.8% a veces, el 2.3% nunca, y 18 personas no respondieron.
- El 80.6% de hombres mencionó que no ha recibido comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales, mientras que en mujeres únicamente el 56% respondió lo mismo. Sin embargo el 34.5% de mujeres afirma que *algunas veces* ha sido víctima de estas acciones, en comparación con el 11.9% de los hombres.
- Tan solo el 1.9% de la población encuestada ha denunciado su caso de acoso ante las autoridades u organismos competentes, de los cuales casi nunca hay conformidad con la respuesta o solución de la institución. El 98.1% refiere que no aplicaba o no lo denunció.
- Referente a la afirmación: *En mi centro de trabajo existe un Comité o Subcomité para la atención de Hostigamiento y Acoso* el 66% mencionó que si, el 1.1% no, el 22% no lo sabe, y 16 personas no respondieron.

DISCRIMINACIÓN

Del total de personal que contestó este diagnóstico:

- El 64.7% afirma no haber sido víctima de algún tipo de discriminación.
- De las palabras propuestas *violentar, agredir, rechazar y burlar*, las 2 más comunes para describir el fenómeno de discriminación fueron: *rechazar*, con un 49.2%, y *burlar*, con un 20.5%.
- Referente a la interrogante: *¿En su centro del trabajo existe un Código de Ética o Conducta?* el 79.2% mencionó que lo conoce, y solamente el 1.9% que no; mientras que el 11.8% refiere no saber.
- El 85.6% mencionó que se le trata con espeto siempre, o a veces, en comparación con el 2.7% que afirma lo contrario. 18 personas prefirieron no responder.
- Referente a la afirmación: *¿En su centro de trabajo existe campañas de difusión internas de promoción de la igualdad, no discriminación?* el 70.1% mencionó que si existen, y solamente el 2.8% que no; mientras que el 18.6% refiere no saber.
- El 87.5 considera que si hay un ambiente de respeto y no discriminación, siempre o la mayor parte del tiempo, el 3% considera que no y 12 personas no respondieron.
- En lo que se refiere a espacios de acceso a personas con discapacidad, se divide la opinión entre el 51.5% que sostiene que si, y un 34.8% que no. 22 personas no respondieron.

RECOMENDACIONES DE LA UNIDAD DE GÉNERO

- Proponer y fomentar una mayor participación de las mujeres en cargos directivos y de responsabilidad, implementando, entre otras medidas, modalidades amplias de oportunidad;
- Verificar que desde los altos mandos de la institución quede establecida la política de equidad de género, la responsabilidad y compromiso en su seguimiento y el establecimiento de objetivos para su implementación;
- Difundir reiteradamente el “Protocolo para la atención, prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Estatal”;
- Sensibilizar nuevamente a todo el funcionariado para que la redacción de documentación sea escrita de acuerdo a las reglas del lenguaje incluyente y no sexista. Asimismo, capacitar especialmente a quienes son responsables de la redacción de correspondencia al interior y exterior de la Comisión, publicaciones en la página web y redacción de cualquier otro documento público;
- Por solicitud del personal, organizar y promover cursos con perspectiva de género para que asistan los altos mandos jerárquicos, y que éstos a su vez hagan el compromiso de asistir;
- Implementar acciones que permitan detectar cuáles temas deben abordarse con más énfasis en las capacitaciones;
- Ampliar medidas de sensibilización que promuevan la desnaturalización de situaciones de acoso sexual y laboral; y
- Difundir el diagnóstico realizado y sus recomendaciones.