PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
Dirección General de Coordinación de Delegaciones
Dirección de Evaluación de Proyectos

INFORME DE ENTREGA DE ACTIVIDADES MENSUALES

07 de Enero de 2010

Nombre: Violeta Gómez Cruz

Puesto: Enlace Auxiliar Administrativo B

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	**Dar cumplimiento total de las actividades con el fin de evitar el rezago de información**

FUNCIÓN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE ENTREGA CUMPLE	OBSERVACIONES
Actualización de la pagina de Internet de Equidad de Género	En proceso	En proceso	
Informar el seguimiento de acciones en la Matriz de seguimiento, respecto a los rubros de Equidad y Archivo conforme a las visitas de supervisión.	31 de diciembre	31 de diciembre	28 de mayo de 2009, se designo la elaboración de actividad
Elaboración de las acciones 2010 de equidad de género y empalmarlas junto con el Plan de Acción de Función Pública	3 de diciembre	8 de diciembre	24 de noviembre de 2009, se designo la elaboración de actividad
Se remitió documentación original Oficio Citatorio, Cédula de Notificación a las Delegaciones de Oaxaca y Quintana Roo, la cual se envío por mensajería, así mismo se elaboro el Oficio para el Órgano Interno de Control en el cual se remite documentación debidamente firmada.	26 de noviembre	09 de noviembre	26 de noviembre de 2009, se designo la elaboración de actividad
Elaboración de Oficio a Delegados, mediante el cual se les informa que pueden consultar en la sección de Intranet en el apartado **EQUIDAD/ SEMÁFORO DE ACCIONES 2009,** los porcentajes de cumplimiento del Programa de Equidad por Delegación	7 de diciembre	9 de diciembre	7 de diciembre de 2009, se designo la elaboración de actividad
Comparativo de actividades y semáforo para autorización de evolución de desempeño 2009 del Programa de Equidad de Género en las Delegaciones	14 de diciembre	14 de diciembre	11 de diciembre de 2009, se designo la elaboración de actividad

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE
Dirección General de Coordinación de Delegaciones
Dirección de Evaluación de Proyectos

INFORME DE ENTREGA DE ACTIVIDADES MENSUALES

07 de Enero de 2010

FUNCIÓN	FECHA DE CUMPLIMIENTO	FECHA DE ENTREGA CUMPLE	OBSERVACIONES
Elaboración de Oficio a Subprocuradores y Dir. Gral, mediante el cual se les informa que pueden consultar en la sección de Intranet en el apartado **EQUIDAD/ SEMÁFORO DE ACCIONES 2009,** los porcentajes de cumplimiento del Programa de Equidad por Unidad Administrativa	15 de diciembre	15 de diciembre	15 de diciembre de 2009, se designo la elaboración de actividad
Elaboración de Oficio a Subprocuradores, Dir. Gral. y Delegados de la Profepa, mediante el cual se les envía los objetivos y preguntas en debilidad conforme a las Encuestas de Clima Laboral y al Cuestionario de Cultura Institucional Tema 6B, para poder definir acciones a favor del personal.	15 de diciembre	15 de diciembre	15 de diciembre de 2009, se designo la elaboración de actividad
Elaboración de comunicado interno, mediante el cual se informa a todo el personal de la Profepa de Oficinas Centrales y Delegaciones, sobre la conclusión de captura de expedientes del 2009 en el SICRE.	16 de diciembre	16 de diciembre	16 de diciembre de 2009, se designo la elaboración de actividad
Envío de correo electrónico a los Coordinadores de Equidad en Oficinas Centrales y Delegaciones, mediante el cual se les informa del "Programa de Equidad de Género de la Profepa 2010", así mismo se informa que se modificará el formato de Acciones a favor del personal.	16 de diciembre	16 de diciembre	16 de diciembre de 2009, se designo la elaboración de actividad
Elaboración de Formato de Acción a Favor al Personal para el 2010	En proceso	En proceso	16 de diciembre de 2009, se designo la elaboración de actividad
Integrar información conforme a la solicitud de la Unidad Coordinadora de Participación Social y Transparencia de Semarnat, referente al Programa "Hacia la igualdad de género y la sustentabilidad ambiental", 2007-2012.	30 de diciembre	30 de diciembre	16 de diciembre de 2009, se designo la elaboración de actividad

Violeta Gómez Cruz
Enlace Auxiliar Administrativo
Nombre, cargo y firma del evaluado

Verónica Procell Maraver
Directora de Evaluación de Proyectos
Nombre, cargo y firmada del Jefe inmediato

PROFEPA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
CEDULA DE IDENTIFICACIÓN DE PROYECTOS DE SERVICIO SOCIAL 2010

UNIDAD RESPONSABLE	Dirección de Evaluación de Proyectos
NOMBRE DEL PROYECTO	Análisis Legislativo, Elaboración de Instrumentos Documentales para las Funciones y Gestiones del Área
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	Se analizaran y actualizaran los preceptos legales aplicables al funcionamiento del área así como de la materia, se apoyará en la elaboración de instrumentos y documentación sustento del área así como en los proyectos competencia de la misma.

REQUERIMIENTO DE PRESTADORES DE SERVICIO SOCIAL

ÁREA PROFESIONAL	GRADO ACADEMICO	TURNO	CANTIDAD SOLICITADA	ACTIVIDADES QUE DESARROLLARÁ EN EL PROYECTO	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS
Leyes	Profesionista	Matutino	1	Análisis legislativo y apoyo en elaboración de documentación competencia del área	Legislatura ambiental y administrativa
Comunicación	Profesionista	Matutino	1	Apoyo en la elaboración de instrumentos, documentación, así como en los proyectos competencia del área, conforme al Programa de Equidad de Género 2010	Comunicación

PROFEPA

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
CEDULA DE IDENTIFICACIÓN DE PROYECTOS DE SERVICIO SOCIAL 2010

UBICACIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIO SOCIAL	Dirección General de Coordinación de Delegaciones Piso Octavo Ala Norte
NOMBRE Y CARGO DE EL (LOS) SUPERVISOR (ES)	Lic. Verónica Procell Maraver Directora de Evaluación de Proyectos

PROCURADURIA FEDERAL DE PROTECCION AL AMBIENTE
COORDINACION ADMINISTRATIVA
OFICINA DEL PROCURADOR
04 DIC 2009
HORA: 12:36
RECIBE: Marica

OBSERVACIONES

ELABORÓ	VALIDÓ
Lic Verónica Procell Maraver	Lic. Karla Irasema Luna Urias
SUPERVISOR DEL PROYECTO	COORDINADOR ADMINISTRATIVO, ENLACE ADMINISTRATIVO U HOMÓLOGO

(Anexo 1)

Listado del personal que asistieron a la reunión del día 22 de noviembre del presente año, para recibir información acerca de los resultados de las encuestas obtenidas sobre "Clima laboral", "Hostigamiento Sexual", y "Conocimiento de la Política de Equidad de Género". (se entregan copias de las dos acciones a favor del personal).

NOMBRE	FIRMA
JUAN RAMÓN GARIBAY MÉNDEZ	
Mayra Ortiz Bravo	
René Altamirano León	
Juan Carlos Hernandez Ramirez	
Manuel Nuño	
Ana Delia Sayde Valverde	
LAURA PATRICIA VALENCIA DIAZ	
Rebeca Galicia Peña	
Nalleli Juana Rojas Martínez	
GIOVANNI DAVALOS GARCIA	
VICTOR MANUEL VALDEPEÑA GARCIA	
Nancy Ivonne Pérez Villavicencio	
Carmen Rodríguez Arce	
Antonio Flores Saldaña	
Bárbara Del Río Pulido	
Rebeca Piña Valencia	
Aveli Martinez Piña	
Luis Manuel López Martínez	
Ma Eugenia Arauzaraya Caloca	
LAURA IBETH GONZÁLEZ AGUILAR.	

Listado del personal que asistieron a la reunión del día 22 de noviembre del presente año, para recibir información acerca de los resultados de las encuestas obtenidas sobre "Clima laboral", "Hostigamiento Sexual", y "Conocimiento de la Política de Equidad de Género". (se entregan copias de las dos acciones a favor del personal).

NOMBRE	FIRMA
Lourdes Díaz. Meza.	
Daniia E. Pimentel Mosquera	
Jeanne Vieto Maldonado	
Olando Quintero J	
Flor Jimenez	
Carmen Huerta	
Raul Cruz Gonzalez	
Samuel Jared Barrios Valladares	
Sánchez Morales María Magdalena	28/11-2006 Hor-11.05 AM.
Benjamin Lobos Dagnto	
Julio César García Vergara	
Rebeca Pina Valencia	
Erika C. Bodillo Uscanga	
Oscar Rosales Garcia	
LAURA OROZCO DOMINGUEZ	
Carolina Salazar Martinez	
Arturo Estrada Rangel	
Yolanda Cruz Granados	
Javier Ayala M.	
ERIKA DEL LLANO	
David A. Pérez Carreon	
Alicia González Morales	

Diagnóstico sobre violencia laboral

Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Sonora

M.C. María Luisa López Alvarez
nov. 2010

"Este material se realizó 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".

Contenido

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Resumen Ejecutivo

En el presente reporte se presenta un diagnóstico sobre la situación actual de la perspectiva de género en la Secretaría de Educación y Cultura del gobierno del Estado de Sonora (SEC).

El diagnóstico inicia con la mención de la LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA y sus principios rectores, que incluyen entre otros la igualdad jurídica de hombres y mujeres, el respeto a su dignidad humana y la no discriminación de la mujer. Se explica que el propósito del diagnóstico es evaluar la situación de la violencia laboral y sexual en la SEC, como resultado de un estudio cualitativo y cuantitativo de las oportunidades de hombres y mujeres en la institución, para detectar áreas de oportunidad de mejora. Se define la equidad de género, acciones afirmativas y a favor del personal y discriminación; también se identifican las brechas con relación a la equidad de género que se pueden presentar en la institución.

Se presenta la metodología para tener conocimiento de la situación de la violencia laboral en la SEC a través de una encuesta para evaluar la violencia laboral y sexual; auditoría de desempeño de equidad de género y entrevistas a funcionarios de la misma Secretaría. La encuesta para la violencia laboral incluye los siguientes aspectos: acoso laboral, hostigamiento psicológico, hostigamiento sexual, sus consecuencias con el personal y los mecanismos de prevención. La auditoría de desempeño se realiza con base en el Modelo de Equidad de Género MEG 2003 de Inmujeres. La información se complementa con entrevistas personales a funcionarios.

El desarrollo de la encuesta se realizó en las siguientes fases, con resultados indicados en cada etapa:

A. Características de los encuestados:

- Se encuesto a 51 servidores públicos, siendo 36 mujeres y 15 hombres; el 63% con más de 23 años; el 38% de mujeres casadas y 29% solteras; la mitad tienen menos de dos años de antigüedad. El personal expresó sus expectativas sobre la encuesta.

B. Políticas y sistema de gestión en relación con la equidad de género

- Como resultado de la encuesta a directivos se identificó que no se tiene establecido todavía un sistema de equidad de género, incluyendo políticas, planes y programas, sin embargo ya se inició con el nombramiento de la Dra. Blanca Sandra Elena Gutiérrez Preciado como coordinadora del sistema para impulsarlo.

C. Procesos de reclutamiento y selección

- Hay avances pero no se cumple a cabalidad, las promociones se hacen por escalafón. Se apoya al ingreso de egresados de la normal. El 70% de quienes presentan examen fueron mujeres. Hay 25 direcciones generales donde todos son hombres.

D. Acceso a la capacitación y desarrollo de carrera

- La capacitación se ofrece de la misma manera a hombres y mujeres, debería incluir los aspectos de género o violencia; las capacitaciones para mandos medios se van a impartir los sábados. Se cuenta con registros de capacitación y se ofrece de acuerdo al perfil de puesto. Entre los cursos se incluyen los de Desarrollo Humano para todo el personal. No hay una carrera administrativa para que el personal vaya creciendo dentro de la estructura. Solo hay una carrera magisterial.

E. Representación equilibrada en los cargos de responsabilidad directiva

- Hay una diferencia significativa entre el número de hombres en los diferentes rangos de salario respecto a las mujeres encuestadas. Las promociones son por escalafón, sin problemas para las mujeres. Hay una percepción de igualdad de salarios.

F. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales

- Se cumplen de acuerdo a la ley.

G. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares

- No se mostraron evidencias de cumplimiento. Excepto por bonos a madres el 10 de mayo y CENDIS para apoyo de guardería.

H. Acoso laboral en el trabajo

- No se tienen evidencias documentadas de acciones afirmativas y a favor del personal.
- El personal opina que si se presentan situaciones de acoso laboral como son: trabajos innecesarios, exclusión del personal, cambio de labores sin previo aviso, negación de información, exceso de trabajo injusto, se juzga el desempeño de manera ofensiva, con el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres. Opinan que se tienen igualdad de salarios a igualdad de tareas, sin importar el género. En el aspecto de tareas degradantes injustas es significativo que se asignan solo a los hombres.

I. Hostigamiento psicológico

- El personal opina que si se presentan situaciones de hostigamiento psicológico, tales como: agresión verbal, crítica constante, ridiculización de personas, prohibición de hablarle a alguien, amenazas verbales, cambio arbitrario de lugar de trabajo, con el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres. En el caso de la censura a alguien, tiene una presencia menor, en menos del 3% de los casos.

J. Hostigamiento sexual

- No se tiene un compromiso por escrito sobre el compromiso en contra del hostigamiento sexual, con una definición clara de los pasos para el manejo de las denuncias y su seguimiento.
- No se tiene un valor o un ejemplo en conducta para el respeto a los derechos humanos y sobre el acoso sexual, aún cuando se tiene un código de ética este no se atiende debidamente debido a que no hay recursos propios para el manejo y seguimiento del código.

- El personal opina que el entorno laboral hostil no es tan significativo. Si se presentan casos de trato preferencial, amenazas por no atender sugerencias sexuales, tienen el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres. Las palabras hirientes del tipo sexual afectan más a los hombres. Palabras hirientes para la mujer, coqueteos ofensivos, presiones para aceptar citas, presiones por no aceptar sugerencias sexuales, tiene una presencia menor, para la mujer fue de 0%.

K. Mecanismos de prevención de la violencia laboral

- No se da capacitación sobre hostigamiento sexual, ni se da información sobre la misma.
- No se fomenta la presentación de denuncias de hostigamiento, ni se difunden las sanciones. En la secretaria hay un área jurídica y un buzón de quejas y se les da seguimiento.
- No se incluye el hostigamiento sexual en el código de ética dentro del código de conducta.
- No se tienen procedimientos de denuncia para el hostigamiento sexual, ni políticas de equidad de género.
- El personal opina que si se presenta situaciones de falta de prevención de violencia laboral y sexual como sigue: hay falta de información sobre hostigamiento laboral y sexual; se presenta estrés, desmotivación y enfermedades por hostigamiento y acoso sexual en un grado menor; poca confianza para quejarse; hay falta de conocimiento de mecanismos institucionales de prevención de violencia laboral y sexual, todas con el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres. La aplicación de mecanismos para atender víctimas de hostigamiento laboral y sexual es muy bajo apenas del 6%.

Al final se hace una reflexión sobre el impacto de la discriminación a las mujeres en la productividad de la institución, y se hace un recuento de la normatividad relacionada con la violencia laboral y sexual y equidad de género.

Como resultados generales del diagnóstico sobre la violencia laboral, no se observó que haya un alto nivel significativo de violencia laboral y sexual y menos hacia la mujer, que es la mayoría del personal, con excepción de que en los puestos de alto nivel solo se colocan a hombres.

La Coordinadora de Equidad de Género, puede establecer iniciativas para establecer el modelo de equidad de género, incluyendo una política de equidad de género o de violencia laboral y su difusión y actualizar los códigos de ética y de conducta para asegurar el mantenimiento de los bajos niveles de discriminación hacia la mujer que hoy se tienen y buscar la eliminación de todo tipo de violencia.

1. Introducción

El gobierno federal está muy interesado en atender la perspectiva de género en las instituciones gubernamentales, como referencia se emite la LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA revisada en enero de 2009, en su Artículo 4. Indica que "los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son: I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres; III. La no discriminación, y IV. La libertad de las mujeres."

Para evaluar la situación actual de violencia laboral con perspectiva de género, se realiza el presente diagnóstico en la Secretaría de Educación y Cultura.

El diagnóstico es una de las etapas fundamentales del proceso para detectar problemas con relación a la equidad de género, entendido éste como las situaciones y espacios propicios para construir una cultura con equidad; comprende en una primera instancia el planteamiento de una hipótesis, basada en un análisis de la institución en la que se respondan cuestiones tales como:
¿Qué debemos cambiar?
¿Por qué?

¿Qué beneficios se obtienen?

¿Qué problemas se pueden generar de no haber un cambio?

¿Qué tipo de cambio se necesita?

¿A qué nivel?

¿Éste será individual o colectivo, de estructuras o de los principios básicos de la Institución?

El diagnóstico es un instrumento y no un fin en sí mismo, implica un estudio cuantitativo y cualitativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la institución, siendo su objetivo detectar las prácticas que pueden generar desigualdades o discriminación por sexo. En este sentido, es 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.

Según la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la ***equidad de género*** implica un trato equivalente para los trabajadores hombres y mujeres, acorde con sus respectivas necesidades. Puede incluir la igualdad de trato o un trato diferente, pero que sea considerado equivalente en cuanto a derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Así mismo señala que la equidad de género significa que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres reciben la misma consideración, se les reconoce el mismo valor y son apoyados por igual. No quiere decir que las mujeres y hombres vayan a identificarse, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no deben depender de que hayan nacido hombres o mujeres.

Acciones afirmativas: son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre los sexos. Son estrategias que se desarrollan para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres. Estas acciones son de carácter temporal. Es un mecanismo que intenta revertir una discriminación existente en algún área,

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

política o procedimiento de la institución, imponiendo limitaciones y reservando espacios de acción para personas de algún sexo en específico o característica particular.

Acciones en favor del personal: son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural. Su naturaleza es definitiva pudiendo transformarse en una política, en parte de un reglamento o de una prestación de la institución.

Las buenas prácticas con equidad de género para las instituciones gubernamentales son un conjunto de políticas, medidas y/o iniciativas, que van más allá de la normativa laboral, que incorporan las instituciones en forma voluntaria para promover la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores y tender a eliminar las brechas de género que existen.

Discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, Se pueden presentar una serie de brechas con relación a la equidad de género, por ejemplo:

- *Barreras de ingreso en las instituciones:* puede haber menor nivel de ingreso de las mujeres comparado con los hombres en el servicio público.
- *Brecha salarial:* las mujeres pueden percibir en promedio un salario más bajo que los hombres por el mismo trabajo.
- *Brecha de ascenso:* En un fenómeno de discriminación vertical dentro de las instituciones públicas, que se expresa en la baja representación de las mujeres en cargos de decisión y directivos, y las dificultades que tienen ellas para acceder a esos cargos.
- *Brecha de capacitación:* Las mujeres en promedio acceden menos a las oportunidades de capacitación laboral en las instituciones públicas.

- *Brecha de segregación:* El tipo de empleo al que acceden las mujeres da cuenta de una segmentación por género en las oportunidades que ofrecen las instituciones públicas.

2. Metodología

Para tener conocimiento de la situación de la violencia laboral en la Secretaria de Educación y Cultura del gobierno del Estado de Sonora (SEC) se realizaron las actividades siguientes: encuesta para evaluar la violencia laboral y sexual; auditoría de desempeño de equidad de género y entrevistas a funcionarios de la SEC.

Encuesta para evaluar la vida libre de violencia en la SEC

Se elaboró un cuestionario para evaluar la vida libre de violencia, con el que se encuestaron a 36 servidoras públicas y 15servidores públicos. Las preguntas se elaboraron en base a las definiciones establecidas en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* y la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia para el Estado de Sonora*.

Se establecieron los siguientes temas fundamentales para la estructuración del cuestionario:

1. Acoso laboral;
2. Hostigamiento psicológico;
3. Hostigamiento sexual;
4. Consecuencias en caso de haber Hostigamiento o acoso sexual y
5. Mecanismos de prevención de la violencia laboral.

A continuación se explica cada uno:

Acoso laboral

Se lleva a cabo de forma jerárquica o entre compañeros cuando se realizan acciones que comprometen el trabajo a realizarse en forma consistente y con características ofensivas y se

manifiesta en forma de: descalificación del trabajo realizado, relegación a tareas subordinadas o degradantes de manera injusta, segregación, discriminación salarial y contractual, entre otras.

Hostigamiento Psicológico

El Hostigamiento Psicológico se refiere a la hostilidad continua en forma de insultos, descalificación, desprecio y crítica con el fin de incomodar con palabras, gestos o bromas a la trabajadora o trabajador en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color, origen étnico, religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar, entre otros.

Hostigamiento Sexual

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.

El acoso sexual es 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 eventos.

Consecuencias en caso de haber Hostigamiento o acoso sexual

En ocasiones el hostigamiento sexual no es fácil de denunciar o detener por lo que es importante también identificar algunas consecuencias que se pueden dar cuando este ya se ha dado en los lugares de trabajo, como cambios forzosos de áreas de trabajo, desmotivación y nerviosismo en el trabajo.

Mecanismos de prevención de la violencia laboral

Aquí se contemplaron cuales son las acciones que se pueden llevar a cabo en una Institución para prevenir que se de la violencia laboral, como mantener informado al personal de lo que significa la

violencia laboral y las medidas con que se cuenta para que en caso de que este se dé pueda ser denunciado.

Auditoría de desempeño

Se realizó una auditoría de desempeño de acuerdo al Modelo de Equidad de Género *MEG 2003* del Instituto Nacional de las Mujeres, para evaluar la madurez del sistema de equidad de género de la Secretaría de Educación y Cultura del gobierno Estado de Sonora.

El Modelo de Equidad de Género sintetiza un proceso de toma de conciencia sobre las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, así como la importancia de tomar en cuenta las cuestiones de género en las organizaciones, lo que representa, hoy día, un nuevo reto para mejorar la administración de los recursos humanos. Lo anterior se fundamenta en una acción tendiente a combatir costumbres y prácticas discriminatorias, mediante la promoción de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entrevistas a funcionarios de la SEC

Se realizaron entrevistas a personal directivo de la Secretaría de Educación y Cultura del gobierno Estado de Sonora, con objeto de conocer sus puntos de vista y procedimientos en relación a la inclusión de la perspectiva de género y reducción de la violencia laboral y sexual.

En los anexos se incluyen el cuestionario utilizado en las encuestas al personal operativo, las entrevistas realizadas a personal directivo y la encuesta a nivel sistema de gestión de la equidad de género.

3. Desarrollo del diagnóstico

El Diagnóstico integra la información colectada a través del cuestionario para evaluar la violencia familiar, la auditoria al sistema de equidad de género con base en el MEG 2003 y las entrevistas a funcionarios de la Secretaría de Educación y Cultura del gobierno Estado de Sonora, se desarrolla en las siguientes fases:

A. Características de los encuestados

B. Políticas y sistema de gestión en relación con la equidad de género

C. Procesos de reclutamiento y selección

D. Acceso a la capacitación y desarrollo de carrera

E. Representación equilibrada en los cargos de responsabilidad directiva

F. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales

G. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares

H. Acoso laboral en el trabajo

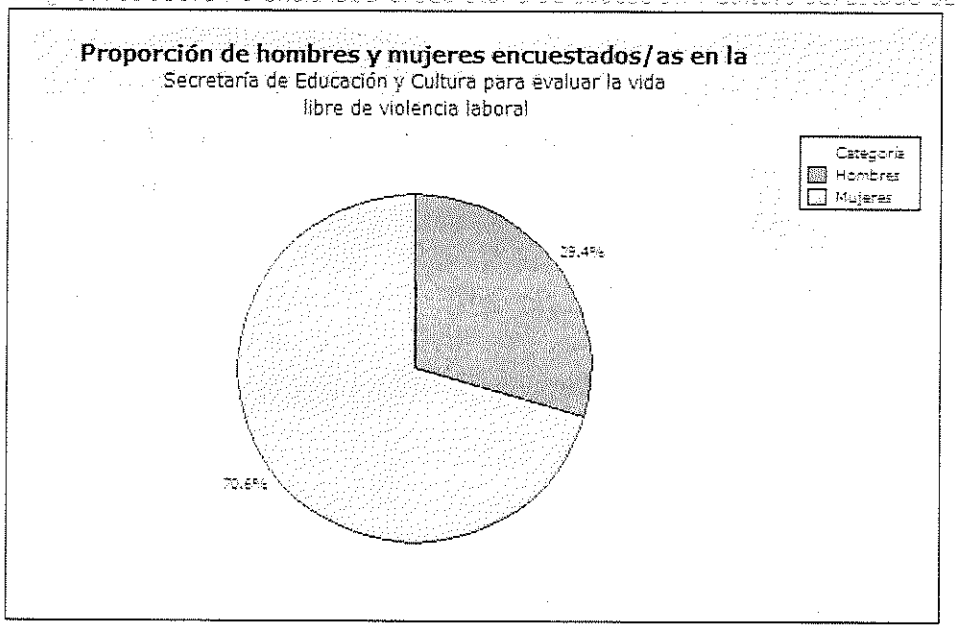
I. Hostigamiento psicológico

J. Hostigamiento sexual

K. Mecanismos de prevención de la violencia laboral

A. Características de los encuestados

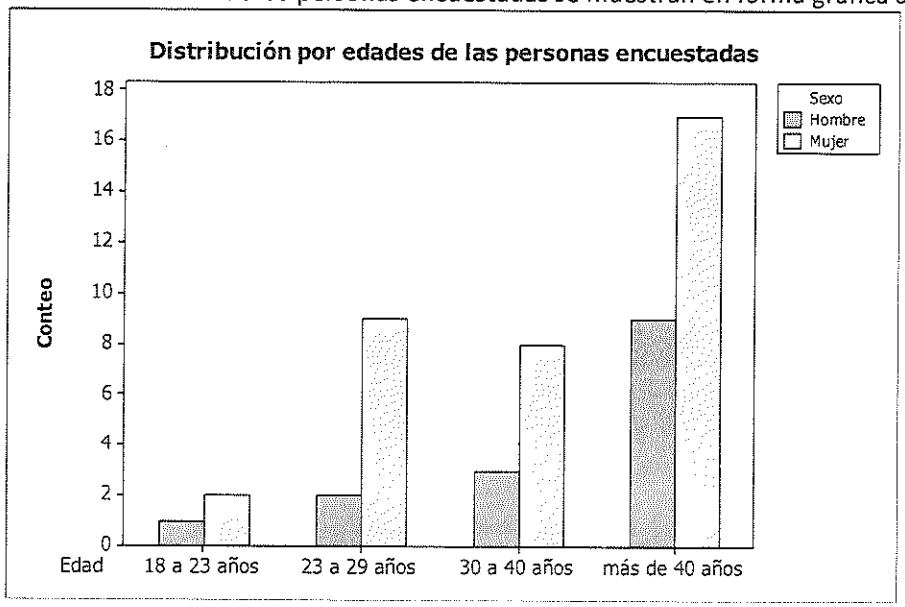
El cuestionario fue aplicado a una muestra no probabilística de 51 servidores públicos, siendo 36 mujeres y 15 hombres.



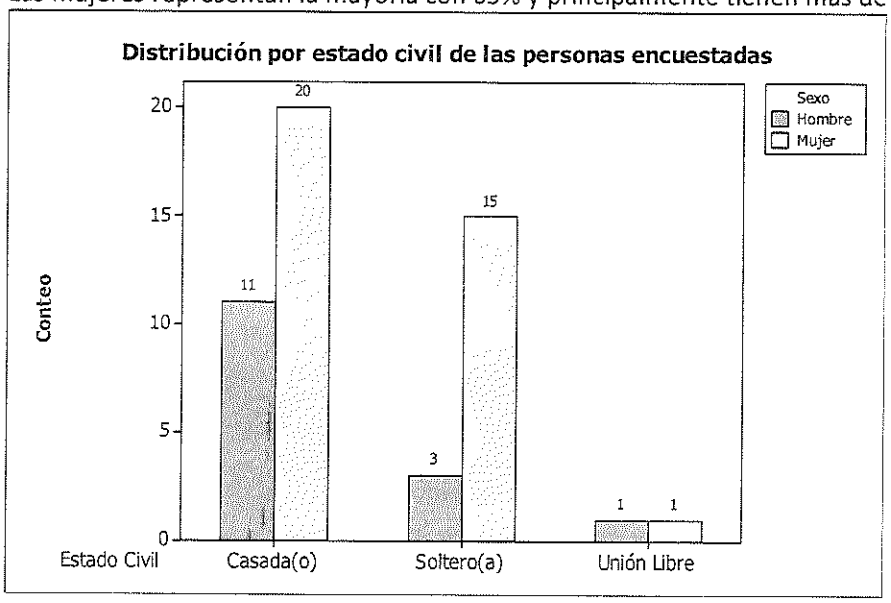
Para la elección de la muestra se considero que las personas a entrevistar debían estar trabajando en la Institución que interesaba estudiar, y en virtud de la sensibilidad de tocar este tema se utilizó un cuestionario totalmente anónimo y con una escala tipo Likert para que el participante se sintiera con libertad de poner su percepción sin sentir que fuera a ser identificado, además se puso una sección de observaciones donde quien quiso anotó sus comentarios sin sentirse presionado/a.

Con la aplicación de este cuestionario además de dar una descripción de la situación laboral en cuanto a la violencia en la Institución, este tipo de estudio pretende generar nuevos datos e hipótesis que constituyan la materia prima para investigaciones más profundas. Es una ventaja que se haya realizado de tipo cuantitativo, porque así se podrá contar con el valor de la desviación estándar contando así con la información necesaria para poder realizar en un futuro una muestra probabilística para un nuevo estudio concluyente. (Ver Anexo C. Cuestionario para evaluar la vida libre de violencia).

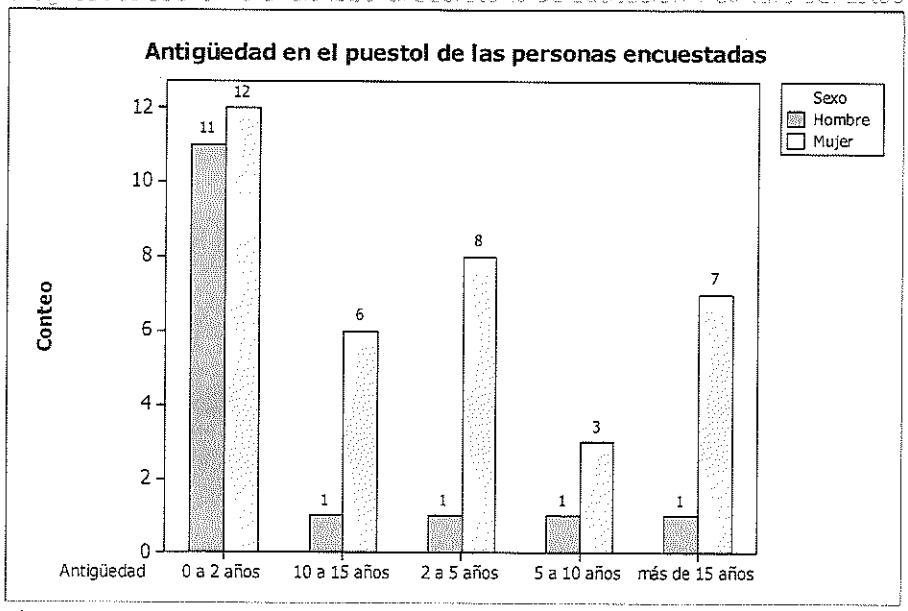
Las características de las personas encuestadas se muestran en forma gráfica a continuación:



Las mujeres representan la mayoría con 63% y principalmente tienen más de 23 años.



El 38% de las encuestadas son mujeres casadas y el 29% son solteras, estas representan un sector vulnerable para violencia laboral.



El 51% corresponden al personal relativamente nuevo en la institución

Puestos de los encuestados:

Mujeres	Hombres
15 jefas de departamento	2 jefes de departamento
3 administrativas	1 apoyo administrativa
3 subdirectoras	1 analista técnico
2 coordinadoras	1 subdirector
1 asistente	2 subdirectores
3 secretarias operativas	1 coordinador
1 secretaria ejecutiva	3 asesores técnicos
2 asesoras técnicas	

Comentarios de las mujeres encuestadas

- Espero conocer los resultados de la encuesta
- Me parece buena esta acción y ojala haya platicas de este tema
- En general lo que existe en mi ambiente de trabajo es hostigamiento por parte de mi jefa y comentarios con malas intenciones. Es un ambiente pesado y ha afectado a mi salud.

- Muy interesante los cuestionarios y es común se otorguen los puestos a personas que no tienen experiencia y afecta al trabajador de muchos años

- Es muy importante este tipo de encuestas debido a que aun la mujer carece de valor e información de este tema en especial las jovencitas.

Comentarios de los hombres encuestados

- En lo particular es la primera vez que hay una encuesta de este tipo, y es importante y que haya continuidad
- No hemos tenido la necesidad de aplicar mecanismos en virtud de que existe al apoyo al personal para comunicar y tener un mejor ambiente laboral propicio para que adquiera confianza en si mismo.
- Es excelente se esté abordando ese tema para que se genere un escenario de mayor confianza y cordialidad.
- Es difícil detectar casos reales ya que las afectadas no hablan. Sería interesante conocer los resultados.
- Se cuenta con buen ambiente de trabajo.
- Desearía conocer resultados.
- Muy importante que se consideren estos aspectos, en la mejora del ambiente laboral que garantiza el mejor desempeño.
- Que haya mejor divulgación de la Ley de Acceso a una Vida Libre.
- No está de acuerdo con la aplicación del acoso sexual y esta encuesta me parece una buena acción.

B. Políticas y sistema de gestión en relación con la equidad de género

El objetivo es verificar que desde la alta dirección de la institución quede establecida la política de equidad de género, el responsable de su seguimiento y el establecimiento de objetivos de su implementación.

Resultados de la encuesta a directivos:

De acuerdo al Modelo de Equidad de Género MEG 2003 del INMUJERES.

4.1.1Política de equidad de género: a) ¿Se tiene establecida, aprobada y documentada en el manual, una política de equidad de Género?; b) ¿Está difundida a través de los medios adecuados en todos los niveles de la institución?

Hallazgo: no se mostró, ni está difundida al personal

4.1.2.1 Acciones afirmativas a favor del personal: a) ¿Se cuenta con un diagnóstico o estudio para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la institución?

Hallazgo: En los meses de septiembre y octubre de 2009 se aplicó el Cuestionario de Cultura Institucional (CCI) del Instituto Nacional de Mujeres en la Secretaria de Educación y Cultura de Sonora (SEC), a través de un muestreo aleatorio probabilístico – estratificado a 815 (69%mujeres y 31% hombres) personas de un universo poblacional de 19,458(66% mujeres y 34% hombres).

Sin embargo no se cuenta con un plan de trabajo como resultado del diagnóstico, para cada acción a realizar, ya sea afirmativa y/o en favor del personal, así como poner en práctica los compromisos y actividades establecidos en dichas acciones

4.1.3 Objetivos y metas institucionales: a) ¿Se definen objetivos y metas para cumplir con lo establecido en la política de equidad de género, tomando como referencia los resultados del diagnóstico de equidad de género?

Hallazgo: no se mostró ni se observó evidencia de este aspecto.

4.1.4 Planeación general: a) ¿Se tiene un Comité de Equidad de Género con cuando menos tres personas que vigilen este aspecto en la institución?

Hallazgo: no se mostró ni se observó evidencia de este aspecto.

4.2 Institución y recursos: ¿Se cuenta con un/a coordinador/a de equidad de género?

Hallazgo: La Dra. Blanca Sandra Elena Gutiérrez Preciado fue nombrada como encargada de la perspectiva de Género en la SEC.

4.2.1 Responsabilidad y autoridad: ¿Se tiene un organigrama actualizado que incluya la inclusividad del género (el/ella, el/la jefe/a, el/la subdirector/a, etc.)? 4.1.3.4 ¿Se asegura que las personas que colaboran con la institución con contratos temporales, honorarios, medios tiempos, becarios/as, así como quienes están contratados mediante agencias externas a la institución o subcontratistas, si aplica puedan ser igualmente beneficiadas por las acciones afirmativas o en favor del personal implantadas?

Hallazgo: no se mostró ni se observó evidencia de este aspecto.

4.2.2 Coordinadora de equidad de género: ¿El coordinador/a de equidad de género informa periódicamente a la dirección sobre las acciones a favor del personal y el cumplimiento de objetivos?

Hallazgo: no se mostró ni se observó evidencia de este aspecto.

Resultado de entrevistas sobre políticas de equidad de género

Como resultado de las entrevistas a funcionarios de la SEC indicaron en relación a este punto, los siguientes aspectos:

- La Dra. Sandra Gutiérrez coordinará todas los proyectos de género, el Sr. Secretario está en la mejor disposición para difundirlas en todas sus áreas organismos, descentralizados y federales.
- Para integrar en su sistema de gestión la equidad de género, tienen que trabajar en conjunto para cambiar los documentos del sistema de gestión de calidad certificado que sean necesarios.

Conclusiones

En resumen no se tiene establecido todavía un sistema de equidad de género, incluyendo políticas, planes y programas, sin embargo ya se inició con el nombramiento de la Dra. Blanca Sandra Elena Gutiérrez Preciado como coordinadora del sistema como responsable de desarrollar proyectos y vigilar su implementación.

C. Procesos de reclutamiento y selección.

El objetivo es asegurar que las condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección, no importen discriminaciones de ningún tipo.

4.3.1 Reclutamiento y selección: ¿Hay un compromiso para que mujeres y hombres reciban un trato equitativo y las mismas oportunidades en el proceso de selección y reclutamiento, además de eliminar metodologías informales?

Hallazgo: si se encontraron evidencias de cumplimiento de este punto. Estableciendo que la contratación se hace a través de escalafón sin hacer distinción entre hombres y mujeres
4.3.1.2 Procedimiento de reclutamiento y selección: El procedimiento de reclutamiento y selección asegura que: ¿Los anuncios de puestos vacantes reflejan el compromiso con la equidad de género y alientan a mujeres y hombres a calificar para dichas vacantes?

¿Cuida que los/las candidatos/as para un puesto sean evaluados/as de la misma forma con criterios definidos, y que las entrevistas que se les aplican sean similares para prevenir la valoración subjetiva y contrarrestar los efectos perjudiciales de los estereotipos en el proceso de selección y reclutamiento del personal?

¿Promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con niveles iguales de educación, experiencia, capacitación y responsabilidad?

Hallazgo: se observan avances ya que a través de las estructuras educativa y sindical, se informa oportunamente, mediante la publicación del Boletín de concurso, sobre las plazas escalafornarias que se encuentran vacantes; asimismo, a través de la página WEB de la SEC en la siguiente dirección http://www.sec-sonora.gob.mx/escalafón/

Se buscan egresados de la normal y fueron quienes hicieron el examen. Se requiere que presenten su título Si no pasan el examen se les capacita para que lo vuelvan a presentar. El 70% de quienes presentaron examen fueron mujeres.

Hay 25 direcciones generales donde todos son hombres.

4.3.1.3 Descripción y perfil del puesto: a) ¿Se asegura que la descripción y perfil del puesto sean indistintos al sexo de la persona que podría desempeñarlo y que los criterios del perfil no son discriminatorios en ningún sentido? b) ¿Se verifica que los criterios establecidos en los perfiles del puesto sean utilizados como la base de los procesos de selección y reclutamiento?

Hallazgo: se cumple, todo se maneja a través del escalafón donde ya están definidos los factores que se deben de incluir como son conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad.

Hallazgo: se observan avances pero no se cumple a cabalidad, las promociones se hacen por escalafón

Actualmente no hay vacantes

Conclusiones

Hay avances pero no se cumple a cabalidad, No hay vacantes, las promociones se hacen por escalafón. Se buscan egresados de la normal y fueron quienes hicieron el examen. Se requiere que presenten su título Si no pasan el examen se les capacita para que lo vuelvan a presentar. El 70% de quienes presentaron examen fueron mujeres.

Hay 25 direcciones generales donde todos son hombres.

D. Acceso a la capacitación y desarrollo de carrera:

El objetivo es que los servicios deberán tener la debida difusión y asegurar, según criterios y condiciones uniformes, un igual acceso a la formación y capacitación, sin que existan discriminaciones de ningún tipo.

4.3.2 Capacitación: ¿Se asegura que el acceso a la capacitación y/o formación del personal sea de manera igualitaria para hombres y mujeres, para acceder a oportunidades de desarrollo laboral, y adaptarse más fácilmente a los cambios organizacionales y tecnológicos?

Hallazgo: si se cumple y proponen que hubiera una curricula especial en género o violencia y se crearía hasta más empleo de las personas que dieran estas disciplinas

¿Se lleva a cabo un programa de capacitación que sea compatible con las responsabilidades familiares del personal y que incluya, como parte de la capacitación del personal de recursos humanos, talleres en materia de equidad de género, igualdad de oportunidades y prevención del hostigamiento sexual?

Hallazgo: si se cumple, se mandó una circular donde se establece que las capacitaciones para mandos medios se van a impartir los sábados.

4.**3.2.2 Programa de capacitación:** a) ¿Se asegura que exista un programa de capacitación para mujeres y hombres relacionado directamente con los métodos definidos por la institución para la

detección de necesidades de capacitación? b) ¿Se observa que la participación de las mujeres sea equitativa a la de los hombres en los programas de capacitación, estableciendo algún mecanismo de control en cuanto a las horas de capacitación por persona con registro de los cursos tomados?

Hallazgo: si se cumple, hay un registro de capacitación y se ofrece de acuerdo al perfil de puesto. Se dan cursos de Desarrollo Humano para todo el personal. No hay una carrera administrativa para que el personal vaya creciendo dentro de la estructura. Solo hay una carrera magisterial

4.3.3 Desarrollo profesional y 4.3.3.2 Evaluación del desempeño: ¿Los programas de desarrollo profesional establecen criterios de promoción, evaluación del desempeño y medidas para motivar y conservar al personal, promoviendo el desarrollo profesional igualitario entre mujeres y hombres dentro de la institución? Y ¿Se cuenta con un plan de evaluación del desempeño del personal?

Hallazgo: no se cumple, pero ya hay un proyecto para establece una evaluación del desempeño que actualmente no existe.

Resultado de entrevistas a funcionarios

- En el Instituto de Capacitación del Nuevo Sonora: se deben de realizar capacitación para la sensibilización del hostigamiento sexual y también presentar las denuncias.
- No se da a conocer información sobre hostigamiento sexual
- En la Secretaria de Educación prevalecen las mujeres, pero en los bandos altos predominan los hombres.
- Se cuenta con capacitaciones para todo el personal. Impartidas por el Instituto de Capacitaciones del Gobierno del Estado.
- Si, se lleva un registro de capacitación y la convocatoria es abierta conforme al perfil del puesto.
- CECAP es el que da cursos de capacitación y se engloba a todas las secretarias.
- Se capacita para el puesto sin que esto influya si es hombre o mujer, solo se elige a la persona más capaz y que cumpla con el perfil del puesto.
- La capacitación solo es para empleo administrativos y la capacitación para empleados docentes es por medio de la Dirección de Educación Básica.

- Se lanza la convocatoria de capacitación y las personas deciden si asisten en horarios educativos.

Conclusiones

La capacitación se ofrece de la misma manera a hombres y mujeres y proponen que hubiera una capacitación especial en género o violencia; para facilitar la asistencia a la capacitación, se mandó una circular indicando que las capacitaciones para mandos medios se van a impartir los sábados. Se cuenta con registros de capacitación y se ofrece de acuerdo al perfil de puesto. Entre los cursos se incluyen los de Desarrollo Humano para todo el personal. No hay una carrera administrativa para que el personal vaya creciendo dentro de la estructura. Solo hay una carrera magisterial Que no se cumple, pero ya hay un proyecto para establece una evaluación del desempeño que actualmente no existe.

E. Representación equilibrada en los cargos de responsabilidad directiva

El objetivo es propender y fomentar una mayor participación de las mujeres en los concursos de cargos directivos y de responsabilidad, implementando, entre otras medidas, modalidades amplias de difusión.

4.3.3.1 Criterios de promoción: a) ¿están definidos criterios claros y transparentes que permitan llevar a cabo las promociones y ascensos del personal?

Hallazgo: si se tienen. Estos se llevan a cabo a través de la inscripción del personal al Sistema Escalafonario Federalizado, en el cual se especifican y definen los factores escalafonarios que se deben cumplir como son conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad.

4.3.4 Igualdad de oportunidades y compensaciones: ¿Existe igualdad de oportunidades con base en el derecho que tienen las personas que laboran en la institución a ser tratados justamente, sin importar su clase social, nacionalidad, religión, sexo, capacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual y/o afiliación política?

Hallazgo: es un hecho que hay una diferencia significativa entre el número de hombres en los diferentes rangos de salario respecto a las mujeres encuestadas.

4.3.4.1 Compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación: b) ¿Se asegura que el compromiso de igualdad de oportunidades y no discriminación se respeta en los siguientes procesos: selección y contratación de personal, esquemas de compensaciones y sueldos, programas de capacitación y desarrollo, promoción del personal, terminación de relaciones laborales y programas de retiro, se aplica a todas las personas, sin distinción de alguna de clase, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad, estado de gestación de la mujer, orientación sexual, afiliación política y/o cualquier otra que pudiera significar una discriminación hacia las personas?

Hallazgo: si se tiene, todo está por nivel sin importar el sexo.

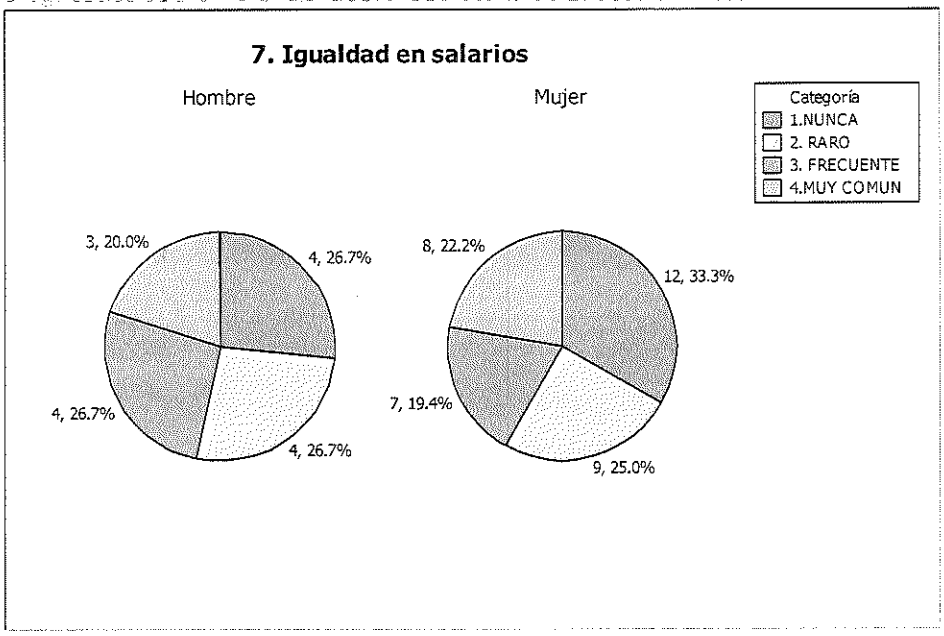
4.3.4.2 Igualdad de oportunidades: a) ¿Se tiene evidencia de que todo el personal de la institución cuenta con igualdad de oportunidades para trabajar tiempos extras; recibir beneficios, prestaciones y capacitación; obtener bonificaciones por su trabajo y competir por una promoción de puesto, sin importar su estado conyugal?

Hallazgo: si se tiene, hay empleadas que están en escalafón sin tener problemas por su situación de mujer.

4.3.4.3 Compensaciones y deducciones: a) ¿Se asegura que las retribuciones, sueldos y salarios para el personal que realiza las mismas funciones y/o tiene las mismas responsabilidades, sean iguales, pudiendo existir diferencias proporcionales con base en la antigüedad y criterios no discriminatorios formalmente establecidos por la institución para todos los puestos?

Hallazgo: si se tienen.

Como resultado de la encuesta se tuvo:



Conclusiones

Es un hecho que hay una diferencia significativa entre el número de hombres en los diferentes rangos de salario respecto a las mujeres encuestadas. Las promociones son por escalafón, sin problemas para las mujeres. Hay una percepción de igualdad de salarios.

F. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales

a. Garantizar estrictamente el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.

Hallazgo: si se cumplen de acuerdo a la ley.

G. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares

El objetivo es fomentar iniciativas destinadas a compatibilizar las responsabilidades laborales y parentales de hombres y mujeres.

4.3.5 Vida familiar y laboral: ¿Se propician canales para que el personal externe sus necesidades particulares con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar?

Hallazgo: no se mostraron evidencias de cumplimiento.

4.3.5.1 Trabajo y vida personal: a) ¿Se establece un mecanismo para conocer las necesidades particulares del personal con relación al tiempo y a las actividades que realiza en su trabajo y en el hogar, así como contar con un método para dar seguimiento a las demandas y sugerencias de los/as empleados/as dentro de los límites razonables?

Hallazgo: no se mostraron evidencias de cumplimiento, solo hay bonos para madres el 10 de mayo.

Resultados de entrevistas a funcionarios

- Hay 5 CENDIS para los niños de las madres trabajadoras, solo hay servicio de lunes a viernes.

Conclusiones

No se mostraron evidencias de conciliación entre vida laboral y familiar. Excepto por bonos a madres el 10 de mayo y CENDIS para apoyo de guardería.

H. Acoso laboral en el trabajo

El objetivo es verificar que se tomen todos los resguardos para garantizar un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas, funcionarios y servidores públicos.

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Resultados de la encuesta a directivos:

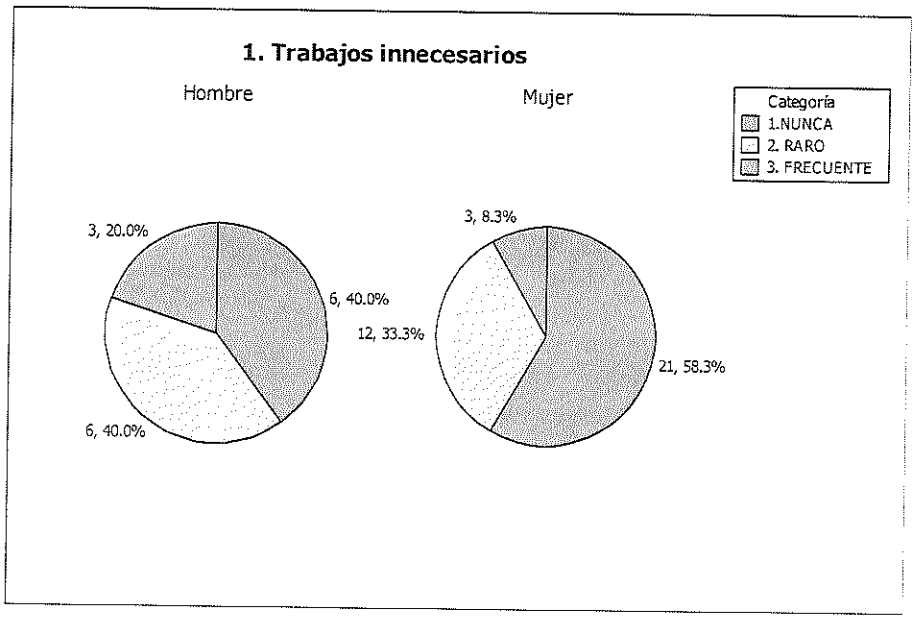
4.3.6 Ambiente laboral y salud en el trabajo: ¿Están documentadas las acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal para apoyar la creación de un ambiente laboral que asegure las buenas relaciones y el cuidado de la salud de sus empleados/as?

Hallazgo: no se mostraron evidencias de cumplimiento.

Resultados de la encuesta al personal:

Preguntas aplicadas:

1. ¿Se le encomiendan trabajos innecesarios, o tareas para las que el(la) servidor(a) público(a) no tiene la capacitación o preparación suficiente?



El 20% de hombres y 8.3% de mujeres opina que se les asignan trabajos innecesarios, aplicando una prueba de hipótesis de dos proporciones de Fisher ejecutado en el paquete estadístico Minitab se obtienen los resultados siguientes:

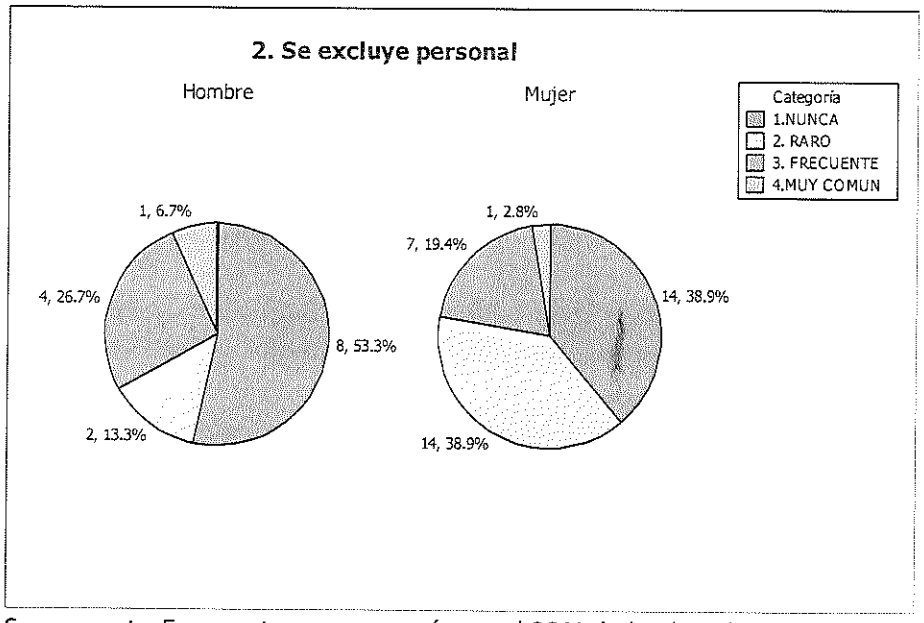
```
Sample  X   N  Sample p
1       3  15  0.200000
2       3  36  0.083333

95% CI for difference:  (-0.104979, 0.338312)
Test for difference = 0 (vs not = 0):  Z = 1.03  P-Value = 0.302

Fisher's exact test: P-Value = 0.343
```

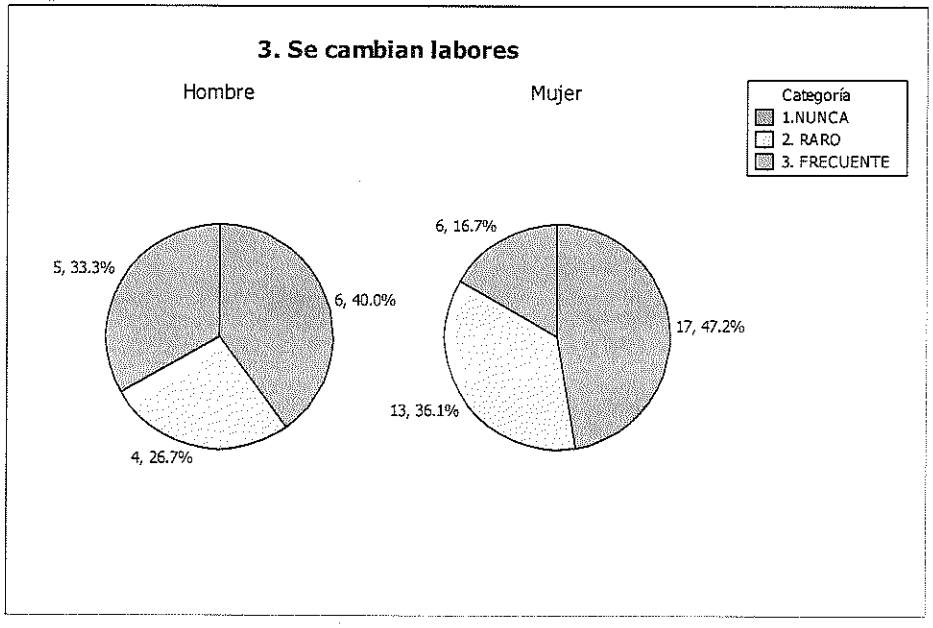
Un valor P de 0.343 indica que ambos tanto hombres como mujeres son afectados de la misma manera, sin preferencia por algún género.

2. A algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) se les excluye de reuniones laborales y no se les informa oportunamente de sus deberes.



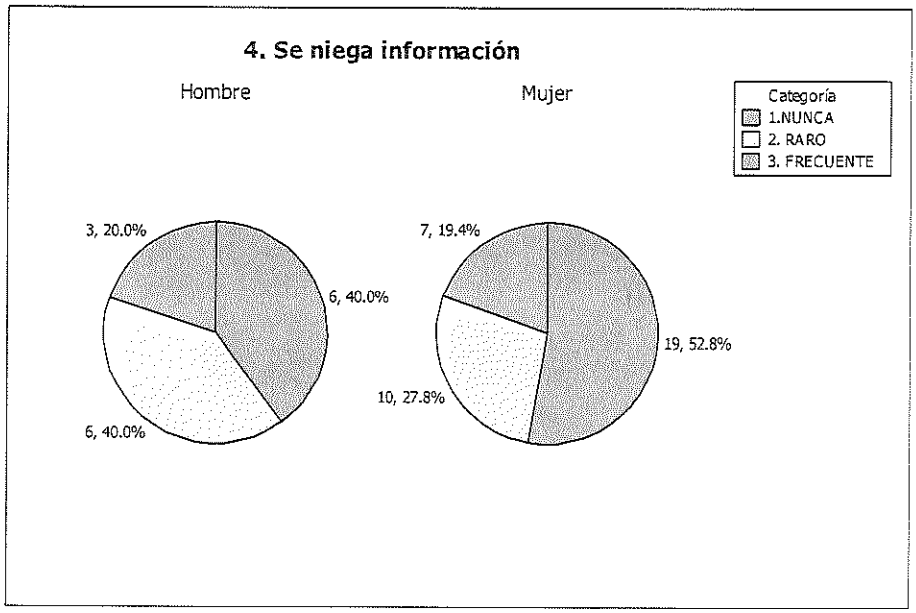
Se presenta *Frecuente y muy común* en el 33% de los hombres y en 21% de las mujeres, una prueba de hipótesis de dos proporciones da un valor P de 0.407, indicando que hombres y mujeres se comportan de manera similar en relación a la exclusión.

3. A algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) se les cambian las labores y responsabilidades sin previo aviso o se les asignan nuevos labores o responsabilidades y no se les da un periodo de tiempo razonable para realizarlos.



Frecuente se presenta en el 33% de hombres y 17% de mujeres, sin embargo la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.464 por lo que estadísticamente se les impacta en la misma proporción.

4. A algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) se les niega información o equipos para la realización de su trabajo que a otros servidores(as) públicos(as) si se les ofrece.

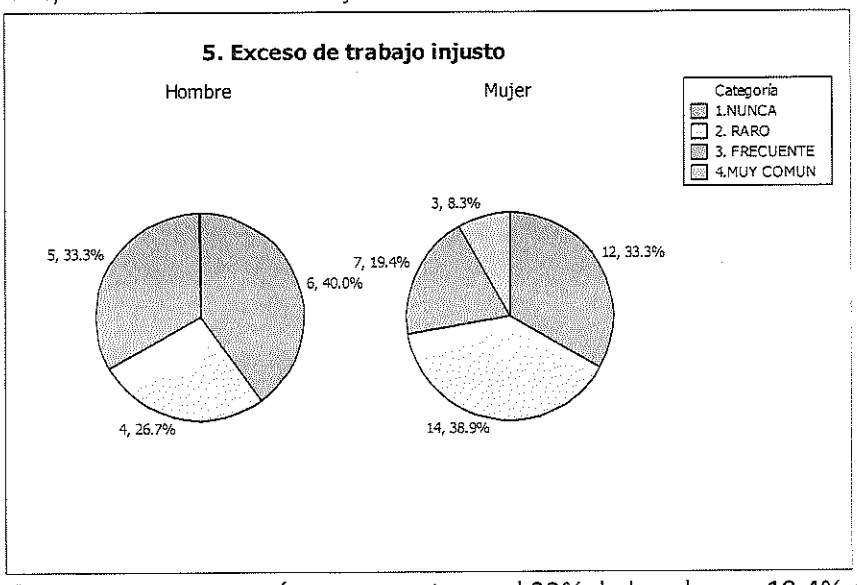


PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

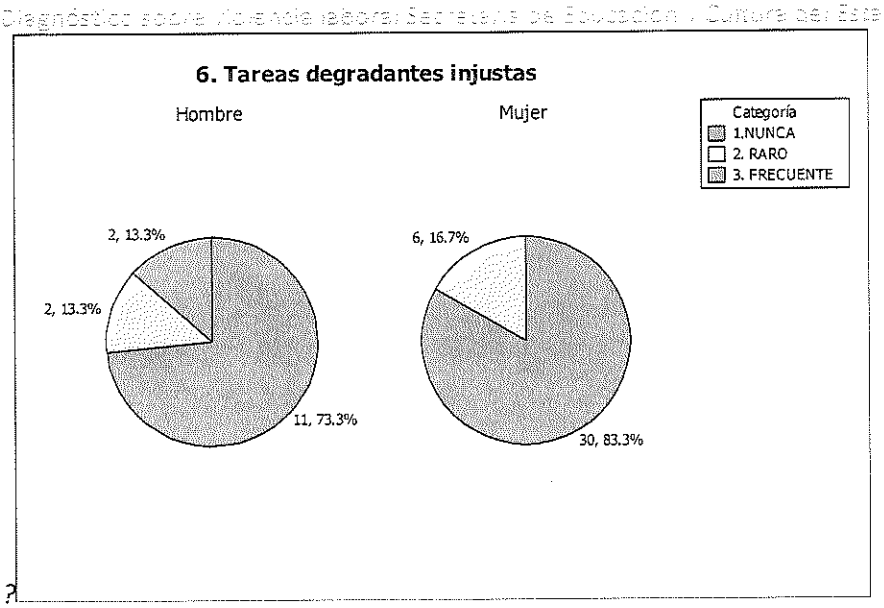
Frecuente se presenta en el 20% de hombres y 19.4% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.964 por lo que estadísticamente se les afecta de la misma proporción.

5. A algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) se les da un exceso de trabajo de tal manera que la repartición de deberes es injusta.



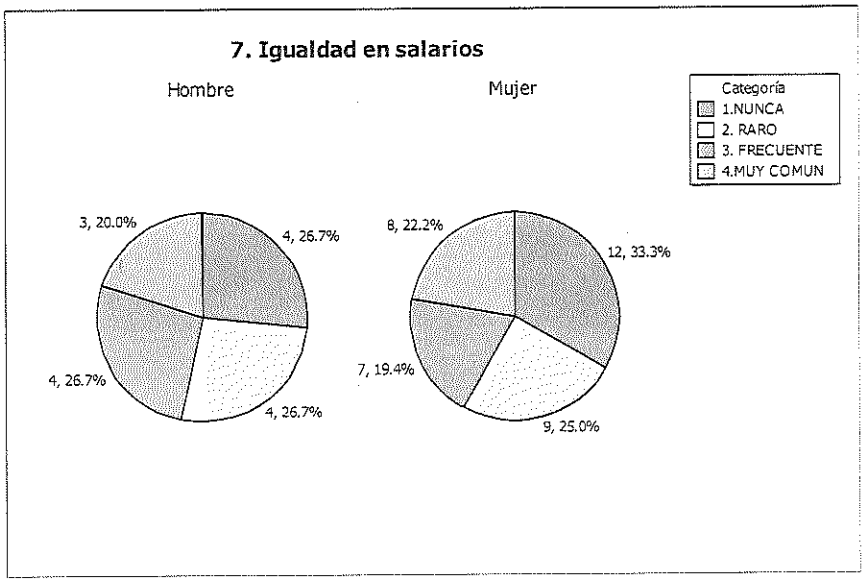
Frecuente y muy común se presenta en el 33% de hombres y 19.4% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.316 por lo que estadísticamente se les afecta de la misma proporción.

6. ¿Se asignan tareas degradantes, a una persona en específico, de manera injusta?



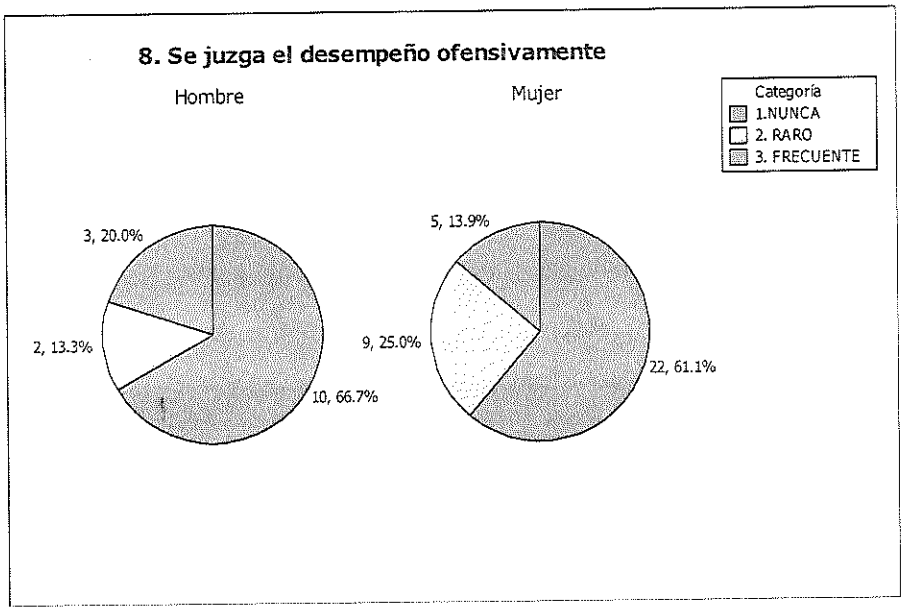
Frecuente se presenta en el 13% de hombres y 0% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.08, se le afecta más al hombre que a la mujer.

7. ¿Los salarios para trabajo igual son iguales para las personas que los desarrollan no importando si son hombres o mujeres?



Frecuente y muy común se presenta en el 57% de hombres y 41% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.766 por lo que estadísticamente tienen a trabajos iguales, salarios iguales no importa si son hombres o mujeres.

8. ¿Se juzga el desempeño de una persona de manera ofensiva?



Frecuente se presenta en el 20% de hombres y 14% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.679, se afecta de la misma manera a hombres y a mujeres.

Conclusiones

No se mostraron evidencias de acciones afirmativas y a favor del personal.

El personal opina que si se presentan casos de acoso laboral, de trabajos innecesarios, exclusión del personal, cambio de labores sin previo aviso, negación de información, exceso de trabajo injusto, juzgar desempeño de manera ofensiva, con el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres, excepto en el aspecto de tareas degradantes injustas que se asignan solo a los hombres. Opinan que se tienen igualdad de salarios a igualdad de tareas, sin importar el género.

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

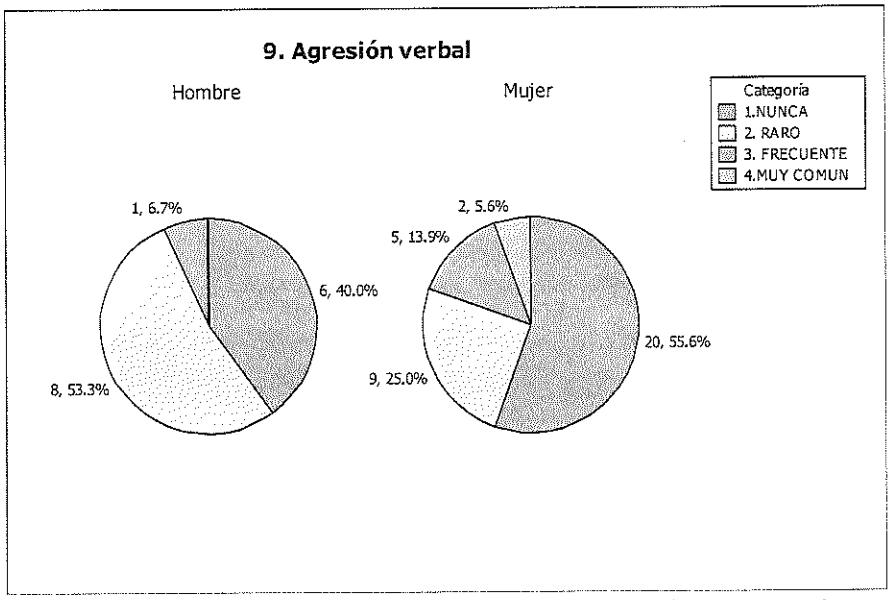
SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

I. Hostigamiento psicológico

Resultados de la encuesta al personal:

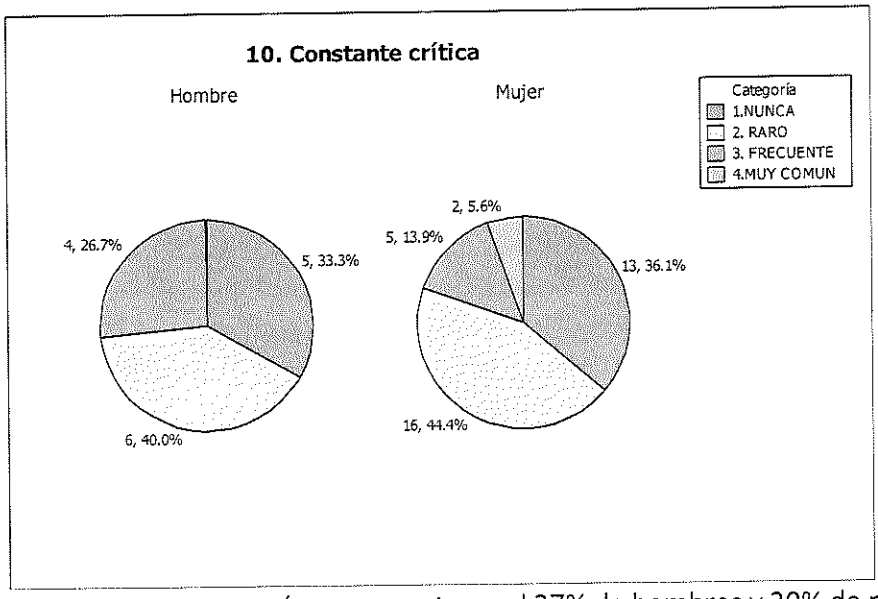
Preguntas aplicadas:

9. Los(las) servidores(as) públicos(as) sufren agresión verbal departe de sus compañeros o jefes .



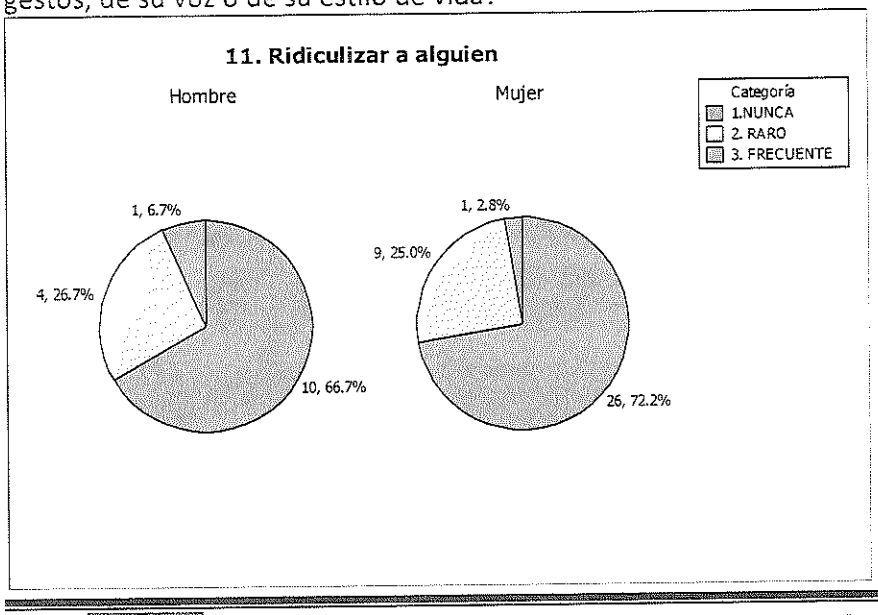
Frecuente y muy común se presenta en el 7% de hombres y 20% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.409 por lo que estadísticamente reciben el mismo nivel de agresión verbal no importa si son hombres o mujeres.

9. Algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) son criticados por todo lo que hacen enfocándose solo a sus errores por más pequeños que sean, y nunca alientan sus aciertos.



Frecuente y muy común se presenta en el 27% de hombres y 20% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.711 por lo que estadísticamente reciben el mismo nivel de crítica constante no importa si son hombres o mujeres.

11. ¿Se ridiculiza o el personal se ríe públicamente de él(ella), de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz o de su estilo de vida?

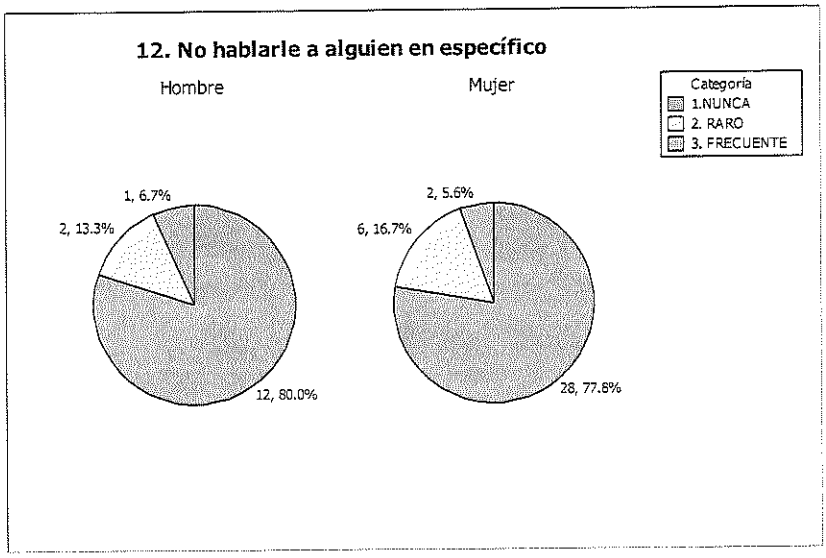


PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Frecuente se presenta en el 7% de hombres y 3% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.506, se ridiculiza de la misma manera al hombre que a la mujer.

12. ¿Se prohíbe a los compañeros que le hablen a una persona determinada?

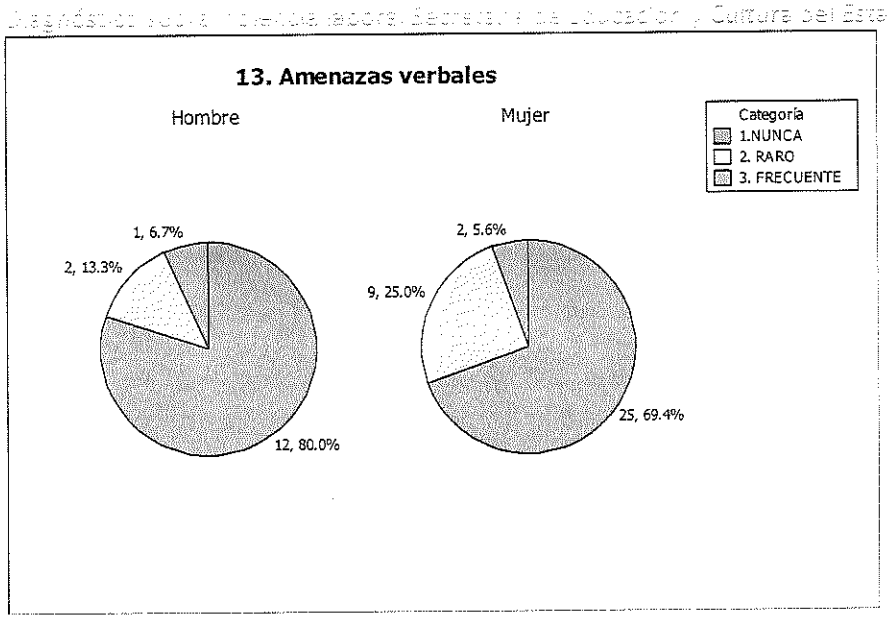


Frecuente se presenta en el 7% de hombres y 6% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.33, se afecta de la misma manera al hombre que a la mujer.

13. ¿Se hacen amenazas verbales en contra de su trabajo o puesto a las personas?

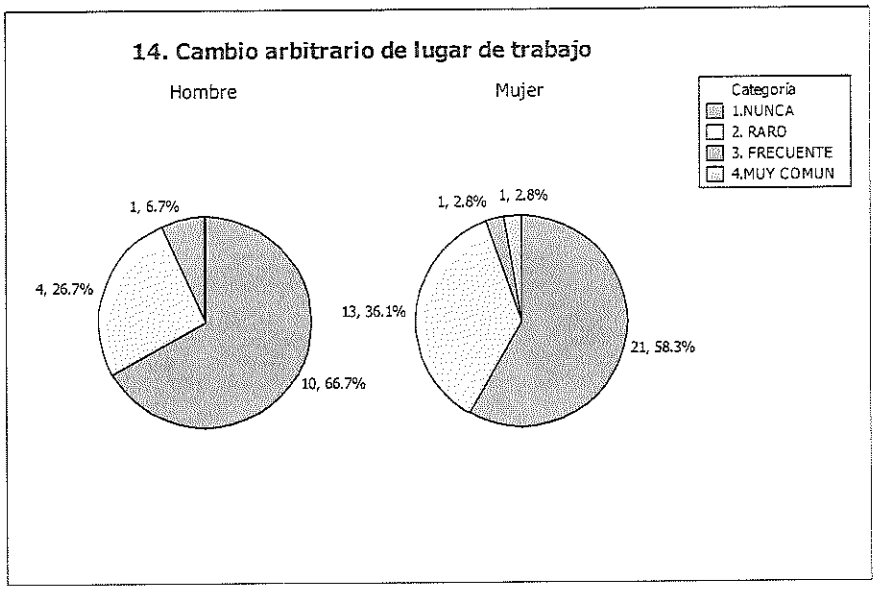
PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



Similar al anterior.

14. ¿Se cambia arbitrariamente la ubicación de una persona para separarla de sus compañeros?

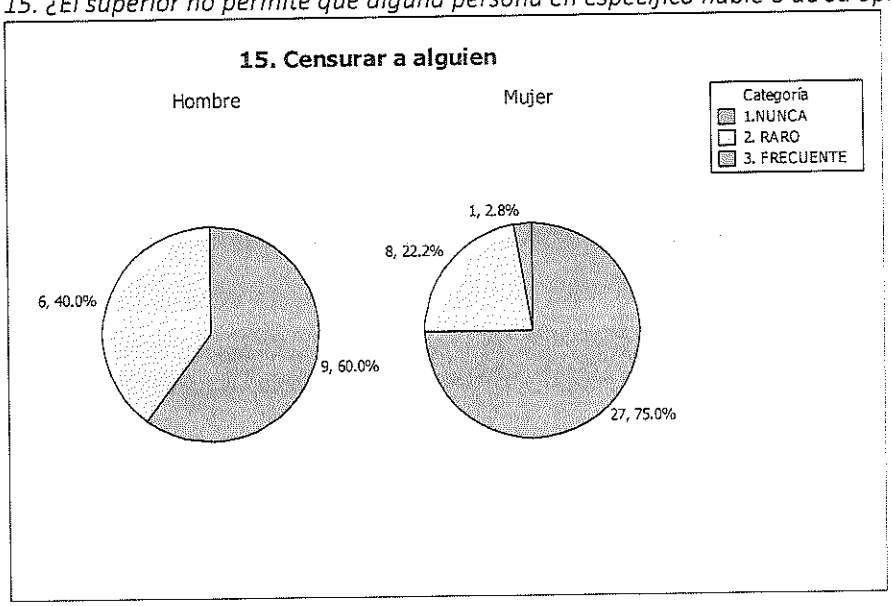


Similar al anterior.

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

15. ¿El superior no permite que alguna persona en específico hable o dé su opinión?



Frecuente se presenta en el 0% de hombres y 3% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.310 por lo que estadísticamente reciben el mismo nivel de censura no importa si son hombres o mujeres, aunque es muy baja.

Conclusión:
Por lo anterior, el personal opina que si se presentan casos de hostigamiento psicológico, de agresión verbal, crítica constante, ridiculización de personas, prohibición de hablarle a alguien, amenazas verbales, cambio arbitrario de lugar de trabajo, con el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres. En el caso de la censura a alguien, tiene una presencia menor, en menos del 3% de los casos.

J. Hostigamiento sexual

4.3.7 Hostigamiento sexual: ¿se ha establecido por escrito el compromiso en contra del hostigamiento sexual que incluya una definición clara de los pasos para manejar las denuncias y dar el seguimiento adecuado?

Hallazgo: no se mostraron evidencias de cumplimiento, se sugiere que esta se dé por una vía externa para que no se afecten las relaciones laborales y no vaya a haber algún manipuleo.

4.3.7.1 Compromiso contra el hostigamiento sexual: a) ¿Se ha asumido un compromiso en contra del hostigamiento sexual establecido en la política de equidad de género?; b) ¿Se da a conocer al personal de la institución, información suficiente sobre el hostigamiento sexual, con énfasis de que es un comportamiento inaceptable y sancionable informando las razones por las que se considera inaceptable, tanto al personal como a los funcionarios y directivos?

Hallazgo: no se mostraron evidencias de cumplimiento, se sugiere que el área de comunicación social lleve acciones al respecto. Por ejemplo que se manejaran artículos en el periódico Enlace de cómo cuidarse o reconocer la violencia laboral.

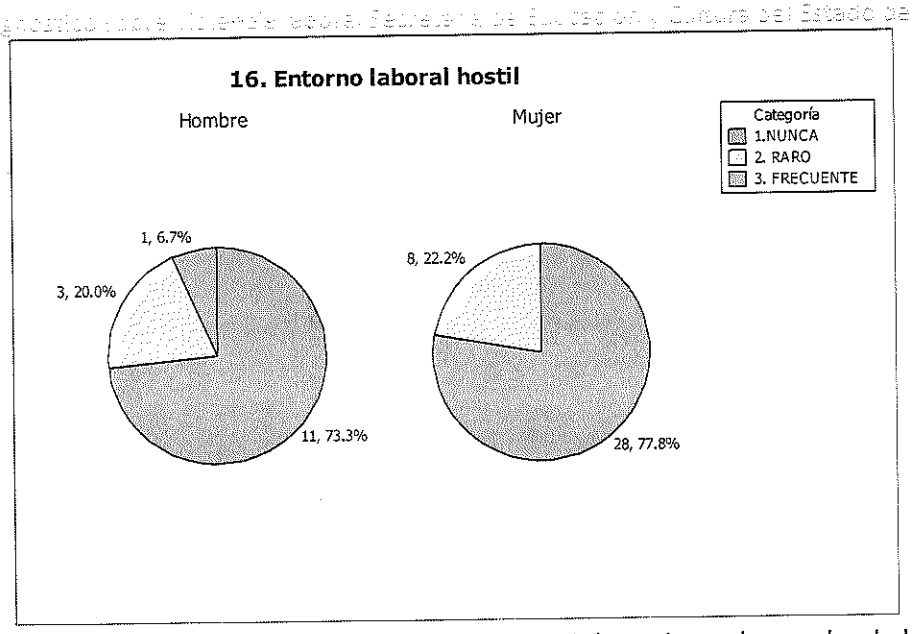
4.3.7.2 Medidas de prevención: a) ¿Se asegura que en los manuales, reglamentos, códigos de ética o de conducta se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento sexual? ¿Se difunde entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto?

Hallazgo: Se habla en general de poder incluir un valor o un ejemplo en conducta para el respeto a los derechos humanos y sobre el acoso sexual, aún cuando se tiene un código de ética este no se atiende debidamente debido a que no hay recursos propios para el manejo y seguimiento del código.

Resultados de la encuesta al personal

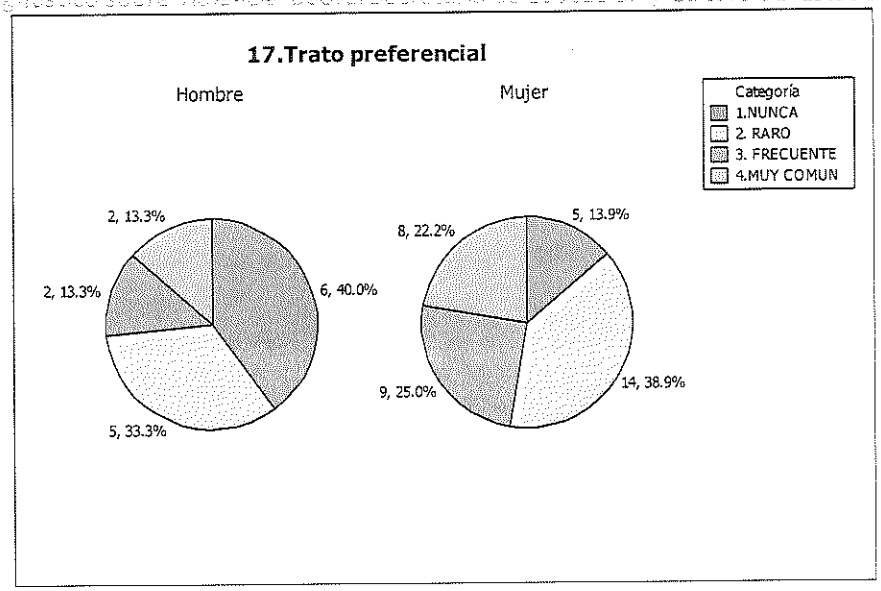
Preguntas aplicadas:

16. ¿Considera que el entorno laboral es hostil o intimidatorio, por la posible existencia de hostigamiento o acoso sexual?



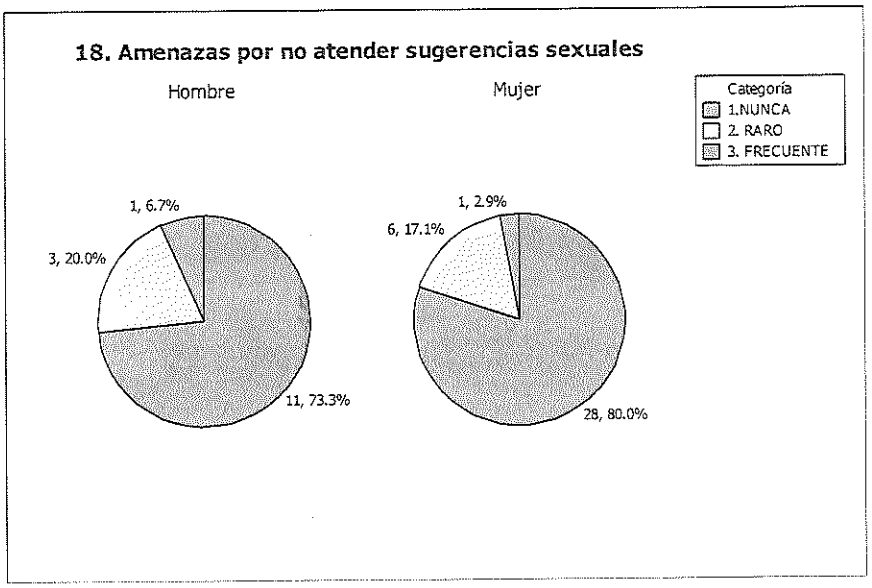
Frecuente se presenta en el 7% de hombres y 0% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.294 por lo que estadísticamente hombres o mujeres perciben el mismo nivel de hostilidad en el ambiente, aunque es muy baja para la mujer.

17. ¿Considera usted que algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) de esta institución reciben un trato preferencial con el cual mejoran su situación laboral, es decir obtienen mejores puestos o salarios?



Frecuente y muy común se presenta en el 27% de hombres y 47% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.221 por lo que estadísticamente hombres o mujeres perciben que se les da mismo trato preferencial.

18. ¿Considera usted que algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) de esta institución reciben amenazas implícitas o expresas para poder cambiar su situación laboral, como consecuencia de no haber atendido alguna sugerencia malintencionada o favores sexuales?

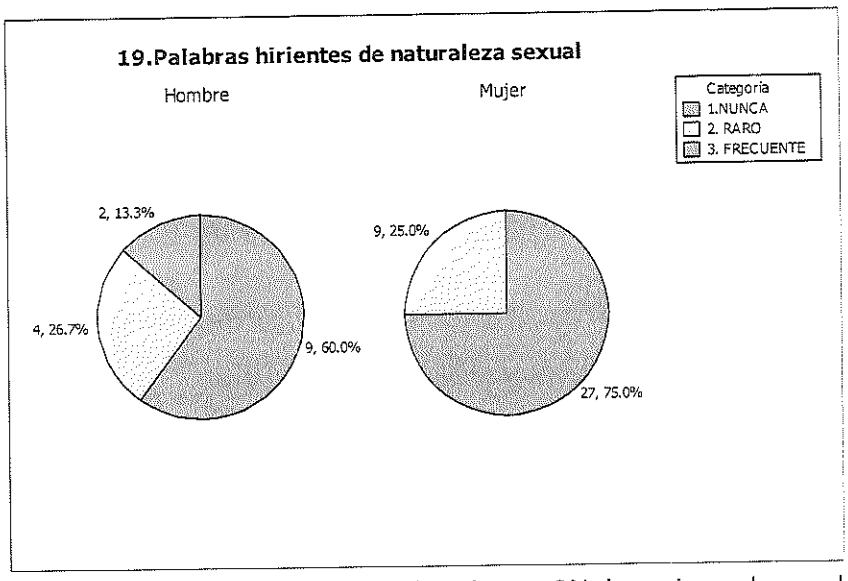


PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Frecuente se presenta en el 7% de hombres y 3% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.506 por lo que estadísticamente hombres o mujeres tienen el mismo nivel de amenaza, aunque es baja.

19. ¿Se usan palabras de naturaleza sexual, como chistes o comentarios, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien van dirigidas?

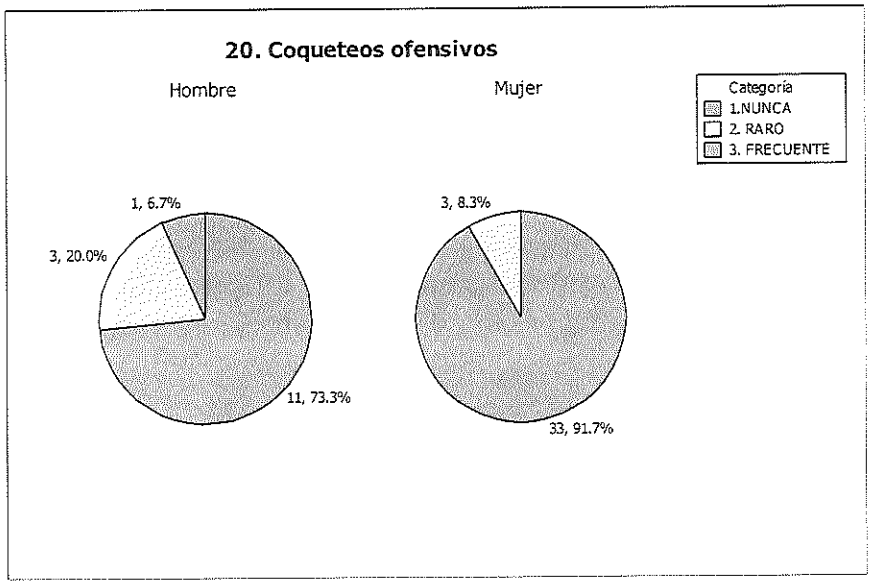


Frecuente se presenta en el 13% de hombres y 0% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.08 por lo que es estadísticamente significativo que los hombres reciban más palabras hirientes que las mujeres, tal vez por la cultura de bromas con el sexo.

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

20. Por parte de compañeros(as) o superiores, ¿hay coqueteo o insinuaciones de forma ofensiva, acercándose sin motivo a las personas o haciendo tocamientos en el cuerpo con claras intensiones eróticas?

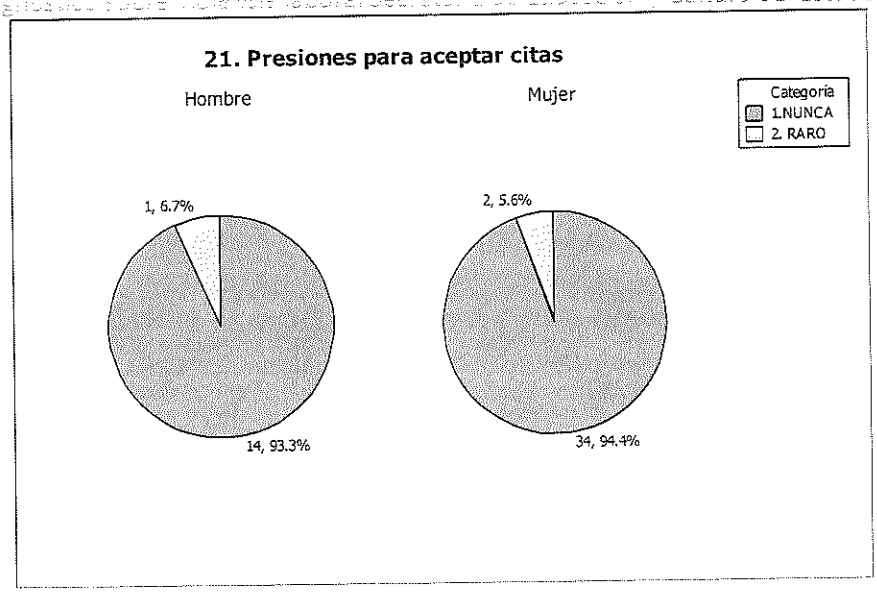


Frecuente se presenta en el 7% de hombres y 0% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.294 por lo que es estadísticamente hombres y mujeres reciben en mismo nivel de coqueteos, aunque fue cero para las mujeres.

21. Por parte de compañeros(as) o superiores, ¿hay presiones a través de llamadas telefónicas, mails, mensajes, etc. para aceptar citas a tomar copas o cenar con propósitos eróticos?

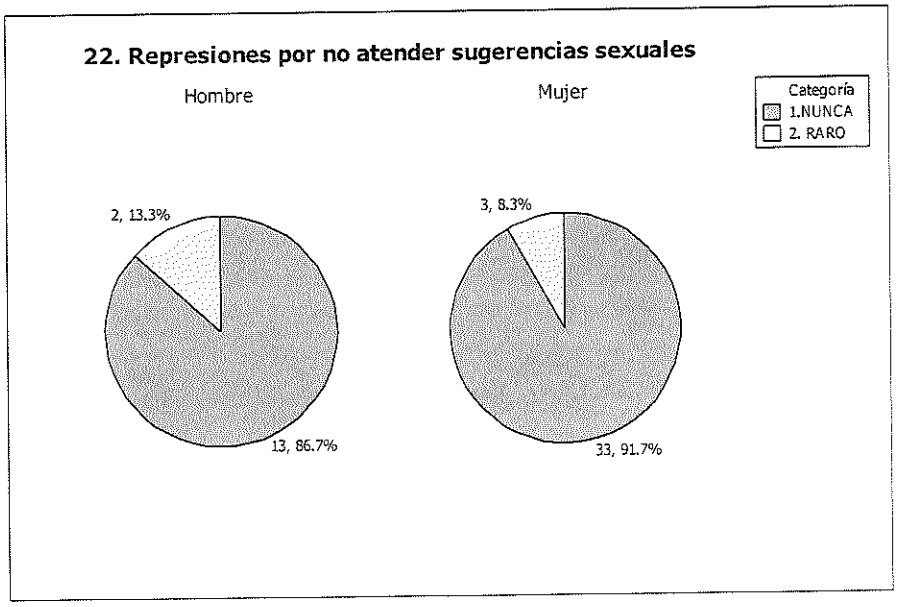
PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES



Rara vez se presenta esta situación, se puede descartar.

22. ¿El hostigamiento sexual no consentido ha llevado a tomar represalias (traslados forzosos, despidos, generación de un ambiente de trabajo hostil, etc. con algunas mujeres víctimas del mismo?



Rara vez se presenta esta situación, se puede descartar.

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Conclusión:

No hay un compromiso por escrito sobre el compromiso en contra del hostigamiento sexual, con una definición clara para el manejo de denuncias y su seguimiento.

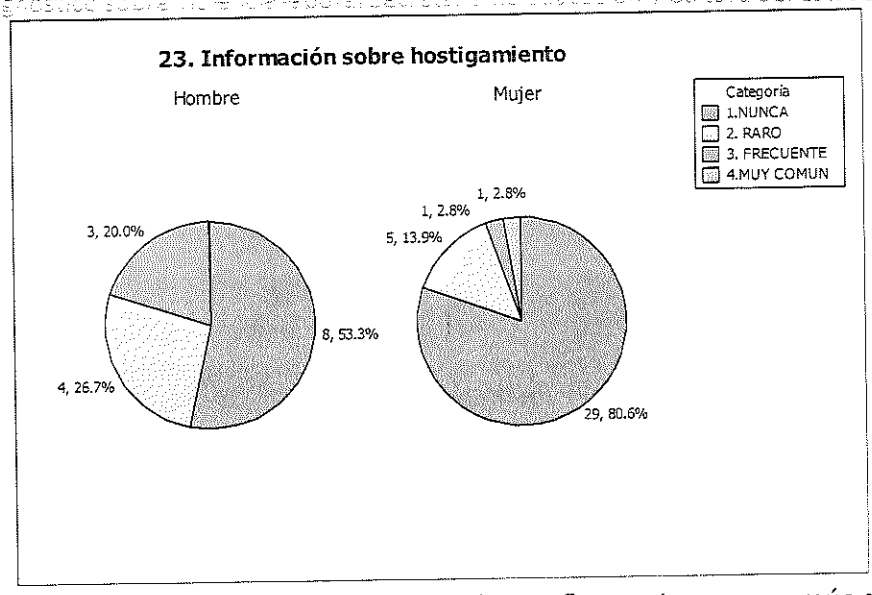
No se tiene un valor o un ejemplo en conducta para el respeto a los derechos humanos y sobre el acoso sexual, aún cuando se tiene un código de ética, este no se atiende debidamente debido a que no hay recursos propios para el manejo y seguimiento del código.

El personal opina que el entorno laboral hostil no es tan significativo. Si se presentan casos de trato preferencial, amenazas por no atender sugerencias sexuales, tienen el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres. Las palabras hirientes del tipo sexual afectan más a los hombres. Palabras hirientes para la mujer, coqueteos ofensivos, presiones para aceptar citas, presiones por no aceptar sugerencias sexuales, tiene una presencia menor, para la mujer fue de 0%.

K. Mecanismos de prevención de la violencia laboral

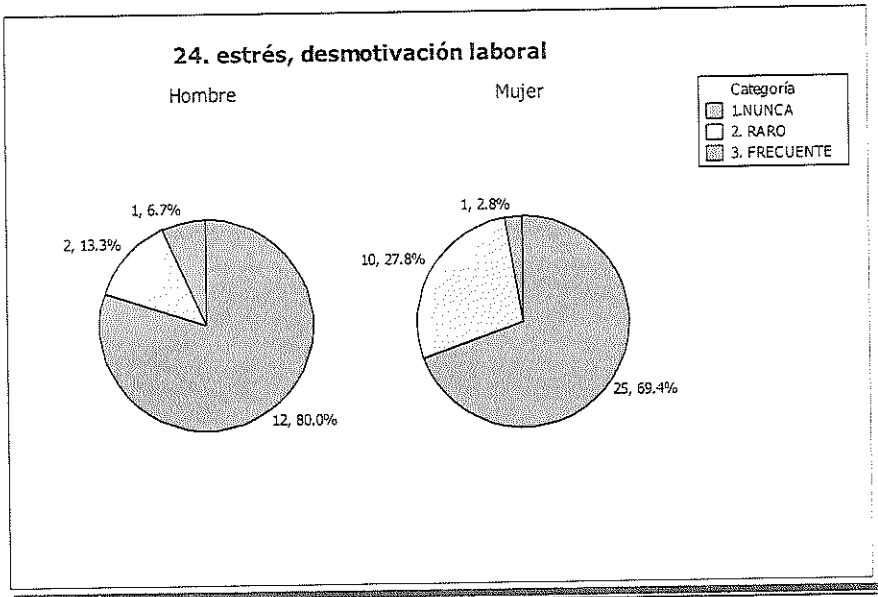
Resultados de la encuesta al personal

23. ¿Se les ha informados a los(las) servidores(as) públicos(as) sobre que es el acoso laboral y hostigamiento sexual?



Frecuente se presenta en el 20% de hombres y *Frecuente y muy común* en el 5% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.146 por lo que estadísticamente a hombres o mujeres no se les informa sobre hostigamiento sexual en ambos casos.

24. ¿Ha observado algunas consecuencias como estrés, desmotivación laboral, o desempeño reducido que resulten como consecuencia de presiones de hostigamiento o acoso sexual no aceptado por los(las) servidores(as) públicos(as)?

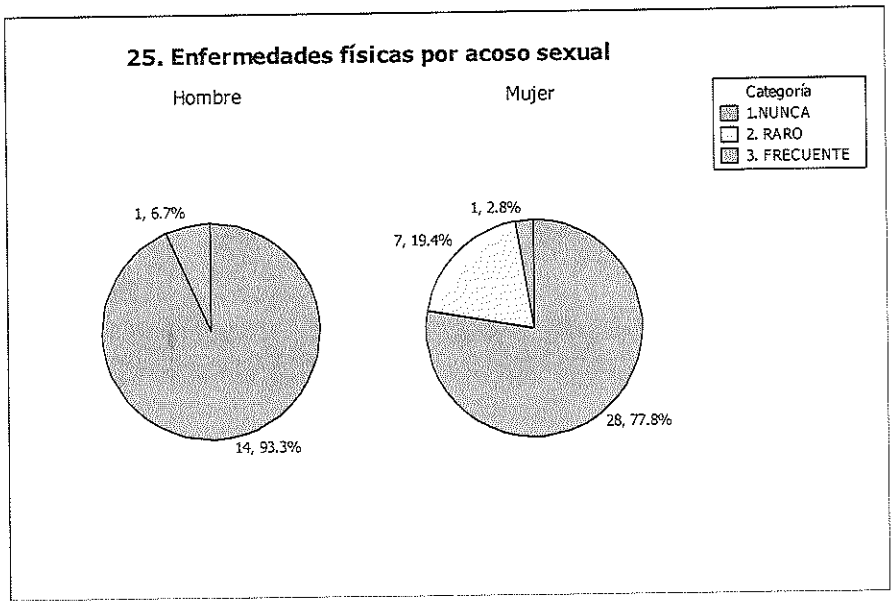


PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

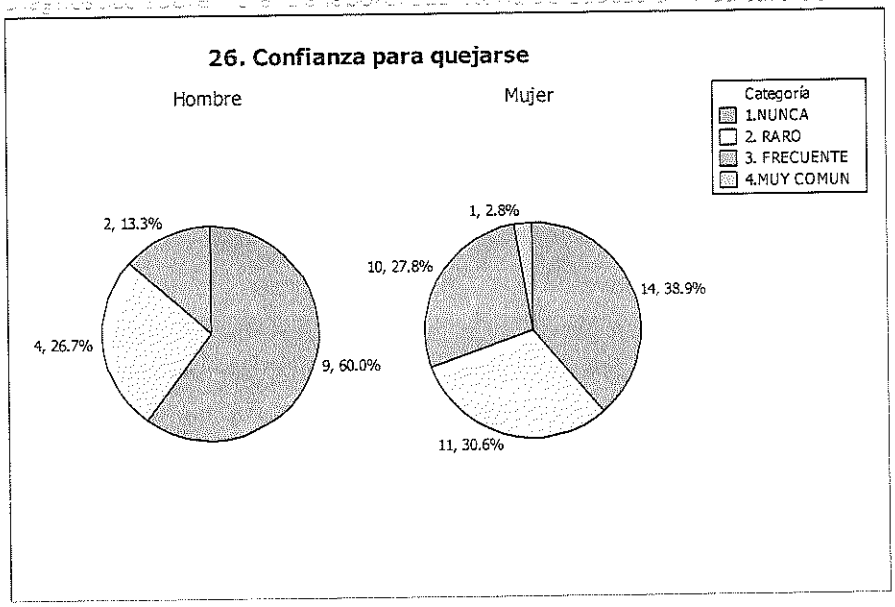
Frecuente se presenta en el 7% de hombres y 3% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.506 por lo que estadísticamente hombres o mujeres tienen el mismo nivel de amenaza, aunque es baja.

25. ¿Ha observado algunas consecuencias como enfermedades físicas que resulten, como consecuencia de presiones de hostigamiento o acoso sexual no aceptado por los(las) servidores(as) públicos(as)?



Frecuente se presenta en el 7% de hombres y 3% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.506 por lo que estadísticamente hombres o mujeres tienen el mismo nivel de amenaza, aunque es baja.

26. ¿Tiene la confianza para quejarse en caso de hostigamiento o acoso sexual de ser necesario, sin que le recriminen que usted lo ha provocado o que la queja se divulgue entre sus compañeros?

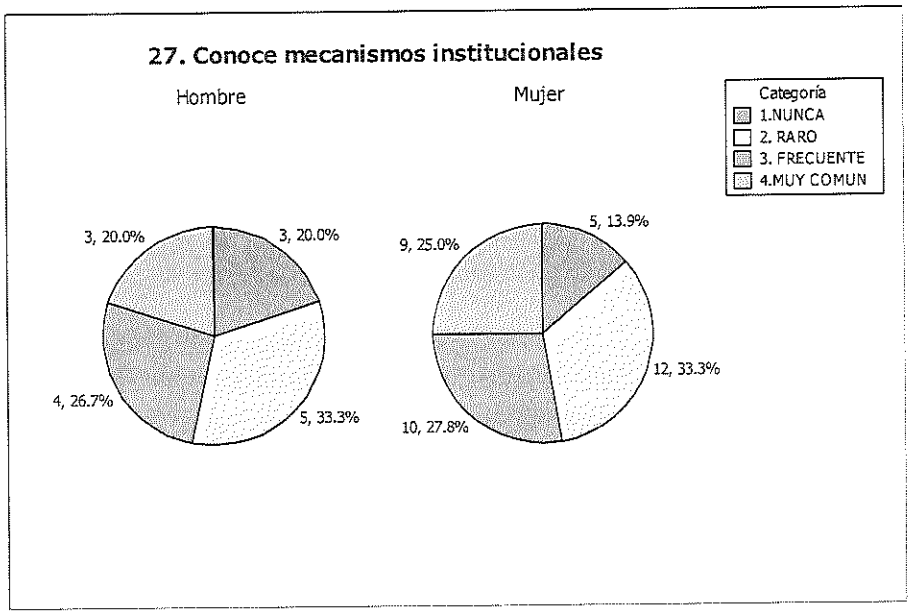


Frecuente y/o muy bueno se presenta en el 13% de hombres y 31% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.297 por lo que estadísticamente hombres o mujeres tienen el mismo nivel confianza para quejarse.

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

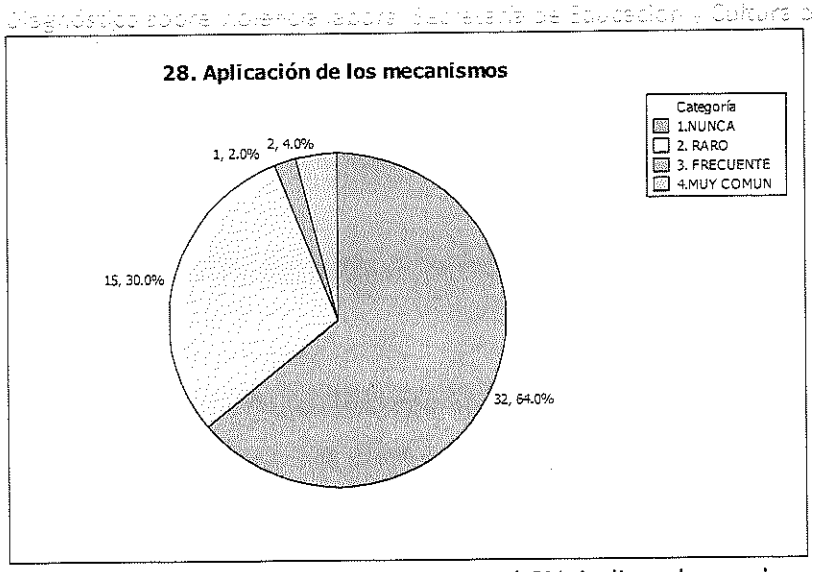
SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

27. ¿Conoce la existencia de mecanismos institucionales y/o políticas, para proteger a las víctimas del hostigamiento sexual o acoso laboral?



Frecuente y muy bueno se presenta en el 47% de hombres y 53% de mujeres, la prueba de hipótesis de dos proporciones tiene un valor P de 0.764 por lo que estadísticamente hombres o mujeres tienen el mismo nivel de conocimiento de los mecanismos institucionales, para proteger es baja.

28. ¿Son aplicados los mecanismos establecidos para atender a las víctimas de hostigamiento sexual o acoso laboral?



Frecuente y muy bueno se presenta en el 6%, indicando que la aplicación de mecanismos institucionales es baja.

Resultados de entrevistas sobre hostigamiento sexual

De las entrevistas a funcionarios de la SEC se informó que en relación al hostigamiento sexual:

- No se da capacitación sobre hostigamiento sexual, ni se da información sobre la misma.
- No se fomenta la presentación de denuncias de hostigamiento, ni se difunden las sanciones. Aunque, dentro de la secretaria hay un área jurídica y un buzón de quejas y se le da seguimiento a todas las quejas. Donde se le da apoyo a todos los alumnos, maestros, persona y secretario.
- No se incluye el hostigamiento sexual en el código de ética dentro del código de conducta.
- No se tienen procedimientos de denuncia para el hostigamiento sexual, ni políticas de equidad de género.

Conclusiones

Falta capacitación sobre hostigamiento sexual e información sobre la misma. Así como fomentar la cultura de la denuncia de hostigamiento, no se difunden las sanciones. En la secretaria hay un área jurídica y un buzón de quejas donde se les da seguimiento. No se incluye el hostigamiento sexual en el código de ética dentro del código de conducta.

No se tienen procedimientos de denuncia para el hostigamiento sexual, ni políticas de equidad de género.

El personal opina que si se presenta situaciones de falta de prevención de violencia laboral y sexual como sigue: hay falta de información sobre hostigamiento laboral y sexual; se presenta estrés, desmotivación y enfermedades por hostigamiento y acoso sexual en un grado menor; poca confianza para quejarse; hay falta de conocimiento de mecanismos institucionales de prevención de violencia laboral y sexual, todas con el mismo impacto tanto para hombres como para mujeres. La aplicación de mecanismos para atender víctimas de hostigamiento laboral y sexual es muy bajo apenas del 6%.

4. Impacto de la discriminación y normatividad

Impacto de la discriminación a la productividad de la institución

a. La discriminación por género en el momento de contratar personal implica dejar fuera del proceso de selección por lo menos al 50% de los(as) candidatos potenciales candidatos(as). El talento se distribuye de manera igual en la población entre hombres y mujeres, por lo que al discriminar por género, la institución restringe sus posibilidades de encontrar al mejor candidato(a) para un cargo.

b. Las mujeres que perciben una remuneración inferior realizando trabajos equivalentes que los trabajadores, están menos motivadas a rendir o están buscando otras oportunidades laborales que les permitan un mejor salario.

c. No pocas veces las mujeres son excluidas de los procesos de planificación de las instituciones, lo que afecta el nivel de motivación en el trabajo y sobre todo el grado de compromiso con los acuerdos en cuya gestación no han participado.

d. La sensación de ser subvaloradas produce estrés, lo que junto con afectar a la persona impacta en el rendimiento laboral.

e. La imagen institucional es uno de los activos intangibles más valiosos de una institución, y se define por el juicio o percepción de usuarios, inversionistas, autoridades, medios de comunicación masivos, empleados y proveedores sobre la empresa. Estos juicios se forman sobre los diferentes aspectos de la institución, los que pueden verse afectadas por discriminaciones de género, por ejemplo, publicidad sexista.

Normativa nacional e internacional

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres.
- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley General de acceso a una vida libre de violencia
- Ley de acceso a una vida libre de violencia para el Estado de Sonora.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- PROIGUALDAD. Objetivo estratégico 2: Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

5. Conclusiones generales

Es muy conveniente que el gobierno esté impulsando la eliminación de la violencia laboral y sexual dentro de las instituciones, al grado de emitir una ley al respecto. Para el diagnóstico para una vida libre de violencia laboral desarrollado, se complementó la colección de información de las encuestas, con entrevistas a funcionarios y directivos, lo que enriqueció y validó la información de las opiniones del personal.

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Como resultados generales del diagnóstico sobre la violencia laboral, no se observó que haya un alto nivel significativo de violencia laboral y sexual y menos hacia la mujer, que es la mayoría del personal, con excepción de que en los puestos de alto nivel solo se colocan a hombres.

La Coordinadora de Equidad de Género, puede establecer iniciativas para establecer el modelo de equidad de género, para corregir deficiencias tales como, la ausencia de una política de equidad de género o de violencia laboral, cuya implementación dentro del sistema de gestión de calidad y dentro del código de ética, que asegure el mantenimiento de los bajos niveles de discriminación hacia la mujer que hoy se tienen.

Anexo A. Cuestionario para evaluar la vida libre de violencia

Cuestionario para evaluar la vida libre de violencia

Buenas tardes.

A nivel internacional se ha detectado la presencia de violencia laboral, como un fenómeno cada vez más generalizado en los lugares de trabajo, la cual puede ir desde poner obstáculos para el desarrollo libre del trabajo, agresiones, críticas, hostigamiento sexual y otros.

Tratando de evitar o corregir este fenómeno en el Estado de Sonora, el *Instituto Sonorense de la Mujer* está llevando a cabo un estudio sobre la percepción del personal de la Secretaria de Salud y de la Secretaría de Educación y Cultura con relación a la Cultura Institucional y en especial sobre el aspecto de la violencia y el acoso laboral, de acuerdo con la Ley General de Acceso a una vida libre de violencia (LGAVLV).

Su opinión será de gran utilidad para coadyuvar en la eliminación de la violencia laboral. Es importante recalcar que la información obtenida será manejada bajo un estricto criterio de confidencialidad y ética y se realiza en forma totalmente anónima.

Datos para el encuestador:
Número de Control:_____ (Primera letra del nombre del encuestador o encuestadora y el número de cuestionara que está aplicando. Ejemplo: el quinto cuestionario que aplica "María" es M05)
Fecha:_____
Datos generales:

Sexo	1. Femenino 2. Masculino
Edad	1. 18 a 23 años 2. 23 a 29 años 3. 29.1 a 40 años 4. Más de 40 años
Estado Civil	1. Soltera(o) 2. Casada(o) 3. Unión libre 4. Con pareja 5. Sin pareja
Puesto	
Antigüedad en el puesto	1. 0 a 2 años 2. 2.1 a 5 años 3. 5.1 a 10 años 4 . 10.1 a 15 años 5. Más de 15 años
Promociones recibidas en los últimos cinco años	
Rango de salario	1. Menor a $4,000 2. entre $4,001 y $10,000 3. entre $10,001 y $20,000 4. entre $20,001 y $30,000 5. Más de $30,000.00

PROFEPA
PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE

SEMARNAT
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

Instrucciones:

En el área de trabajo ha observado usted que suceda alguna de las siguientes situaciones hacia un(a) servidor(a) público(a) solo por su condición de ser hombre o mujer; ubicando en cada pregunta la siguiente escala:

1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

1. ¿Se le encomiendan trabajos innecesarios, o tareas para las que el(la) servidor(a) público(a) no tiene la capacitación o preparación suficiente?

   1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

2. A algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) se les excluye de reuniones laborales y no se les informa oportunamente de sus deberes.

   1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

3. A algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) se les cambian las labores y responsabilidades sin previo aviso o se les asignan nuevos labores o responsabilidades y no se les da un periodo de tiempo razonable para realizarlos.

   1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

4. A algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) se les niega información o equipos para la realización de su trabajo que a otros servidores(as) públicos(as) si se les ofrece.

   1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

5. A algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) se les da un exceso de trabajo de tal manera que la repartición de deberes es injusta.

   1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

6. ¿Se asignan tareas degradantes, a una persona en específico, de manera injusta?

   1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

7. ¿Los salarios para trabajo igual son iguales para las personas que los desarrollan no importando si son hombres o mujeres?

   1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

8. ¿Se juzga el desempeño de una persona de manera ofensiva?

   1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

9. Los(las) servidores(as) públicos(as) sufren agresión verbal departe de sus compañeros o jefes

   1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

10. Algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) son criticados por todo lo que hacen enfocándose solo a sus errores por más pequeños que sean, y nunca alientan sus aciertos.

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

11. ¿Se ridiculiza o el personal se ríe públicamente de él(ella), de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz o de su estilo de vida?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

12. ¿Se prohíbe a los compañeros que le hablen a una persona determinada?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

13. ¿Se hacen amenazas verbales en contra de su trabajo o puesto a las personas?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

14. ¿Se cambia arbitrariamente la ubicación de una persona para separarla de sus compañeros?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

15. ¿El superior no permite que alguna persona en específico hable o dé su opinión?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

16. ¿Considera que el entorno laboral es hostil o intimidatorio, por la posible existencia de hostigamiento o acoso sexual?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

17. ¿Considera usted que algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) de esta institución reciben un trato preferencial con el cual mejoran su situación laboral, es decir obtienen mejores puestos o salarios?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

18. ¿Considera usted que algunos de los(las) servidores(as) públicos(as) de esta institución reciben amenazas implícitas o expresas para poder cambiar su situación laboral, como consecuencia de no haber atendido alguna sugerencia malintencionada o favores sexuales?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

19. ¿Se usan palabras de naturaleza sexual, como chistes o comentarios, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien van dirigidas?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

20. Por parte de compañeros(as) o superiores, ¿hay coqueteo o insinuaciones de forma ofensiva, acercándose sin motivo a las personas o haciendo tocamientos en el cuerpo con claras intensiones eróticas?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

21. Por parte de compañeros(as) o superiores, ¿hay presiones a través de llamadas telefónicas, mails, mensajes, etc. para aceptar citas a tomar copas o cenar con propósitos eróticos?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

22. ¿El hostigamiento sexual no consentido ha llevado a tomar represalias (traslados forzosos, despidos, generación de un ambiente de trabajo hostil, etc. con algunas mujeres víctimas del mismo?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

23. ¿Se les ha informados a los(las) servidores(as) públicos(as) sobre que es el acoso laboral y hostigamiento sexual?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

24. ¿Ha observado algunas consecuencias como estrés, desmotivación laboral, o desempeño reducido que resulten como consecuencia de presiones de hostigamiento o acoso sexual no aceptado por los(las) servidores(as) públicos(as)?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

25. ¿Ha observado algunas consecuencias como enfermedades físicas que resulten, como consecuencia de presiones de hostigamiento o acoso sexual no aceptado por los(las) servidores(as) públicos(as)?

    1- No se ha presentado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

26. ¿Tiene la confianza para quejarse en caso de hostigamiento o acoso sexual de ser necesario, sin que le recriminen que usted lo ha provocado o que la queja se divulgue entre sus compañeros?

    1- Mucha confianza 2- Con confianza 3- Poca confianza 4- Ninguna confianza

27. ¿Conoce la existencia de mecanismos institucionales y/o políticas, para proteger a las víctimas del hostigamiento sexual o acoso laboral?

    1- Completamente 2- Algunos 3- Uno o dos 4- Ninguno

28. ¿Son aplicados los mecanismos establecidos para atender a las víctimas de hostigamiento sexual o acoso laboral?

1- No se han aplicado 2- Es raro 3- Es frecuente 4- Es muy común

Comentarios generales: _____

_____

_____