



Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales

Informe de resultados de la encuesta 2023



Comisionado Presidente

David Agustín Jiménez Rojas

Comisionada

Naldy Patricia Rodríguez Lagunes

Comisionado

José Alfredo Corona Lizárraga

Secretario Ejecutivo

Carlos Arturo Lara Flores

Secretario de Acuerdos

Eusebio Saure Domínguez

Director de Administración y Finanzas

Hugo Sosa Sánchez

Directora de Transparencia

Ileana Junue Magaña Cabrera

Directora de Capacitación y Vinculación Ciudadana

Irma Domínguez Hernández

Directora de Datos Personales

Yolanda Sagastume Márquez

Director de Asuntos Jurídicos

Carlos Martín Gómez Marinero

Director de Tecnologías de la Información

Yosihio Rafael Martínez Aguilar

Director de Comunicación Social e Imagen

Rubén Hernández Luna

Directora de Archivos

Ivonne Alejandra Reyes Alcántara

Titular de la Unidad de Género

Ivette Alicia Caldelas Molina

Titular del Órgano Interno de Control

Gabriela Muñoz Rivera

La elaboración de este documento estuvo a cargo de la Unidad de Género del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.



PRESENTACIÓN

El Instituto Veracruzano de Acceso a la información y Protección de Datos Personales, en su firme compromiso por incorporar la perspectiva de género en todas las acciones que se realizan para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres con igualdad de oportunidades, diseñó e implementa diversas actividades, entre ellas, la encuesta para realizar el Diagnóstico Institucional con Perspectiva de Género de este Instituto.

El presente documento que integra los resultados obtenidos en la encuesta, contiene además, la fundamentación federal y estatal que da el soporte normativo a su diseño e implementación y los resultados obtenidos.

En el informe de resultados se presentan los porcentajes obtenidos, en la intención de identificar su comportamiento y la igualdad de oportunidades que se brindan en este Órgano Garante.

Al final del documento se podrá encontrar un glosario de términos y un listado de siglas.

FUNDAMENTACIÓN

A partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos del año 2011, los derechos de las mujeres han sido fortalecidos de tal manera que hoy día existen varios documentos normativos nacionales e internacionales que conforman y consolidan el marco obligatorio para el Estado mexicano.

Este carácter obligatorio que los reviste, da la garantía de su observancia y cumplimiento, incorporando la perspectiva de género en todas acciones y proyectos del Instituto para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres con igualdad de oportunidades. Esta transversalidad remite a la alineación de las agendas políticas para cumplir con los compromisos asumidos por el Estado mexicano respecto a priorizar los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Bajo esta premisa, el Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, en correspondencia y observancia de las disposiciones emanadas por los diferentes entes nacionales y estatales delega en su Unidad de Género la institucionalización de la perspectiva de género, con la finalidad de que al interior de este organismo el trato hacia las mujeres sea correspondiente a sus capacidades más que a su condición de género, además de garantizarles el acceso a una vida libre de violencia.

Así, la Unidad ha llevado a cabo diversas acciones y actividades que están enfocadas a conocer, identificar y analizar la violencia de género y la igualdad de oportunidades al interior de esta Institución; una de estas acciones fue el diseño de la *Encuesta Institucional con Perspectiva de Género*, aplicada al personal de Organismo, con el propósito de que la información recabada brindara un diagnóstico que posibilitara conocer si este tipo de problemáticas se presentan, cuál es su recurrencia y qué tipo de atención se brinda en caso de llegar a presentarse.

A partir de esta información, la Unidad de Género podrá continuar impulsando acciones enfocadas a prevenir, sancionar y erradicar prácticas que vulneren los derechos humanos de las mujeres, y al mismo tiempo, establecer y promover estrategias encaminadas al cumplimiento institucional de las disposiciones normativas vigentes orientadas a la prevención y atención de cualquier tipo de violencia o discriminación por razón de género, así como instaurar mecanismos que garanticen a las mujeres el acceso efectivo a la igualdad de oportunidades.

El soporte de estas disposiciones emana de los siguientes ordenamientos:

FUNDAMENTO LEGAL FEDERAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem Do Pará)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

FUNDAMENTO LEGAL ESTATAL

- Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
- Reglamento Interior del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales
- Protocolo para Atender, Prevenir y Sancionar las conductas de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos personales

METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta que la Unidad de Género del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, entre sus atribuciones tiene que “VIII. Proponer la incorporación de medidas que fomenten la sensibilización y colaboración que posibiliten la no discriminación, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la transversalidad de la perspectiva de género ” diseñó una encuesta con la finalidad de recabar información sobre el conocimiento que el personal tiene sobre derechos humanos, género, tipos de violencia, igualdad y brechas de oportunidades tomando como referente las pautas que al respecto brinda el Instituto Veracruzano de la Mujer como ente orientador.

La encuesta es de carácter descriptivo toda vez que su intención es contar con información sobre las opiniones que, al momento de la aplicación, el personal de este Instituto tenía respecto a un tema específico, en este caso, sobre el conocimiento de los derechos a la igualdad de género y a la no violencia, y el cómo se viven en el ambiente laboral estos aspectos.

Para su aplicación, y a fin de contar con una mayor representatividad a un bajo costo, se optó por utilizar la herramienta gratuita que brinda Google a través de sus formularios, dándose una fecha límite para poder responder la encuesta y la liga de este formulario se envió a través del correo institucional de las personas servidoras públicas del Organismo Autónomo, por lo que este documento se trata de un estudio transversal. El periodo definido fue del 23 de agosto al 28 de agosto de 2023 y se contó con la participación voluntaria de 91 personas servidoras públicas.

Para su implementación se consideró como criterios de inclusión a todo el personal que labora en las oficinas del Organismo.

Las preguntas de la encuesta estuvieron orientadas a obtener información de tres rubros o unidades de análisis. El primero de ellos sobre datos generales del encuestado, que privilegiando la confidencialidad de los informantes permitió recuperar aspectos para caracterizar el objeto de estudio. El segundo rubro orientado a datos específicos sobre perspectiva de género, igualdad y no violencia en el centro de trabajo y el tercer rubro se orientó a la identificación de los diversos tipos y modalidades de violencia que existen, así como a la discriminación y la vulneración de Derechos Humanos.

La Encuesta se elaboró con Google Forms, una herramienta de Google Workspace que permite crear formularios de distintos tipos, los cuales pueden ser visualizados y respondidos por varias personas a la vez, remitiendo las respuestas de manera simultánea al área que los crea, además posibilita que se pueda responder tanto en una computadora personal como en un teléfono con acceso a Internet sin la necesidad de contar con algún programa informático específico; para responderlo únicamente se debe tener acceso a la liga o dirección URL que se genera al crearlo, situación que facilitó su distribución y recuperación. Es importante destacar que antes de llevar a cabo el levantamiento de

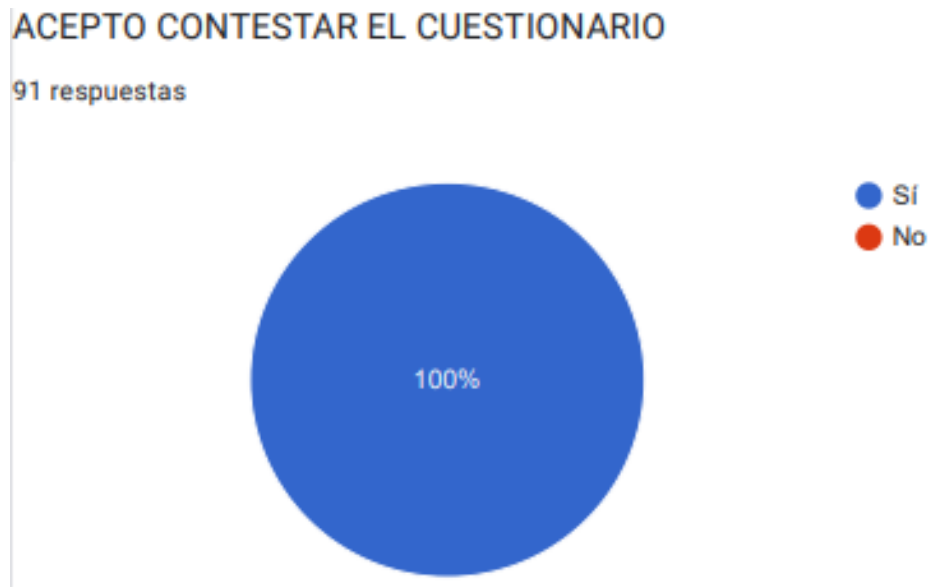
la encuesta se dio una capacitación al funcionariado sobre aspectos técnicos, y sobre todo, para informarles que la encuesta era anónima, confidencial y que no guardaba datos identificativos para evitar así desconfianza y sesgos en las respuestas.

En lo general, el proceso que se implementó comprendió cinco etapas, la primera orientada a la creación de la encuesta, la segunda destinada a la aprobación de dicha herramienta por parte del Pleno en funciones de Órgano de Gobierno, la tercera a la difusión y explicación, la cuarta a la recuperación y análisis de la información, y finalmente, la quinta a la elaboración del informe de resultados.

En el caso de la quinta etapa, para la elaboración del Informe, se definió integrarlo con los apartados de presentación, fundamentación, metodología, resultados, conclusiones y glosario. Es importante referir que para efectos de orden se enumeraron todas las preguntas, respetando el orden de aparición en el formulario; además, en el caso de las preguntas de abanico, se plasman las respuestas literales brindadas por las y los respondientes.

RESULTADOS

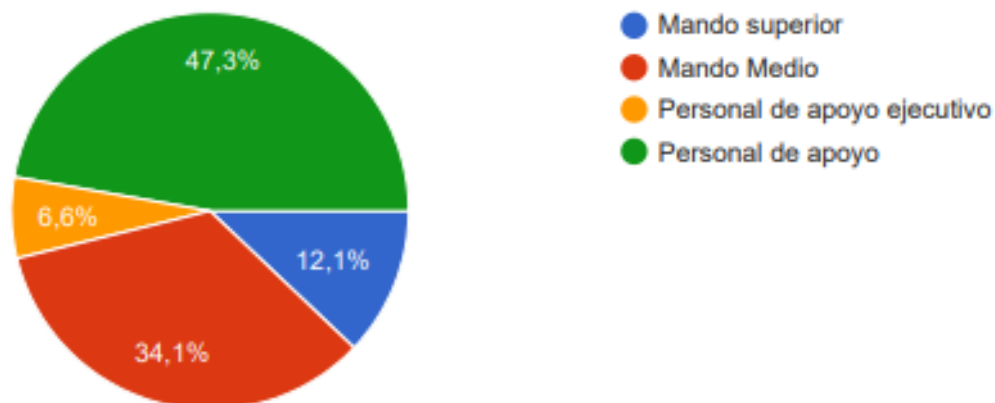
El Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales cuenta con una plantilla de 104 servidoras y servidores públicos, y como podemos observar en la gráfica, 91 personas aceptaron contestar el cuestionario o también llamado, encuesta.



A continuación se presentan los resultados obtenidos en todas las preguntas. La primera parte de la encuesta recabó información personal de las personas respondientes, sin embargo, se debe hacer énfasis en que no se recabaron datos identificativos para guardar la confidencial y la privacidad del funcionariado.

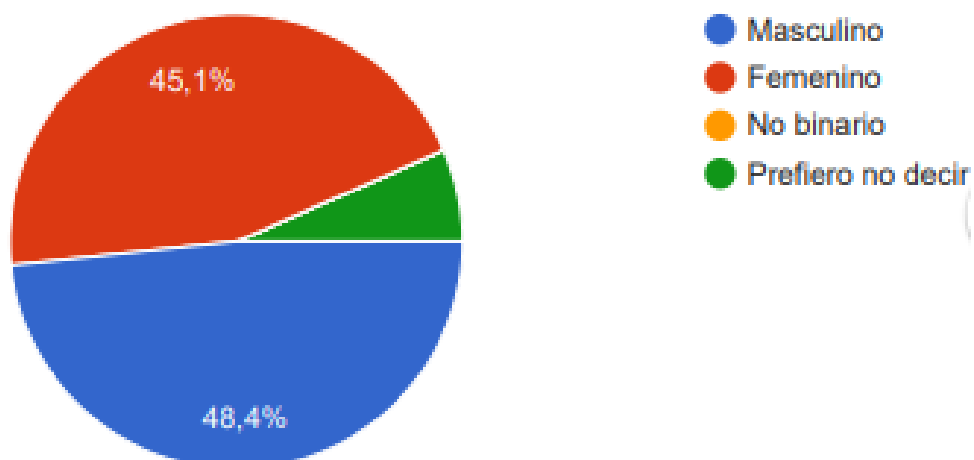
1. De acuerdo al catálogo de puestos del Instituto, ¿En qué grupo funcional te ubicas?

91 respuestas



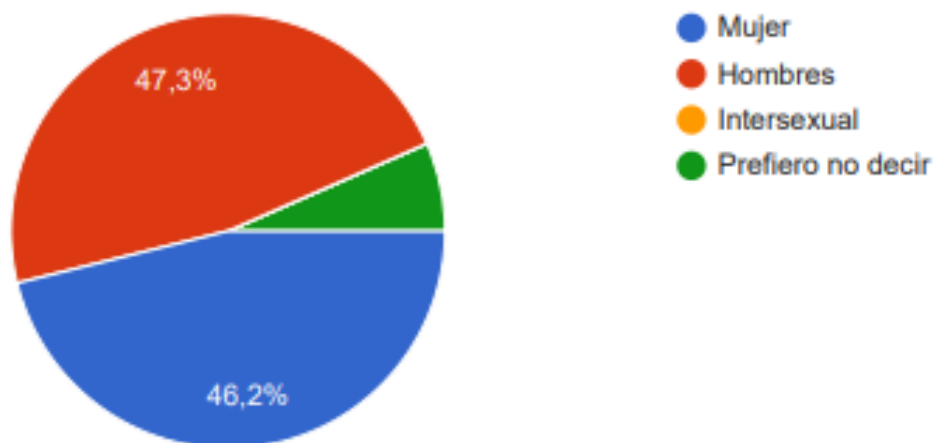
2. Género

91 respuestas



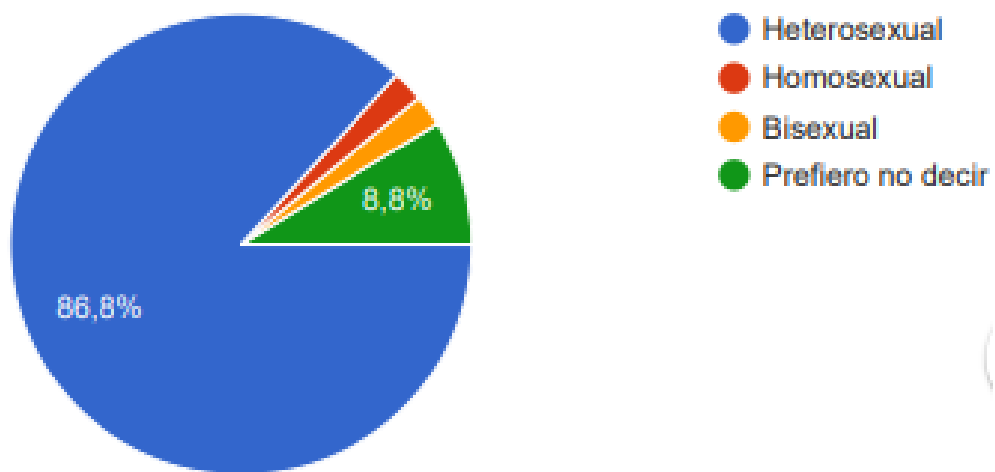
3. Sexo

91 respuestas



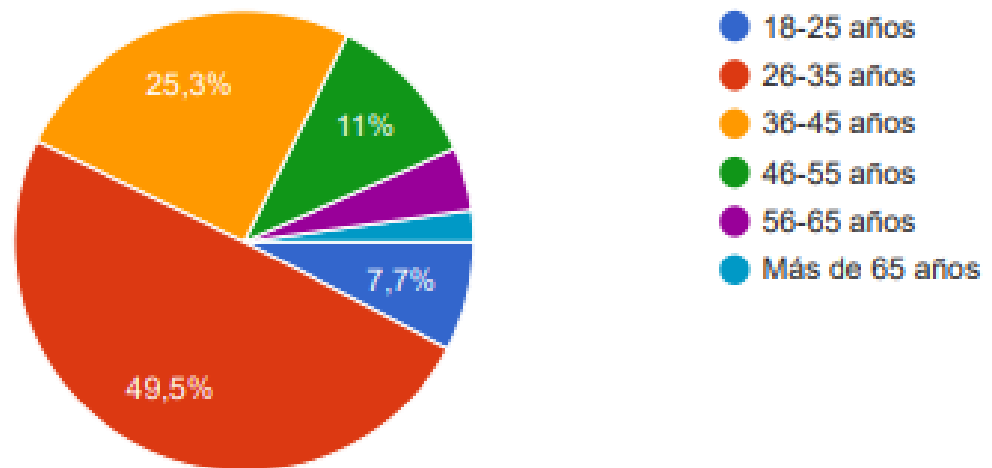
4. Orientación sexual

91 respuestas



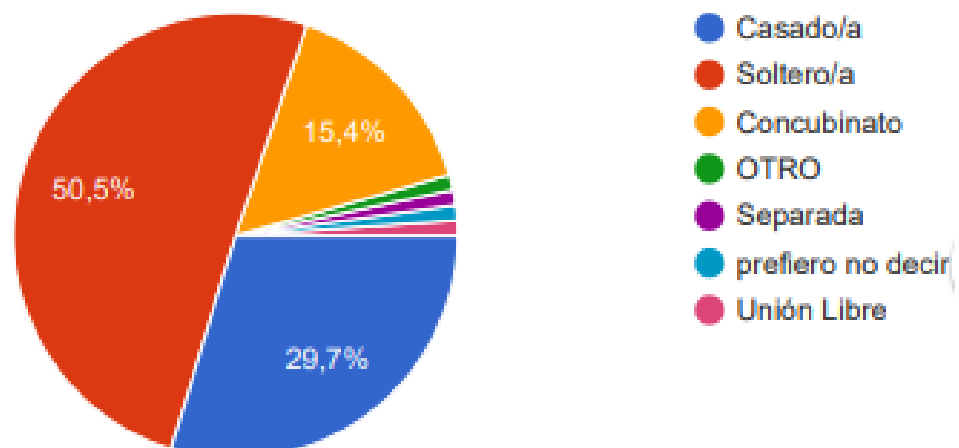
5. Rango de edad

91 respuestas



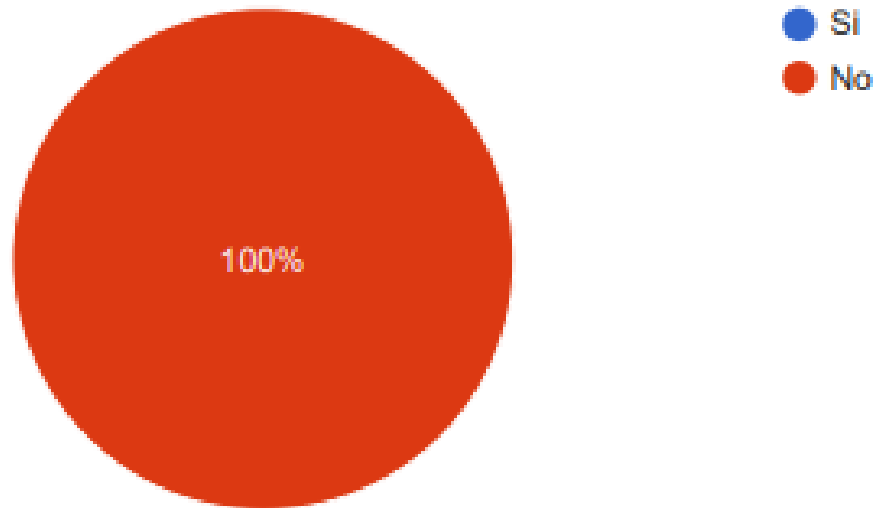
6. Estado Civil

91 respuestas



7. ¿Pertenece a alguna comunidad indígena?

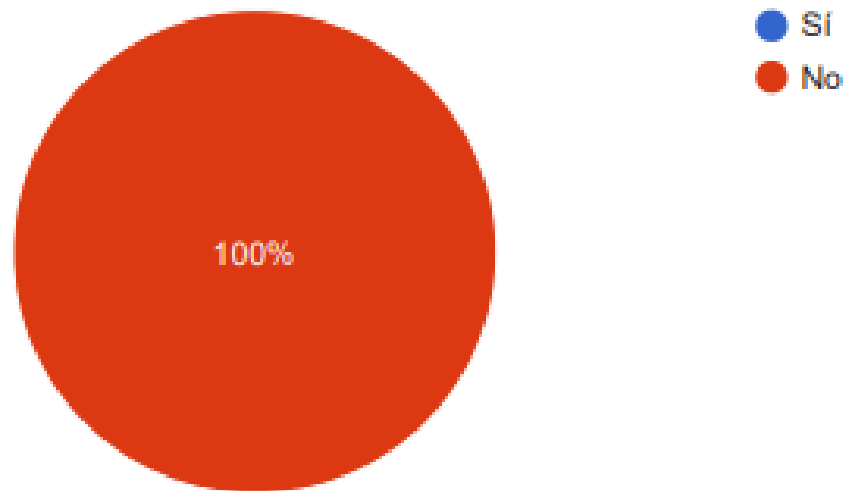
91 respuestas



La pregunta 8 fue relativa a la comunidad indígena a la que pertenecen si se perciben de esta manera, sin embargo ninguna personas servidora pública manifestó formar para de la comunidad indígena o de pueblos originarios.

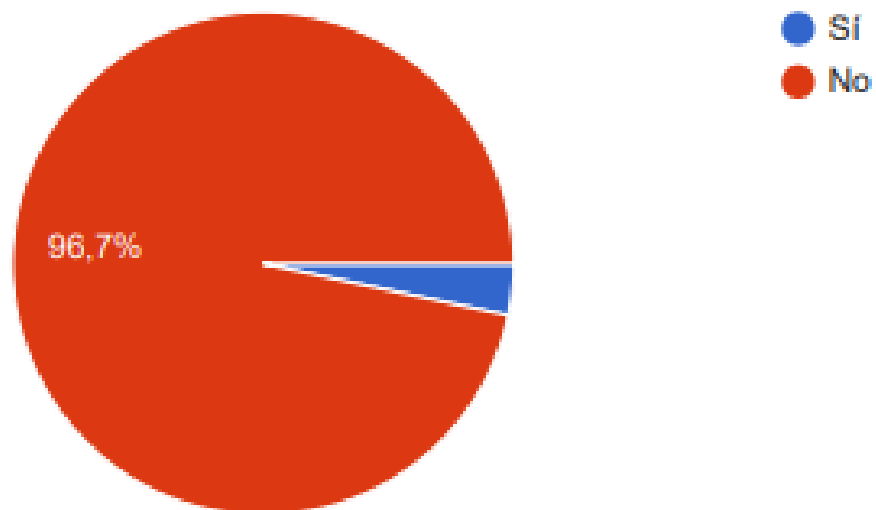
9. ¿Hablas alguna lengua indígena?

91 respuestas



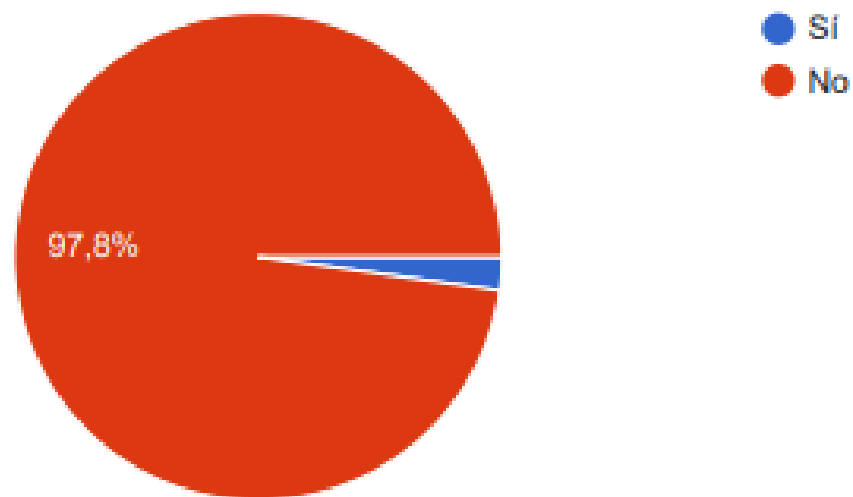
10. ¿Eres migrante o persona en contexto de movilidad?

91 respuestas



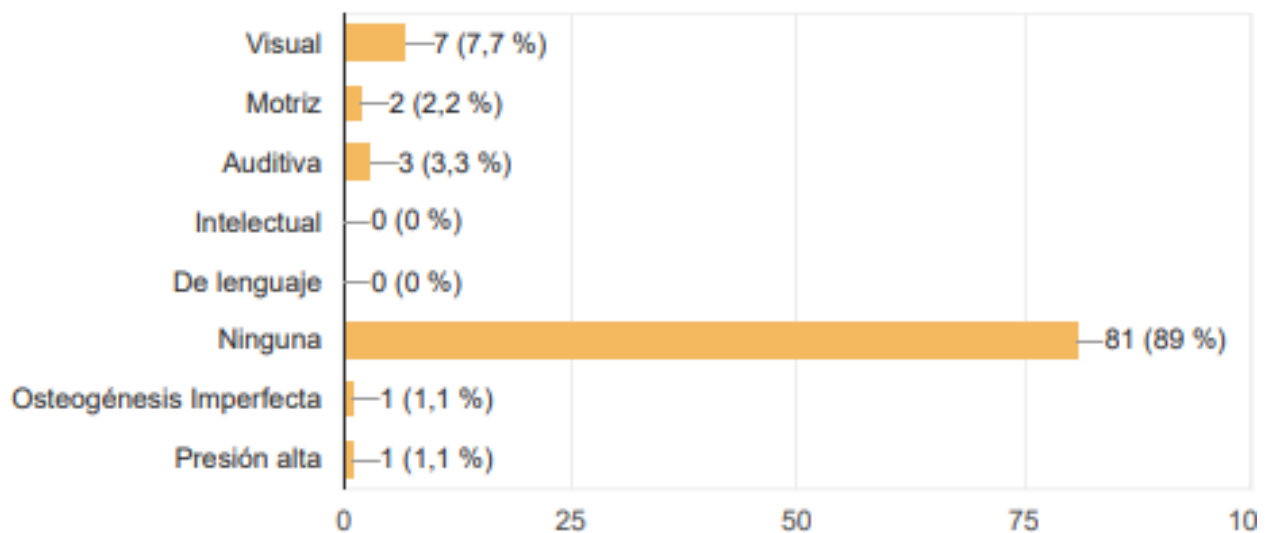
11. ¿Eres afrodescendiente?

91 respuestas



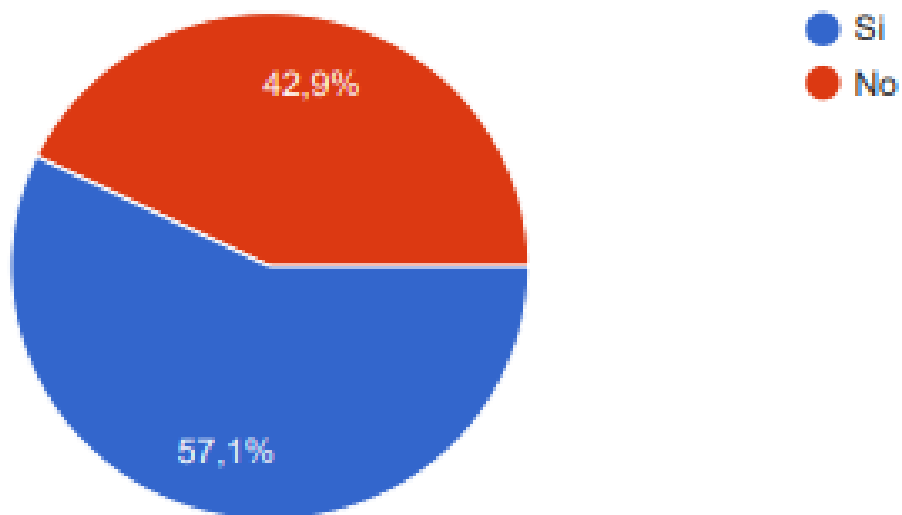
12. ¿Presentas alguna discapacidad?

91 respuestas



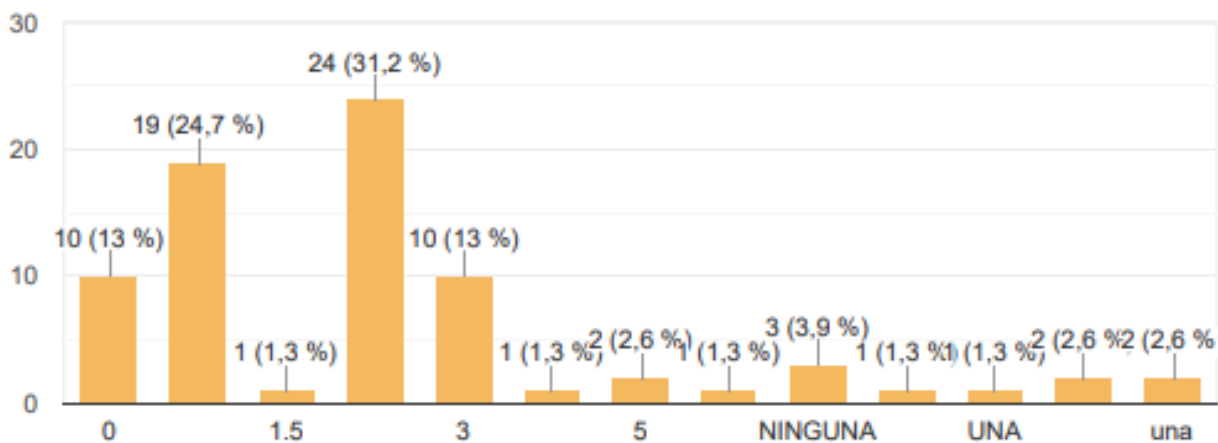
13. ¿Eres jefa o jefe de familia?

91 respuestas



14. ¿Cuántas personas dependen económicamente de ti?

77 respuestas



De las cuales las respuestas desagregadas fueron las siguientes:

Ninguna: 13 respondientes

1 persona: 22 respondientes

1.5 personas: 1 respondiente

2 personas: 26 respondientes

3 personas: 10 respondientes

4 personas: 1 respondiente

5 personas: 2 respondientes

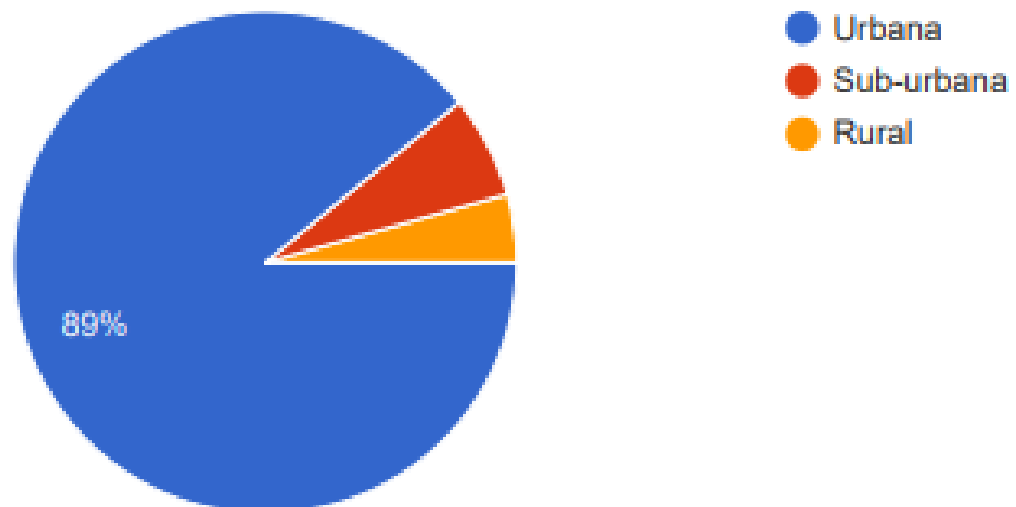
9 personas: 1 respondiente

No: 1 respondiente

Sin respuesta: 14 personas

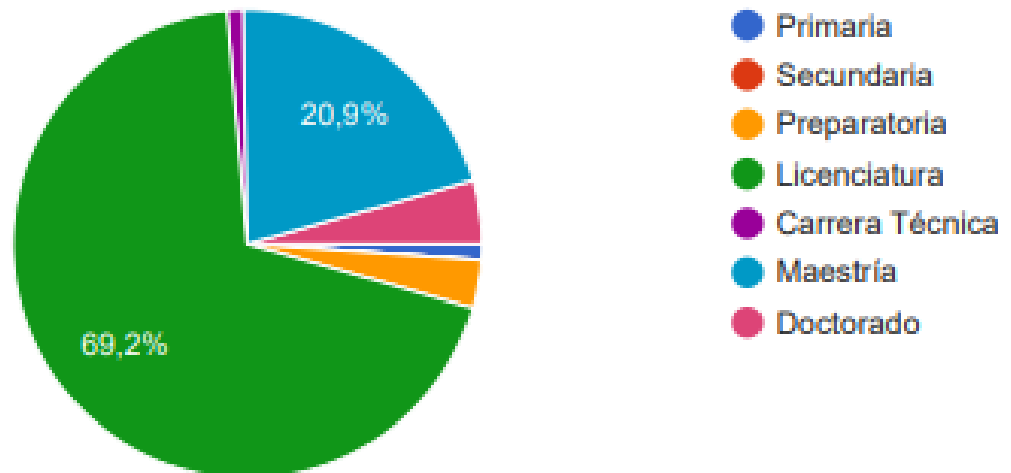
15. Tipo de zona en la que vives:

91 respuestas



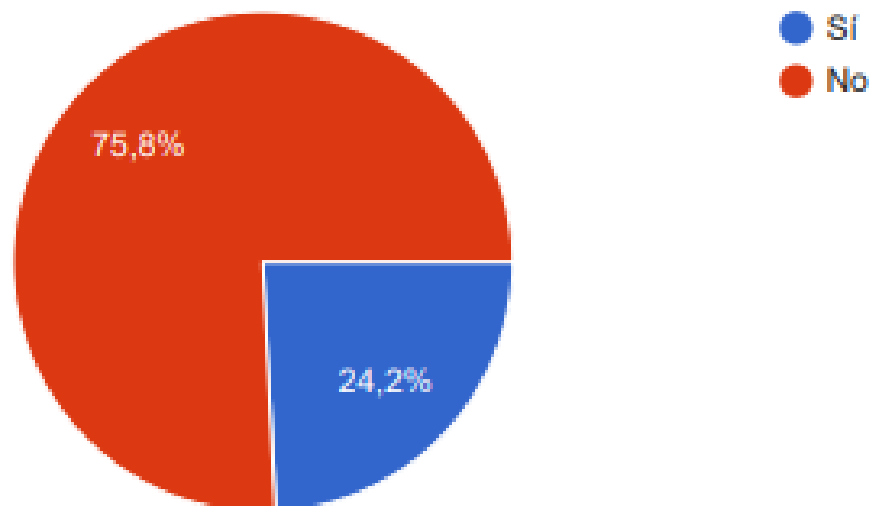
16. Nivel de escolaridad:

91 respuestas



17. ¿Actualmente estudias?

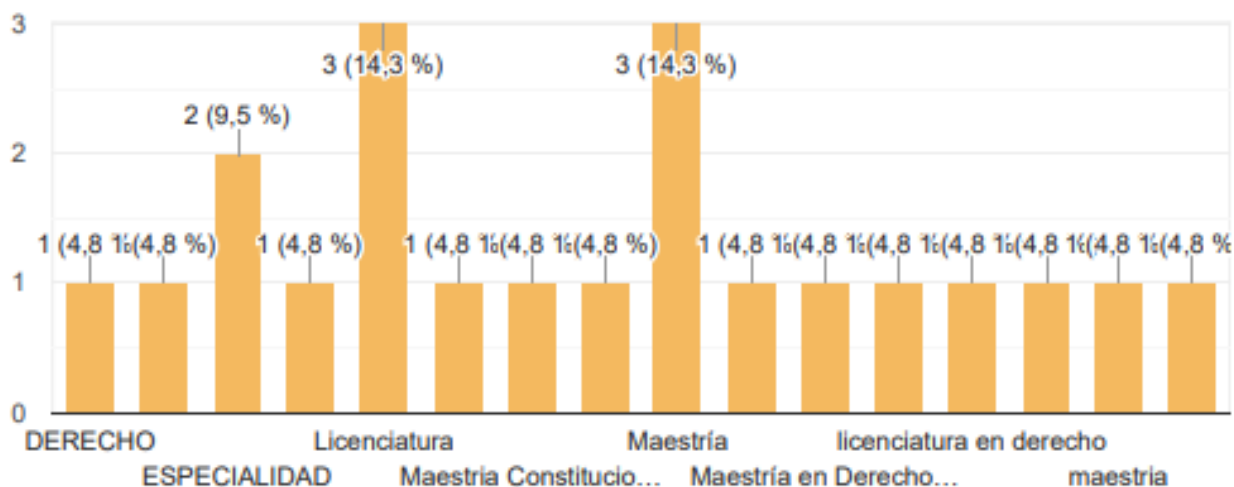
91 respuestas



18. Si tu respuesta anterior fue afirmativa, menciona qué estás estudiando (si no aplica pasa a la siguiente pregunta):

 Copi

21 respuestas



De las cuales las respuestas desagregadas fueron las siguientes:

Maestría: 11 respondientes

Licenciatura: 4 respondientes

Diplomado: 1 respondiente

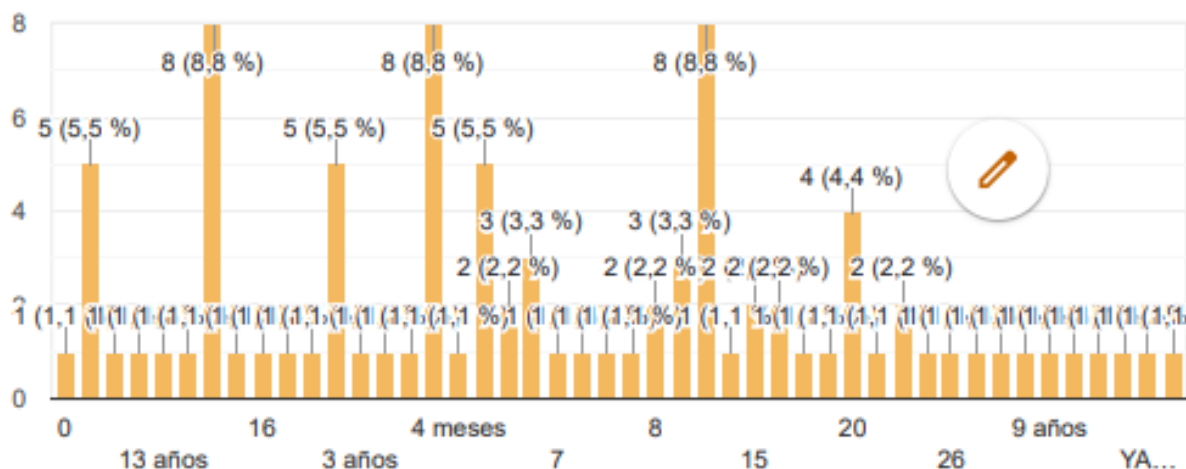
Especialidad: 3 respondientes

No: 1 respondiente

Derecho: 1 respondiente

19. ¿Cuántos años has trabajado en el sector público?

91 respuestas



De las cuales las respuestas fueron las siguientes:

- 2 meses: 1 persona
- 4 meses: 1 persona
- 1 año: 5 personas
- 2 años: 10 personas
- 3 años: 6 personas
- 4 años: 8 personas
- 5 años: 8 personas
- 6 años: 3 personas
- 7 años: 2 personas
- 8 años: 3 personas
- 9 años: 4 personas
- 10 años: 9 personas
- 11 años: 1 personas
- 12 años: 1 persona
- 13 años: 3 personas



15 años: 3 personas

16 años: 1 persona

17 años: 0 personas

18 años: 2 personas

19 años: 1 persona

20 años: 5 personas

22 años: 0 personas

23 años: 2 personas

25 años: 1 persona

26 años: 2 personas

30 años: 2 personas

35 años: 1 persona

Más de dos años: 1 persona

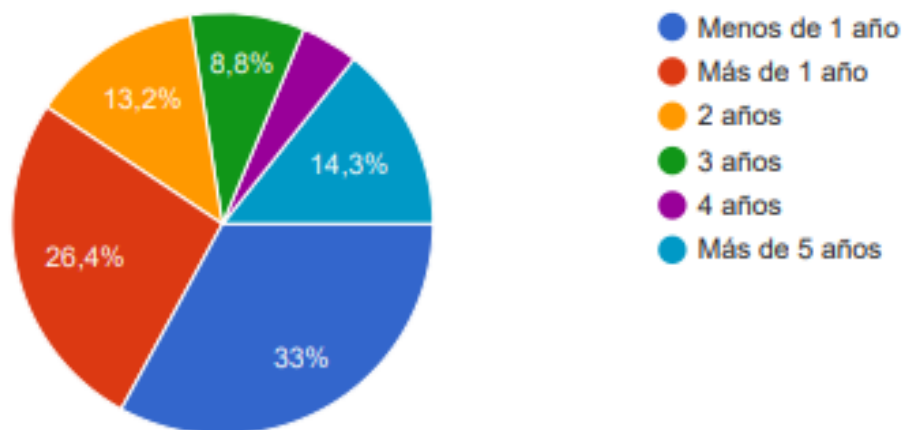
Más de 20 años: 1 persona

Menos de un año: 1 persona

Muchos: 1 persona

20. ¿Cuántos años llevas laborando en tu puesto actual en el IVAI?

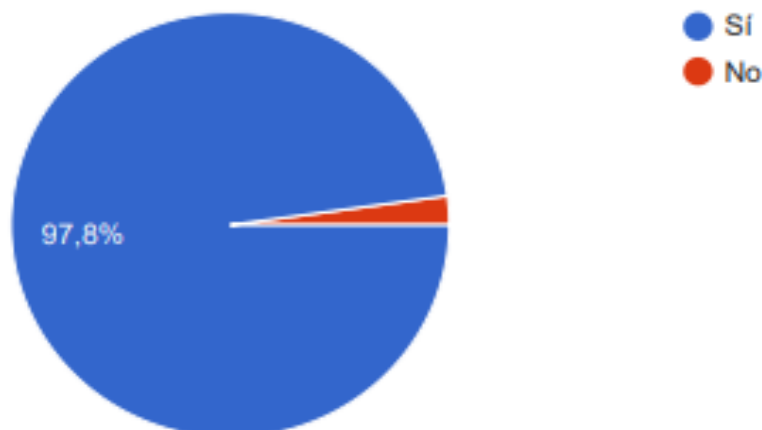
91 respuestas



La segunda parte de la encuesta recabó datos específicos sobre perspectiva de género, igualdad y no violencia en el centro de trabajo. A continuación se presentan las respuestas obtenidas:

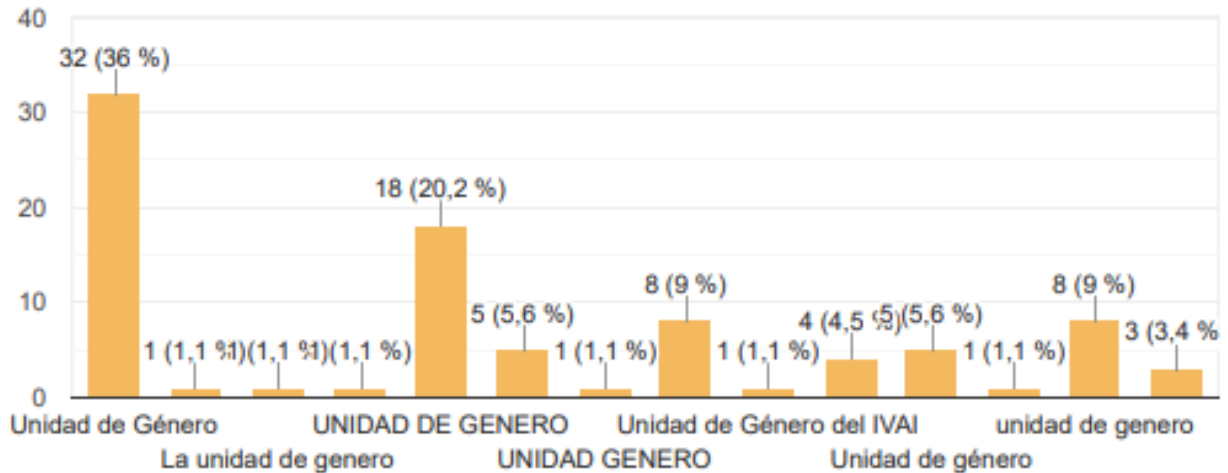
1. ¿En tu centro de trabajo hay un área especializada en promover mecanismos para disminuir la violencia, para comprender la igualdad, la perspectiva de género y la cultura de la denuncia?

91 respuestas



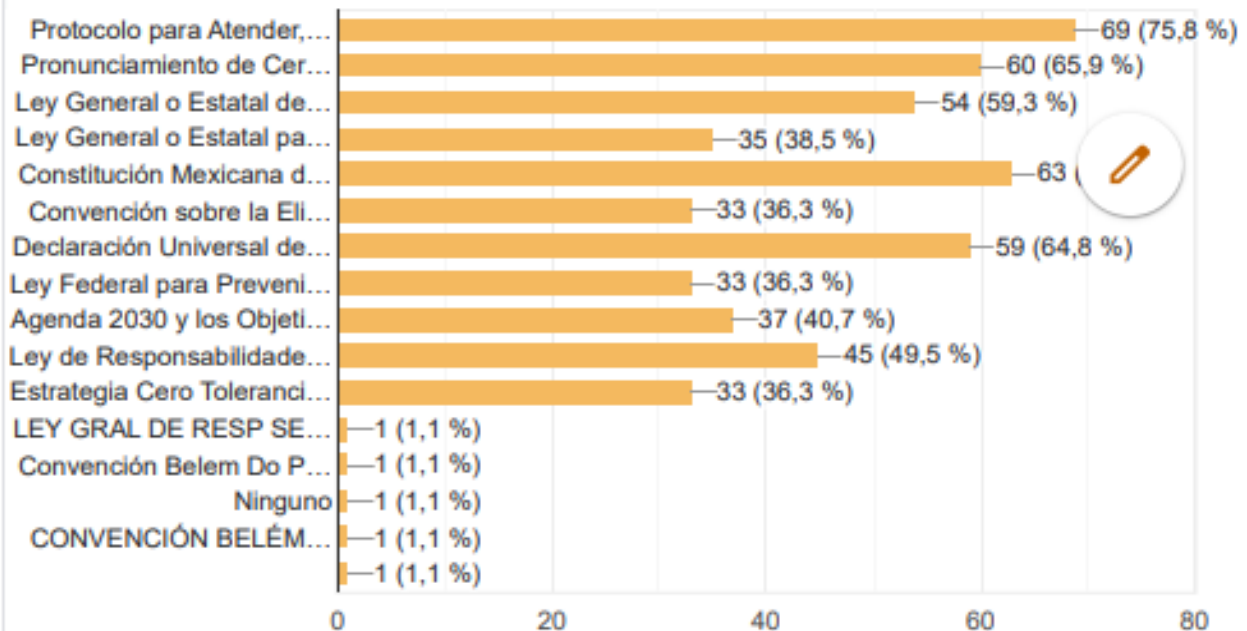
2. Si tu respuesta es afirmativa ¿Sabes cómo se llama esta área?

89 respuestas



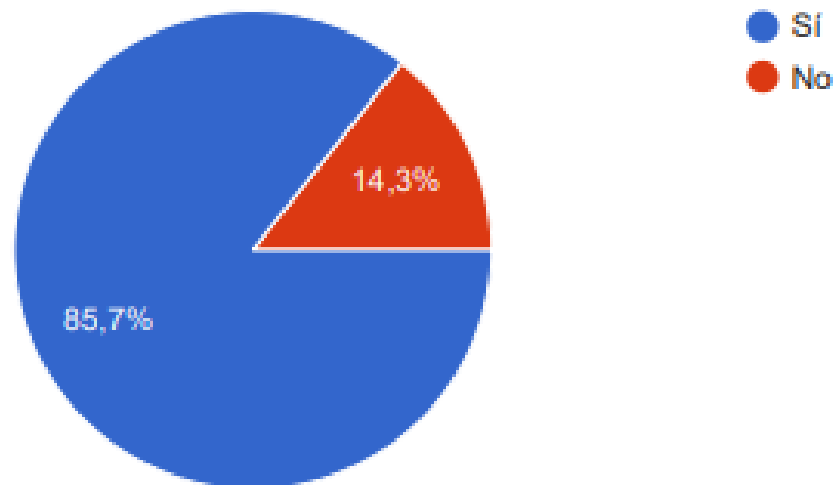
3. Indica qué documentos normativos en materia de igualdad conoces:

91 respuestas



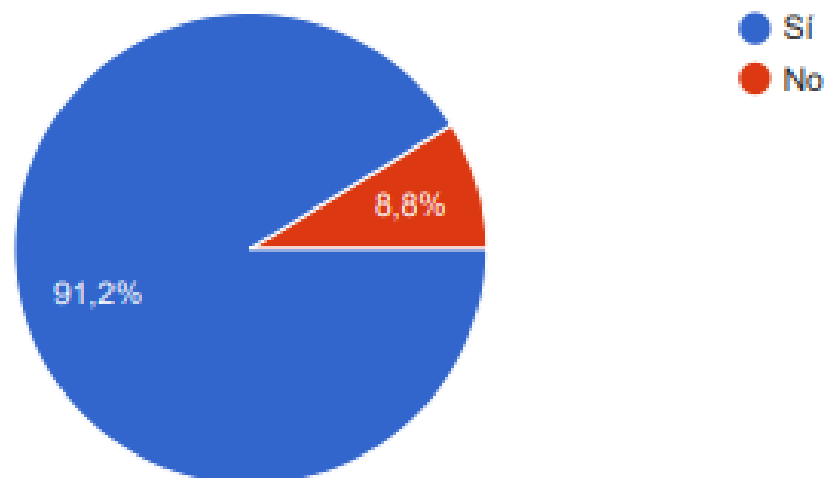
4. ¿Consideras que dentro de tu centro de trabajo se respetan los derechos de hombres y mujeres?

91 respuestas



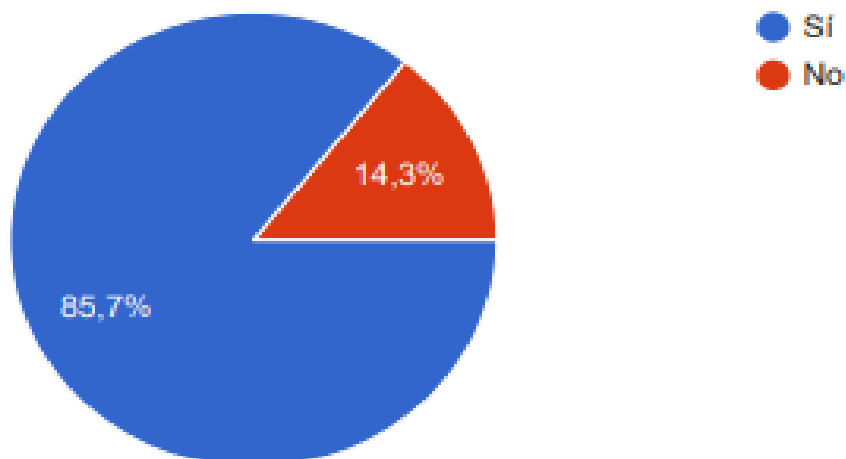
5. ¿En tu centro de trabajo hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

91 respuestas



6. ¿Consideras que en tu centro de trabajo hay un ambiente laboral agradable tanto para hombres como mujeres?

91 respuestas

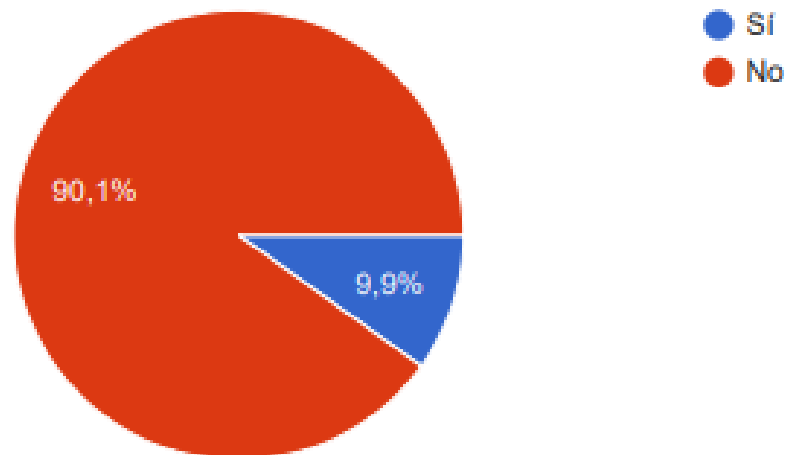


En la pregunta 7. Si tu respuesta a la pregunta anterior fue negativa, ¿por qué?, 14 personas respondieron por qué consideran que no hay un ambiente laboral agradable:

- Existe un buena mambiente entre los compañeros del Instituto
- Es más fácil trabajar aqui para los hombres, las mujeres son tratadas mal, más si son jovenes o guapas o solteras
- Hay mucha lucha de egos
- RUMORES, CHISMES
- No se promueve
- Misoginia, desigualdad y discriminación.
- los hombres crean mucho conflicto
- favoritismo
- existen acciones incómodas para las mujeres muchas veces
- Los comentarios que luego se realizan
- Ninguna
- amenazas, burlas, intimidacion,. ley del hielo
- violencia de género
- NO

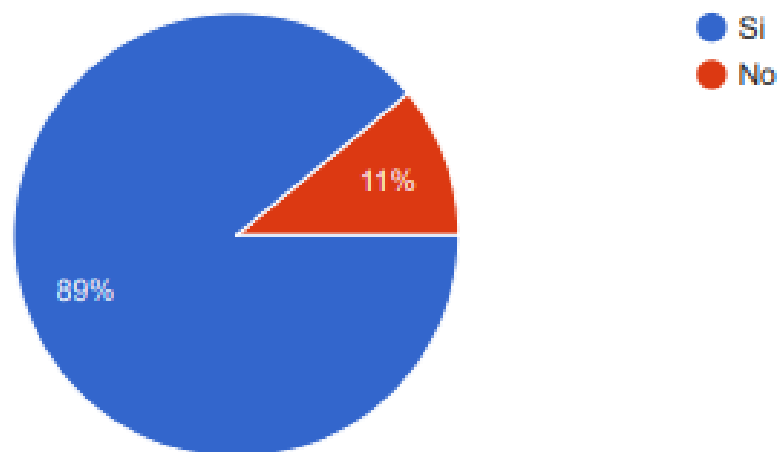
8. ¿Consideras que existe discriminación en razón de género para la contratación o selección de personal?

91 respuestas



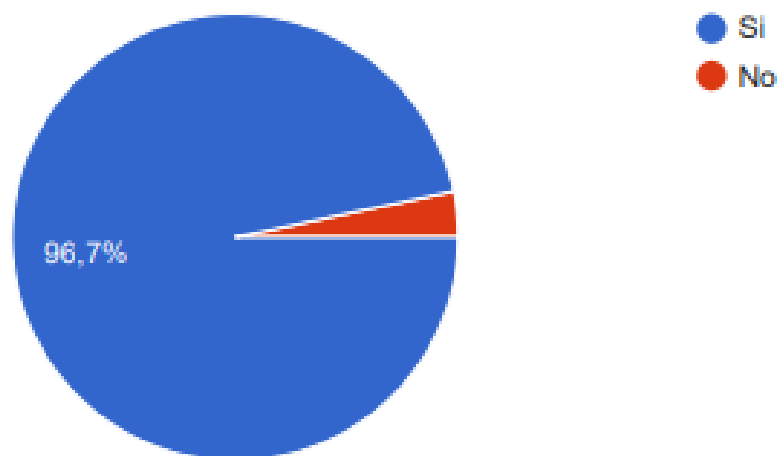
9. ¿En tu centro de trabajo existen relaciones de respeto, trato y cordialidad entre hombres y mujeres?

91 respuestas



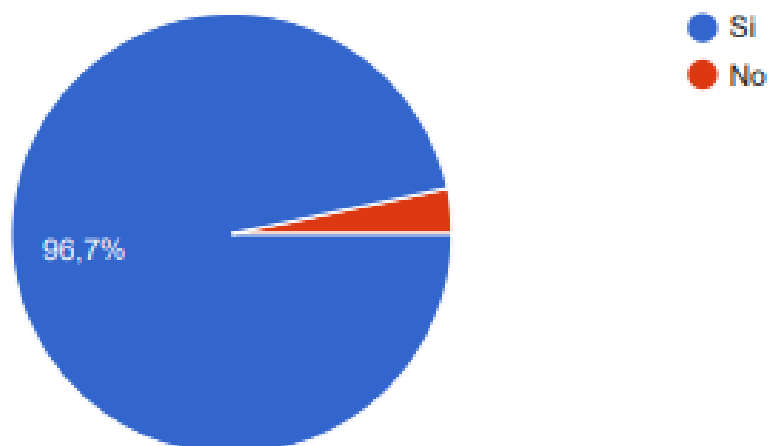
10. ¿En tu centro de trabajo existen espacios físicos compartidos entre hombres y mujeres?

91 respuestas



11. ¿En tu centro de trabajo, en las actividades (juntas, reuniones, cumpleaños, etc.) participan de manera conjunta hombres y mujeres?

91 respuestas



En la pregunta 12. En el ejercicio del poder, ¿a quién consideras que le cuesta más mandar? Estas fueron las respuestas de las personas servidoras públicas (*sic*):

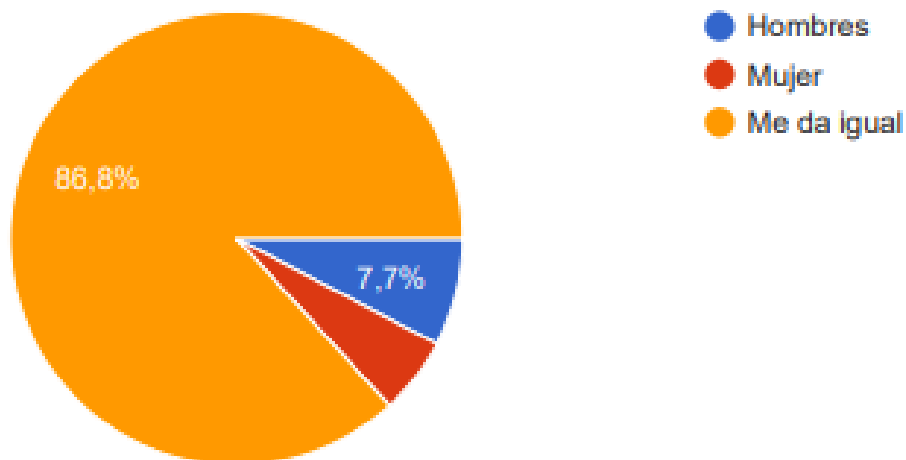
- Mujeres
- A nadie
- MUJERES, PORQUE TAL VEZ HAY AUN INSEGURIDAD DE COMPETENCIA/CAPACIDAD LABORAL,
- Ninguno
- Tal vez un poco las mujeres, precisamente por la cuestión de género, algunos hombres no están de acuerdo en recibir instrucciones de una mujer.
- MUJER PUES A LO MEJOR NO SE SIENTEN CON LA SEGURIDAD DE SI MISMAS
- Igual
- No depende si es hombre o mujer, depende del caracter de la persona
- Ambos, depende que tan Lider se sea, el dominio que tenga el o la jefe sobre los temas que se tratan y poder dar indicaciones sobre que y como se va a realizar el trabajo.
- Desde mi perspectiva, el liderazgo no esta determinado por el sexo. Por lo que "le cuesta más mandar" a quien no desarrolle sus habilidades y capacidades, independientemente de que sea mujer u hombre
- Considero que el ejercicio del poder no tiene genero, sino más es una cuestión de educación
- Mujeres, porque cuando el hombre recibe alguna orden de parte de la mujer tiende a no actuar, como si no tuviera autoridad solo por ser mujer
- A ninguno le costaría mandar si están lo suficientemente capacitados para ejercer el cargo.
- En ninguno de los caso creo que pueda causar algun inconveniente
- Mujeres, por que muchas veces no tienen la confianza con los compañeros para hacerlo.
- NINGUNO
- Mujeres, porque algunas creen que nos pagan de su dinero y nos consideran las chachas de su casa
- A ninguno
- A nadie
- No advierto distinción en razón del género
- Creó que tenemos jefes de ambos sexos y ambos son buenos
- Por igual
- No considero que les cueste trabajo mandar ya sea hombre o mujer
- No aplica el caso
- MUJERES
- A ninguno
- Considero que ésta pregunta desde mi punto de vista no aplica, por que los mandos se pueden llevar por ambos de la misma forma.
- A ninguno
- Ninguno
- Hombres, derivado de las actuales politicas, ya no es posible llamar la atención, si que pareciera se incurra en violencia laboral
- Mujeres, por conductas machistas de los subordinados
- A NINGUNO DE LOS DOS

- MUJERES
- Considero que no se trata de ser hombre o mujer sino simplemente por la personalidad de la persona, quizá sea tímida y por esa razón le cuesta un poco más el pedir algo.
- Ambos por igual
- Está mal enfocada el cuestionamiento. El ejercicio del poder históricamente ha sido en beneficio de los hombres.
- Mujeres, porque se les ha estereotipado mucho
- Mujeres
- A nadie
- Mujeres por sentir inferioridad
- Ninguno, todos tienen la misma voz de mando.
- No depende del sexo lo referente a que "cueste más mandar"
- ES IGUAL PARA MI
- A ninguno de los dos
- En mi experiencia las mujeres son más estrictas
- Mujer, por que no la toman en cuenta
- Mujeres, a veces no tienen las formas adecuadas.
- NINGUNO
- A ninguno
- Mujeres, porque muchos hombres no toleran que una mujer sea quien da las órdenes y prefieren ignorarlas.
- Hombres
- A ninguno
- NO CONSIDERO QUE EXISTA DIFICULTAD PARA NADIE
- Mujeres porque a veces no se les toma en serio
- Ni uno.
- A ninguno
- Es equitativo
- A ninguno, jefas y jefes desempeñan sus funciones sin problemas.
- Hay igualdad de mando en ambos
- A ninguno
- A NINGUNO
- Es igual, si no se tiene capacidad
- Hombre
- Ninguno
- A NADIE
- A ninguno de los 2
- A ninguno
- A las mujeres
- Ninguno
- Mujeres
- A NINGUNO

- Mujeres - ...
- Ninguno
- NADIE
- Igual, no hay distinción
- A LOS HOMBRES POR EL TEMA DE LA VIOLENCIA
- A nadie
- Ambos mandan por igual
- AMBOS

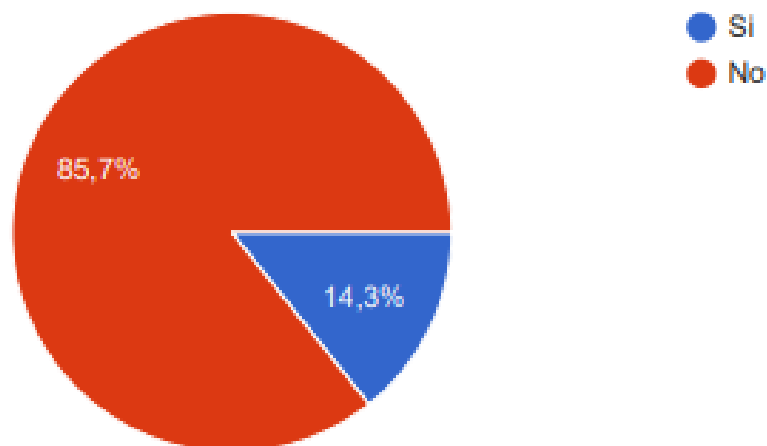
13. ¿Prefieres que tu superior jerárquico sea hombre o mujer?

91 respuestas



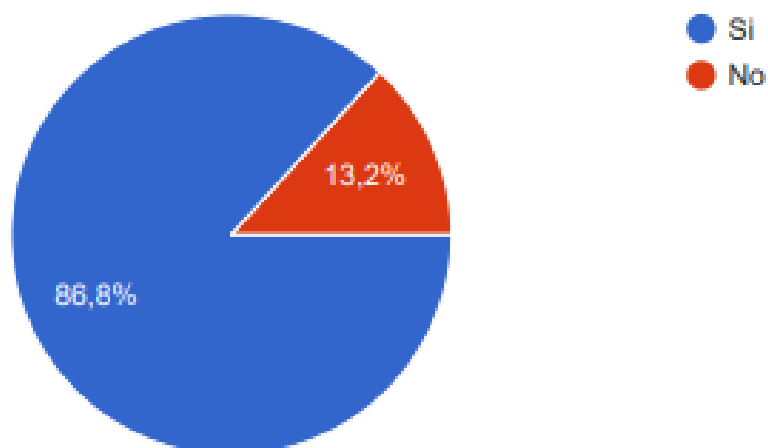
14. ¿En tu centro de trabajo, se dan actitudes de segregación ocupacional por roles y estereotipos de género?

91 respuestas



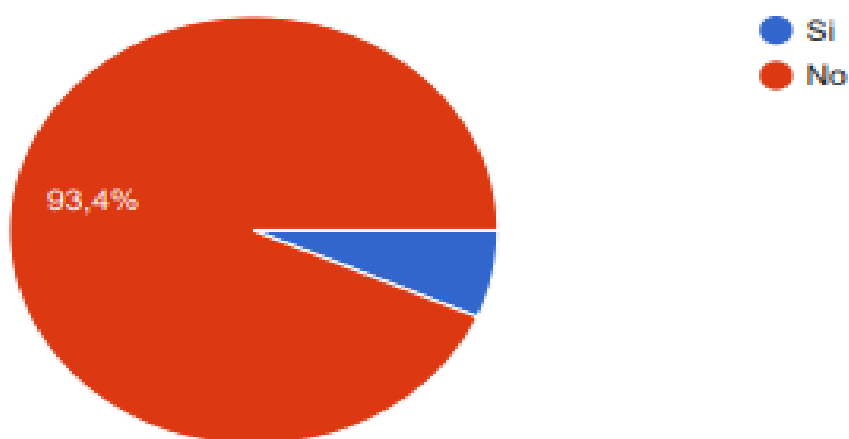
15. ¿En tu centro de trabajo se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción entre mujeres y hombres?

91 respuestas



16. En tu consideración ¿existen elementos clasistas o discriminatorios en su área laboral?

91 respuestas

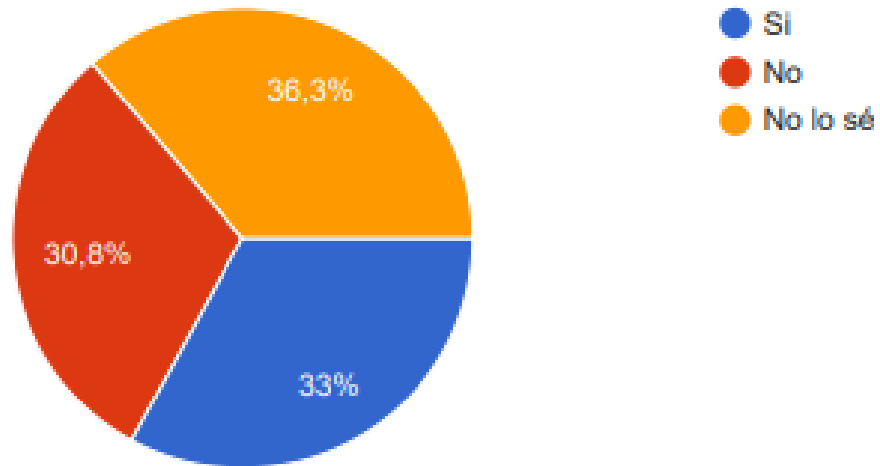


17. Si tu respuesta anterior fue afirmativa, menciona cuales elementos (si no aplica, pasa a la siguiente pregunta):

- Se celebra el día de las madres, pero no de los solteros, se les otorga permisos a los padres, pero algunos cuidamos de nuestros progenitores y ahí no dan permiso, salvo para hijos
- Discriminación e ignorancia.
- porque te tratan dependiendo tu puesto y tu sexo
- por condición de mujer
- En relación al género
- POR NO TENER UNA MAESTRIA O UN DOCTORADO

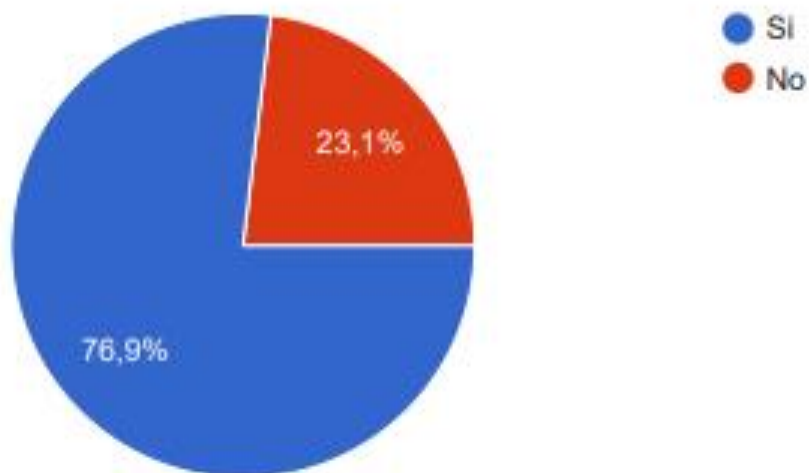
18. ¿En tu centro de trabajo existen brechas salariales?

91 respuestas



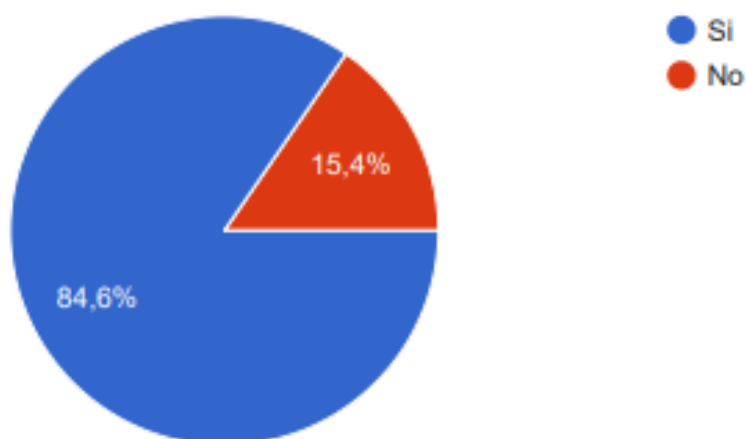
19. ¿En tu centro de trabajo, cuentas con material que te permita incorporar el lenguaje incluyente y no sexista?

91 respuestas



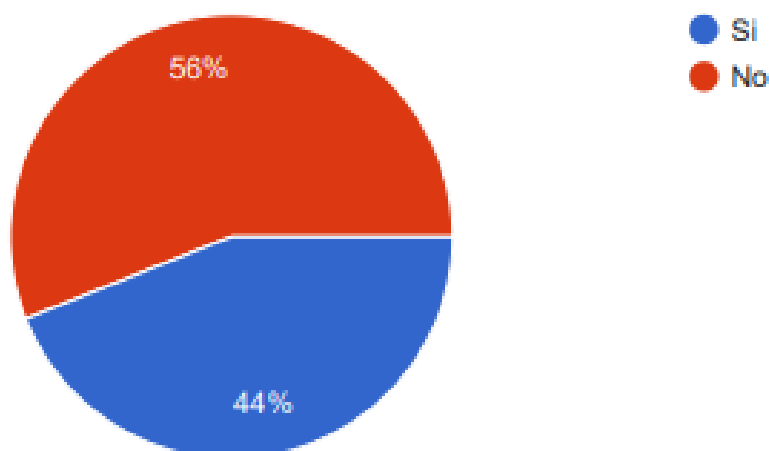
20. En las publicaciones (boletines, post en redes sociales, resoluciones, lineamientos) que se emiten en la institución, ¿se utiliza y promueve un lenguaje e imágenes que toman en cuenta las necesidades de hombres y mujeres?

91 respuestas



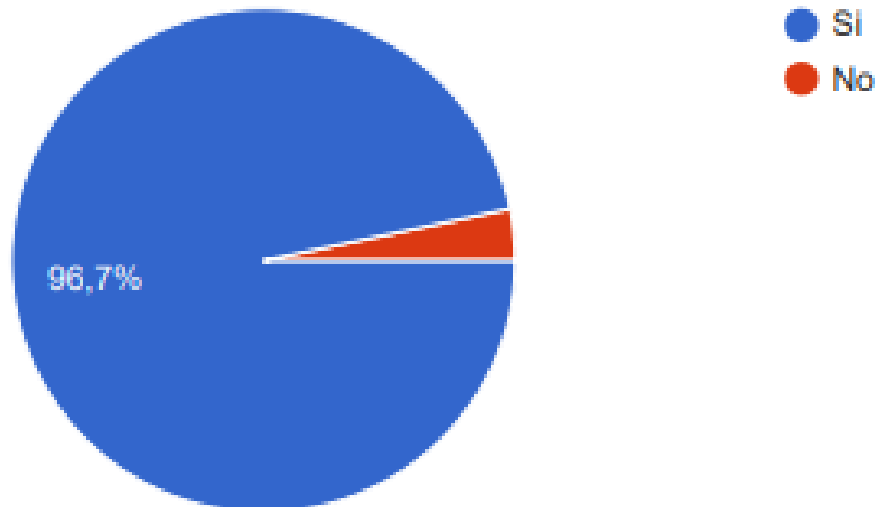
21. ¿Durante el tiempo que llevas en el IVAI has escuchado a alguna persona haciendo uso de lenguaje sexista o discriminatorio?

91 respuestas



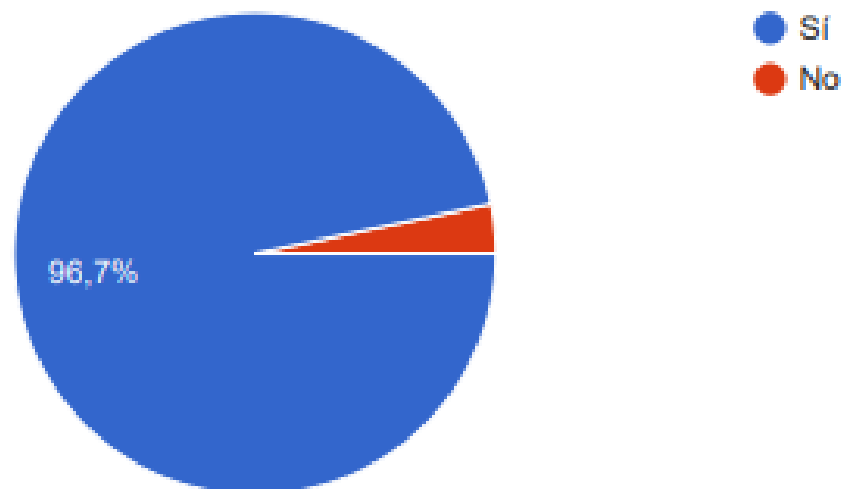
22. ¿Sabes que es hostigamiento sexual y acoso sexual?

91 respuestas



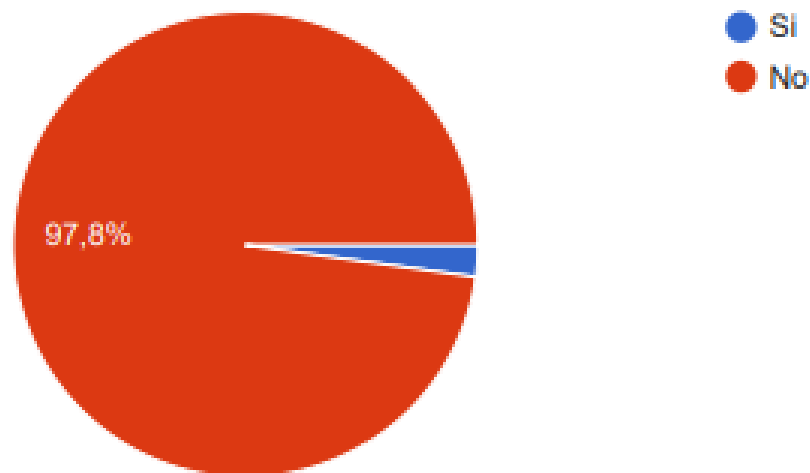
23. ¿Sabes que es hostigamiento laboral y acoso laboral?

91 respuestas



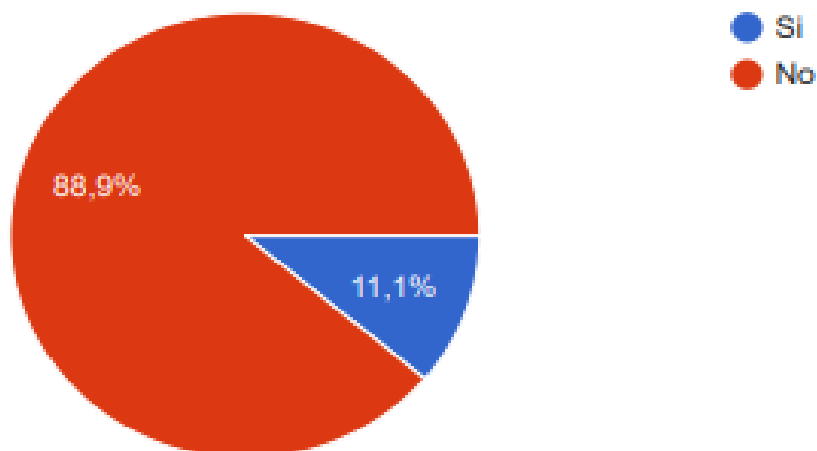
24. ¿Ha sido víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual en el trabajo?

91 respuestas



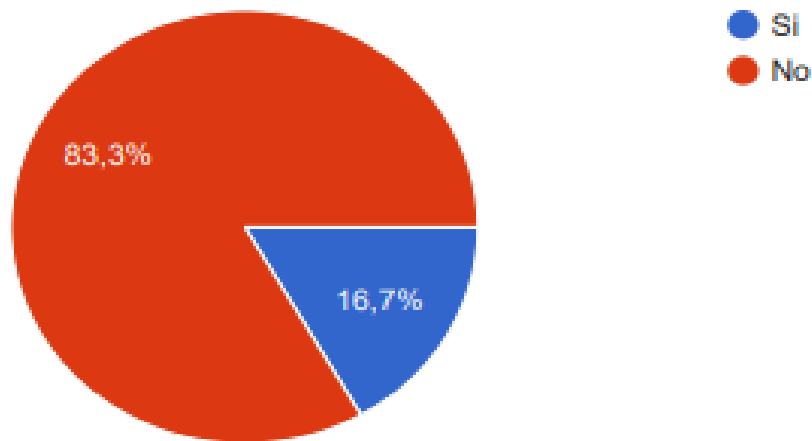
25. En caso de responder afirmativamente a la pregunta anterior, ¿Denunciaste el caso ante las autoridades y mecanismos competentes? (si no aplica, pasa a la pregunta 27)

9 respuestas



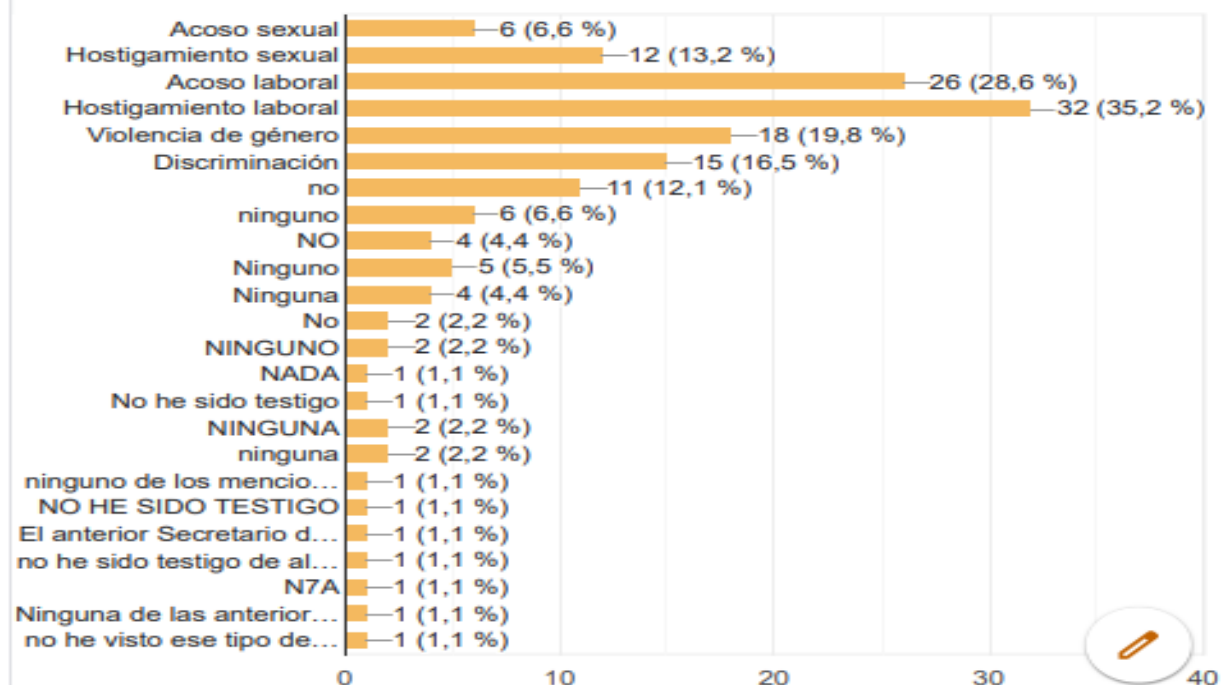
26. En caso de responder afirmativamente a la pregunta anterior , ¿Quedaste conforme con la respuesta dada por la institución? (si no aplica, pasa a la siguiente pregunta)

6 respuestas



27. ¿Has sido testigo de alguna de las siguientes conductas entre el personal que labora en la institución?

91 respuestas



A continuación se plasman las respuestas obtenidas en la pregunta 27 (sic):

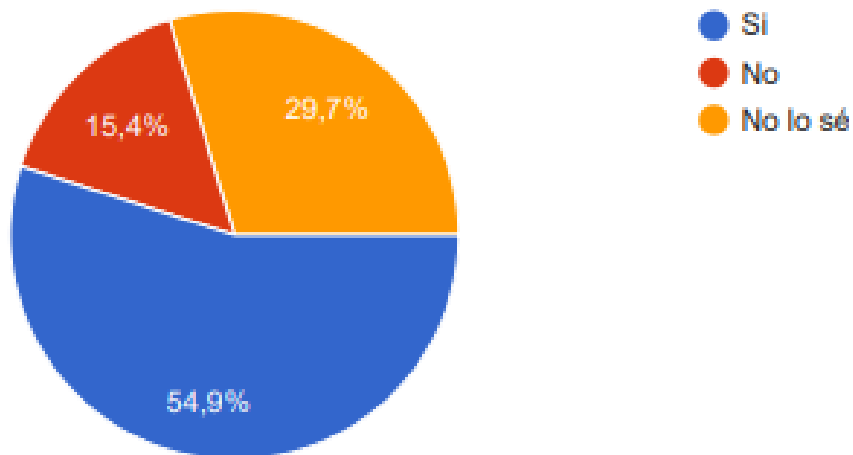
- Acoso laboral, Hostigamiento laboral
- NO
- Ninguna
- NADA
- no
- No he sido testigo
- Acoso sexual, Hostigamiento sexual, Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Discriminación
- No
- NINGUNA
- Hostigamiento laboral, Discriminación
- Discriminación
- Acoso laboral
- ninguno
- ninguna
- Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Violencia de género, Discriminación
- ninguno
- NO
- no
- Hostigamiento laboral
- ninguno de los mencionados
- Hostigamiento laboral
- Hostigamiento laboral
- Hostigamiento laboral
- Hostigamiento sexual, Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Violencia de género, Discriminación
- NO HE SIDO TESTIGO
- Ninguno
- Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Discriminación
- Hostigamiento laboral
- Violencia de género, El anterior Secretario de Acuerdos en los convivios se ponía muy borracho y decía palabras obscenas y denigrantes y le agarraba las pompas a la Directora de Administración
- Acoso laboral
- no
- ninguno
- no
- no
- Acoso laboral

- Ninguno
- Hostigamiento laboral
- Acoso laboral
- no he sido testigo de alguna conducta mencionada
- No
- Acoso sexual, Hostigamiento sexual, Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Discriminación
- Hostigamiento laboral
- Acoso sexual, Acoso laboral, Hostigamiento laboral
- Violencia de género
- N7A
- Hostigamiento laboral
- Ninguna de las anteriores
- Hostigamiento sexual, Acoso laboral, Violencia de género, Discriminación
- Acoso sexual, Hostigamiento sexual, Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Violencia de género
- Ninguna
- ninguno
- Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Violencia de género, Discriminación
- Ninguno
- Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Violencia de género
- Violencia de género
- ninguno
- no
- Ninguno
- Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Discriminación
- Hostigamiento sexual, Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Violencia de género
- no
- Hostigamiento sexual, Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Violencia de género
- Hostigamiento sexual
- ninguna
- Acoso sexual, Hostigamiento sexual, Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Violencia de género
- Hostigamiento laboral
- no
- Hostigamiento laboral, Violencia de género, Discriminación
- no he visto ese tipo de conductas
- Acoso sexual, Hostigamiento sexual, Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Violencia de género, Discriminación
- Ninguno

- Ninguna
- NO
- Acoso laboral, Violencia de género
- Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Violencia de género, Discriminación
- Hostigamiento laboral
- Acoso laboral, Hostigamiento laboral
- no
- no
- Hostigamiento laboral, Violencia de género, Discriminación
- Hostigamiento sexual, ninguno
- Violencia de género
- NINGUNO
- Acoso laboral, Hostigamiento laboral, Discriminación
- Acoso laboral, Hostigamiento laboral
- NINGUNO
- NO
- Hostigamiento sexual, Acoso laboral
- no
- Ninguna
- NINGUNA

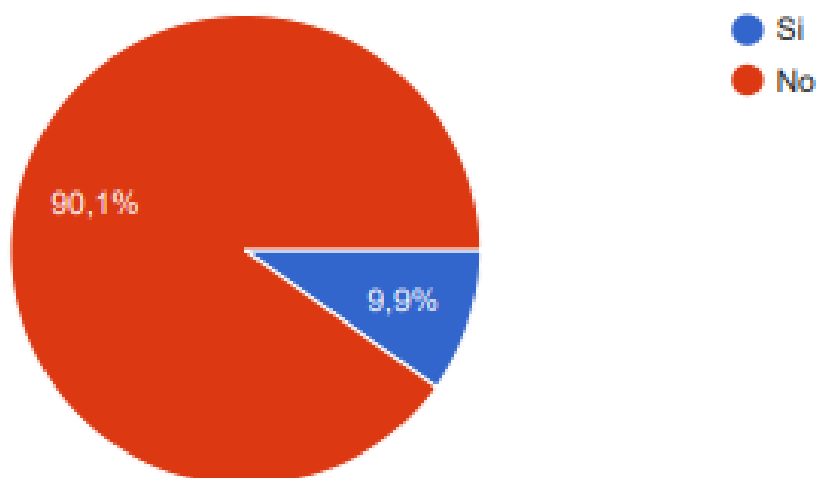
28. ¿Existe un buzón de quejas en materia de género en el lugar donde laboras?

91 respuestas



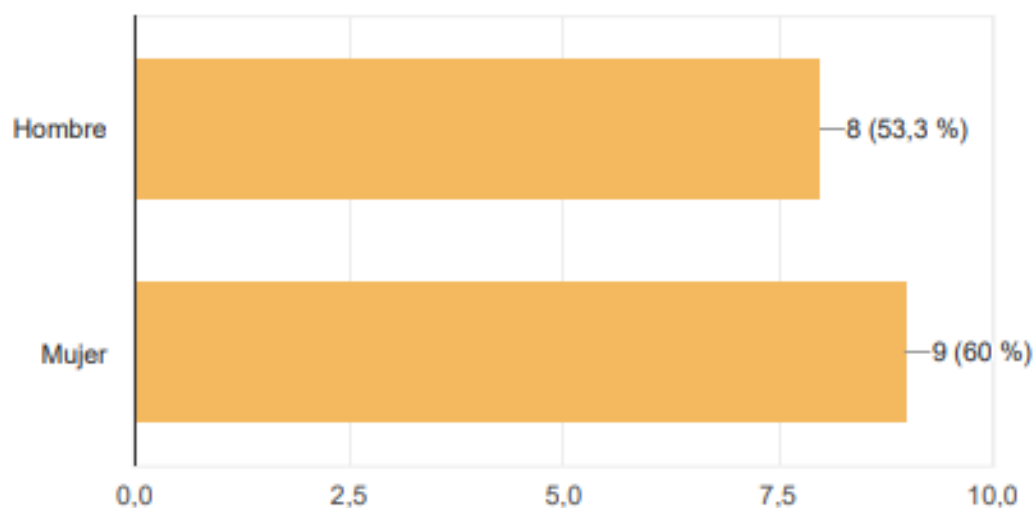
29. ¿Consideras haber sufrido violencia de género en tu centro de trabajo?

91 respuestas



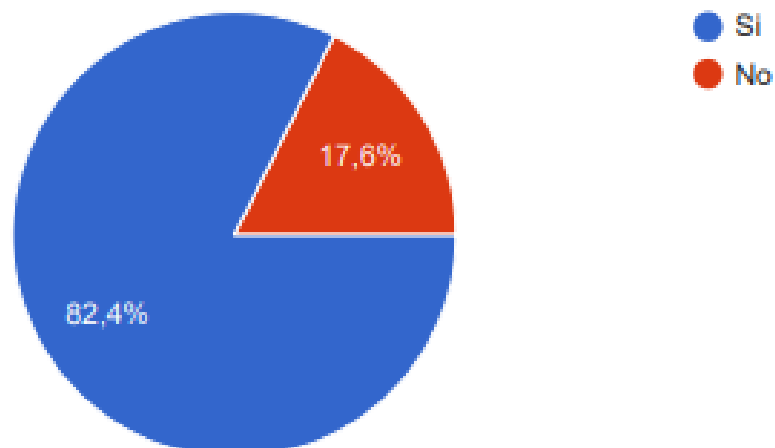
30. Considerando que la violencia de género la pueden ejercer hombres y mujeres ¿Por quién fuiste agredido/a? (si no aplica, pasa a la siguiente pregunta)

15 respuestas



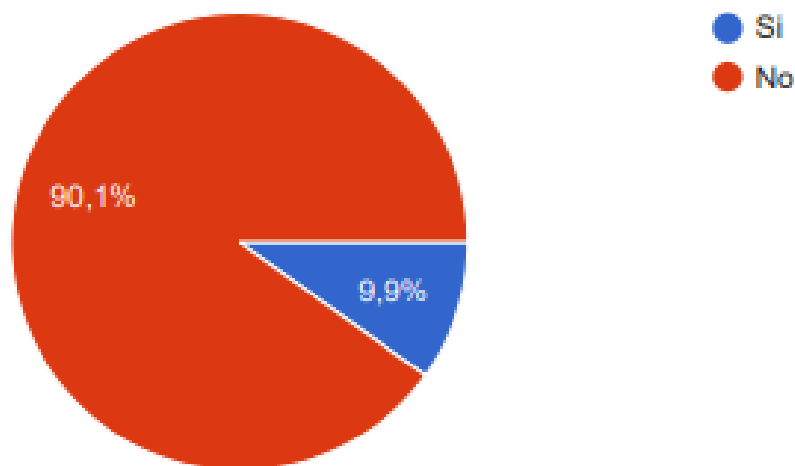
31. ¿Conoces el Código de Ética del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos personales?

91 respuestas



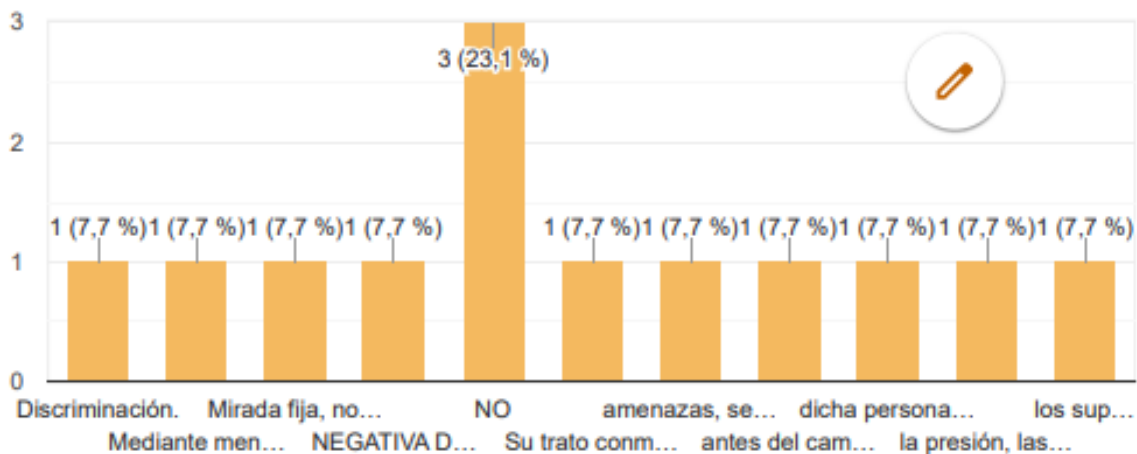
32. ¿Tu superior jerárquico te ha agredido o faltado al respeto alguna vez?

91 respuestas



33. Si te has sentido agredida o agredido, describe brevemente la situación, sin dar nombres o puestos de trabajo (si no aplica, pasa a la siguiente pregunta)

13 respuestas

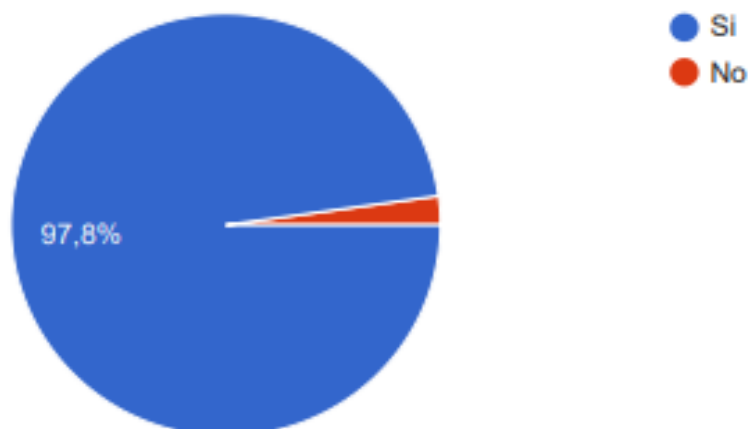


A continuación se describen las respuestas otorgadas a la pregunta 33:

- antes del cambio de administracion la entonces superior jerárquico me agredió verbalmente y me faltó al respeto realizando amenazas hacia mi persona, derivado de no cumplir con cosas específicas que solicitaba aun sabiendo que no eran mis atribuciones realizarlas
- NO
- NEGATIVA DE ALGUN PERMISO, CULPABILIDAD SIN ARGUMENTOS, SEÑALAMIENTO DISCRIMINATORIO, INTIMIDACIÓN, BURLA, HACER INFERIOR A MI PERSONA
- la presión, las formas de contestar
- los superiores te mandan a llamar pero no te ven, se la pasan en el celular y luego uno tiene la culpa de que no pongan atención en los proyectos
- Mediante mensajes de hostigamiento laboral en un momento que se había solicitado previa autorización para ausentarme por temas familiares
- Discriminación.
- NO
- Su trato conmigo ha sido diferente al de mis compañeros, muchas veces tiene muchas más consideraciones con ellos que conmigo.
- dicha persona nos gritaba, nos ofendía, nos amenazaba y hacía comentarios misóginos y despectivos
- Mirada fija, no dirigirme la palabra, comentarios a mi persona.
- amenazas, seguimiento, intimidación
- NO

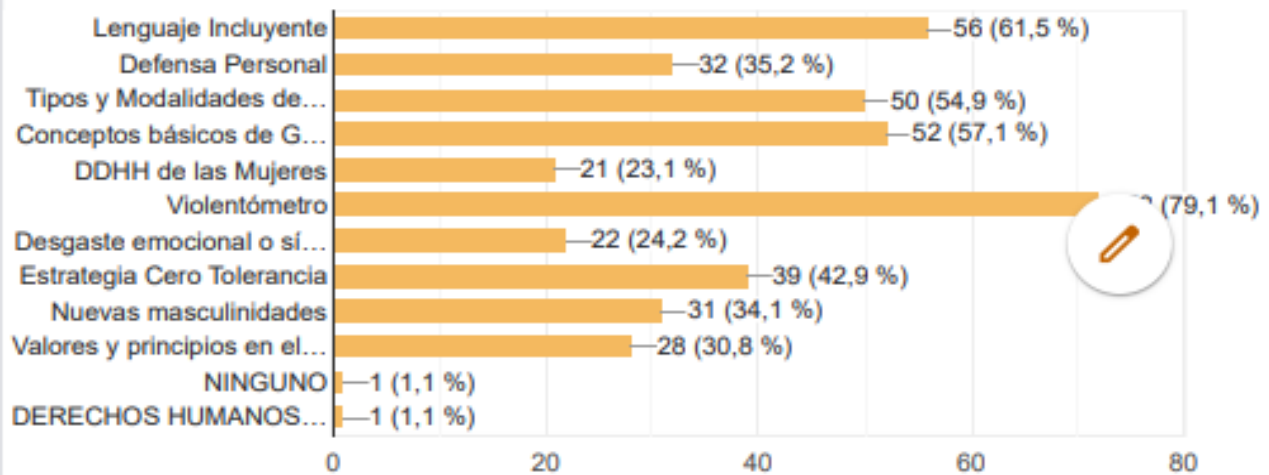
34. ¿Has recibido cursos y/o talleres sobre perspectiva de género?

91 respuestas



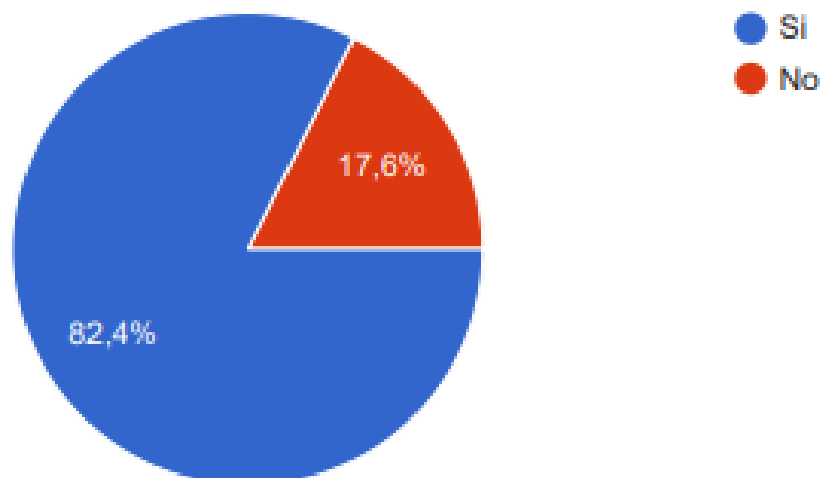
35. En caso de responder sí ¿Qué tipo de capacitación recibiste?

91 respuestas



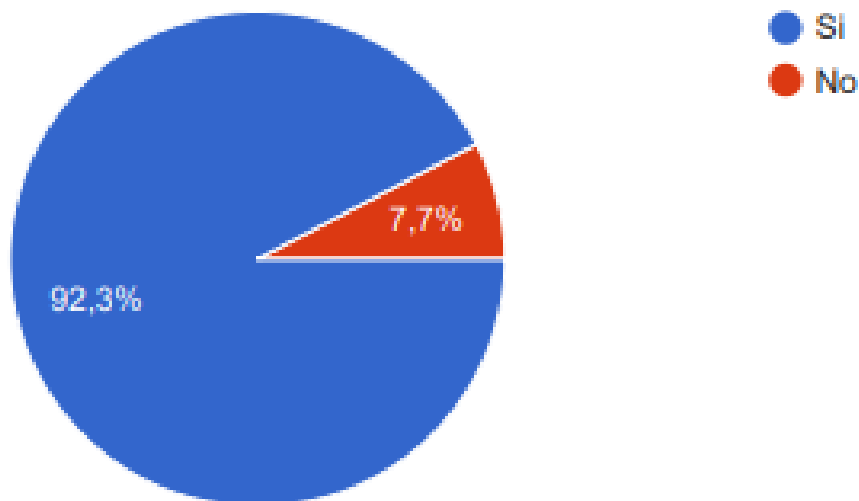
36. ¿En tu área de trabajo existen actividades que promuevan la eliminación de brechas en materia de género?

91 respuestas



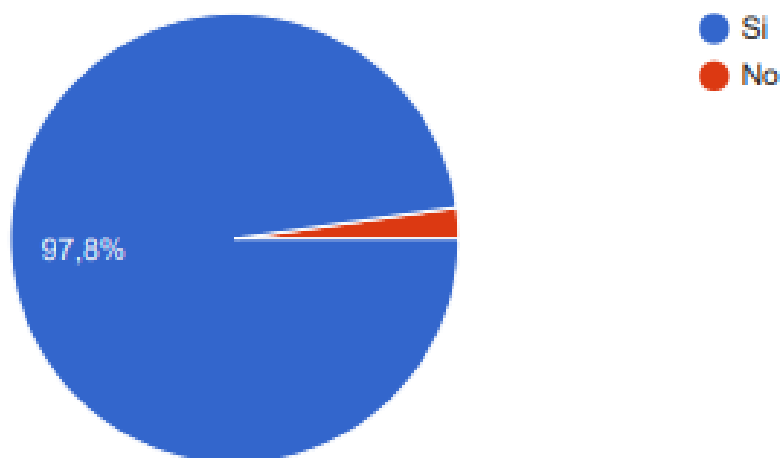
37. ¿Consideras que se está promoviendo la integración de la perspectiva de género en su área de trabajo?

91 respuestas



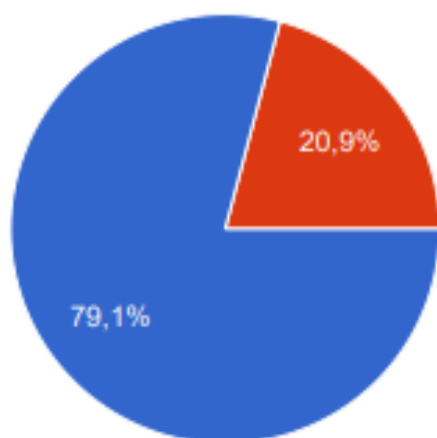
38. ¿En el IVAI se realizan actividades o campañas enfocadas a la prevención de la violencia de género?

91 respuestas



39. En tu centro de trabajo ¿otorgan las mismas prestaciones (guardería, afiliación a servicios médicos, días laborables, licencias u otras) a mujeres y hombres?

91 respuestas

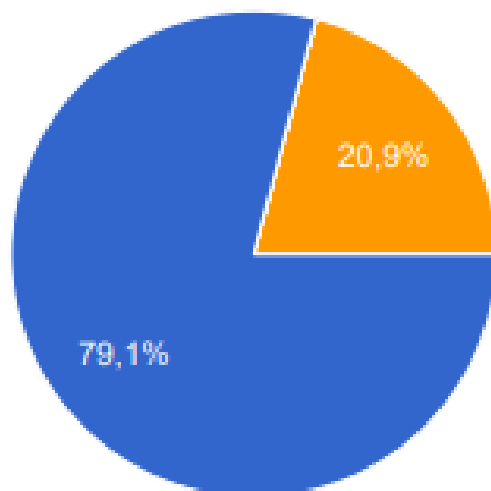


● Si
● No



40. ¿En el IVAI se respeta el permiso o licencia por maternidad?

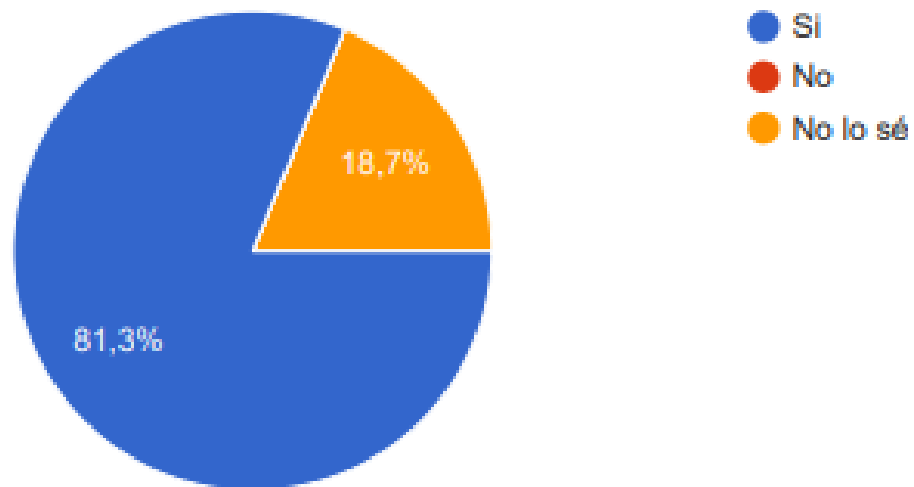
91 respuestas



● Si
● No
● No lo sé

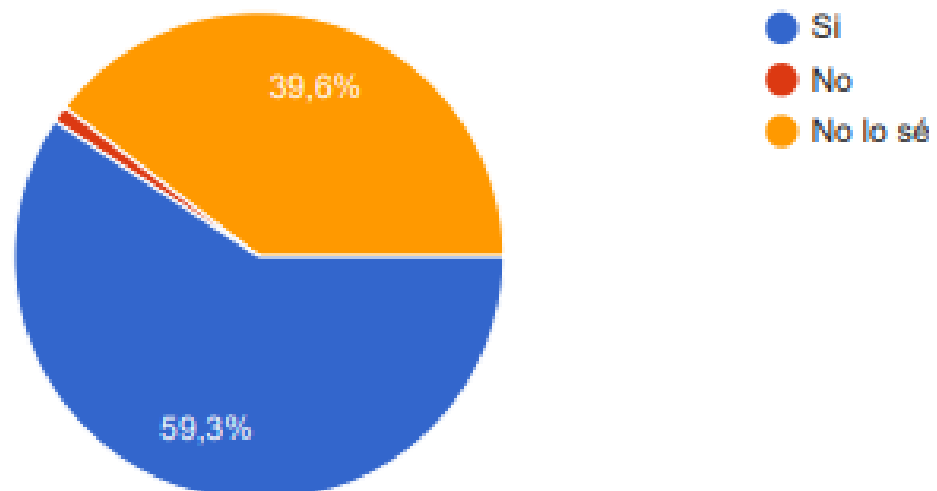
41. ¿En el IVAI se respeta el permiso o licencia para lactancia materna?

91 respuestas



42. ¿En el IVAI se respeta el permiso o licencia por paternidad?

91 respuestas

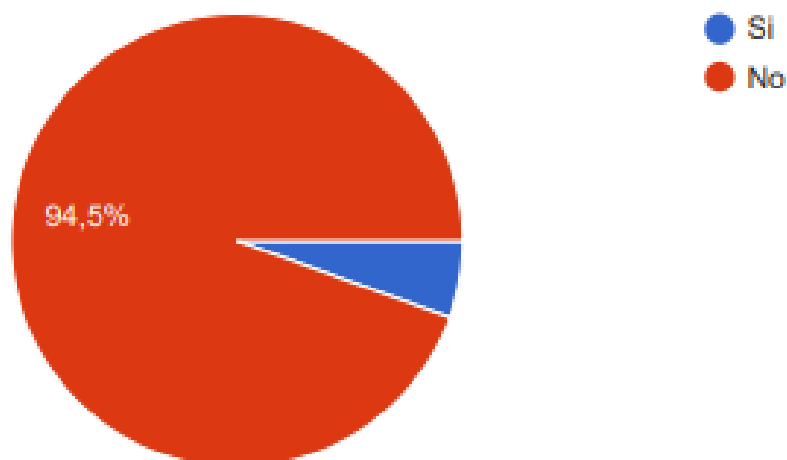


43. Si tu respuesta fue negativa en la pregunta 40, 41 o 42 indica por qué:

- no estoy enterada
- PORQUE SE ENCUENTRA NORMADO EN LINEAMIENTOS DE ASISTENCIA DEL INSTITUTO
- porque los lineamientos solo dan obligaciones no derechos, solo nos descuentan por llegar tarde, no nos otorgan estímulos por llegar temprano o por sacar proyectos en tiempo
- No lo sé!! O no difunden

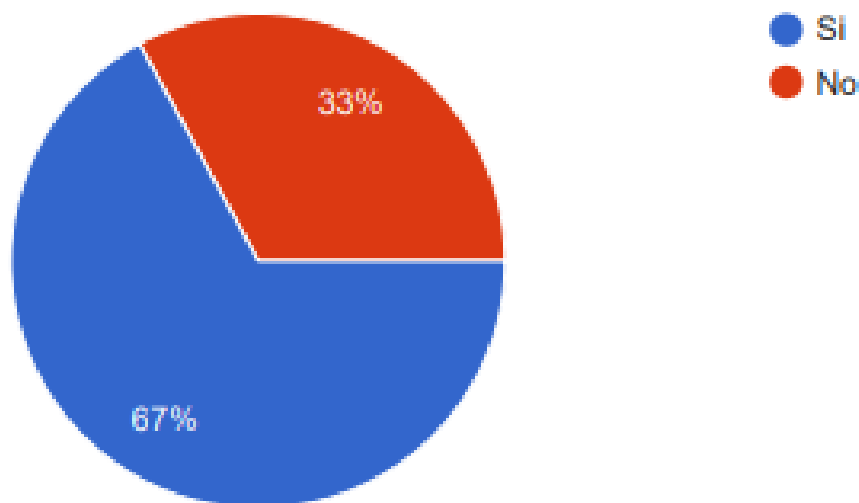
44. ¿Consideras que en tu centro de trabajo las autoridades intimidan o maltratan en razón de género a las personas que acuden?

91 respuestas



45. ¿Consideras que el Instituto es accesible para personas con discapacidad?

91 respuestas



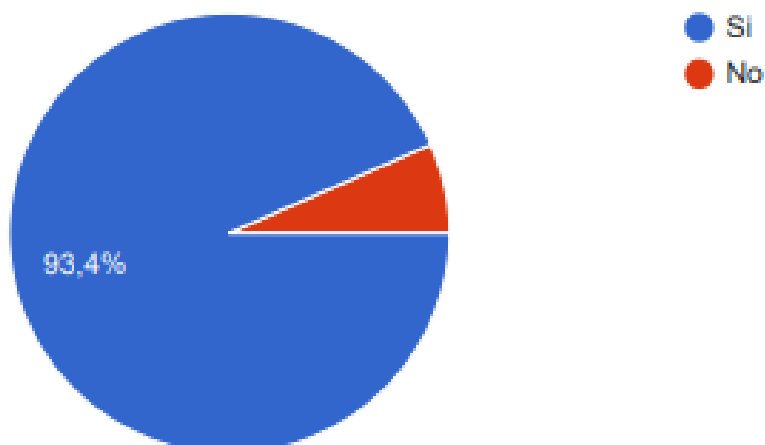
46. Si tu respuesta a la pregunta anterior fue negativa, justifica tu respuesta: (si no aplica, pasa a la siguiente pregunta)

- no esta adecuado con rampas para personas en silla de ruedas, los baños no estan adaptados de igual manera a ese tipo de personas
- Por que la entrada tiene escalones y no cuenta con alguna rampa
- no existen rampas para accesar al instituto
- No hay acceso físico a todas las áreas para que puedan ser atendidas personas con discapacidad
- para las personas con discapacidad motriz o de movilidad seria muy dificil desplazarse hasta por el propio patio o explanada del IVAI, no hay accesos
- Le faltan rampas de accescibilidad y mas señalizaciones
- Baños - movilidad
- Falta de rampas de acceso
- FALTAN RAMPAS
- El único acceso es por la planta baja, que muchas veces es bloqueado por vehículos
- No cumple con las normas en la materia

- No hay condiciones físicas para si atención y/o acceso
- NO HAY LA INFRAESTRUCTURA PARA PERSONAS DESCAPACITADAS
- No hay modo de que personas con discapacidades accedan a los pisos 1, 2 y 3
- Accesos y escaleras.
- no hay rampas ni elevadores
- NO HAY RAMPAS PARA DISCAPACITADOS
- En mi área no se encuentra el acceso para las personas con cierta discapacidad pero hasta el momento no se ha negado el servicio
- Hacen falta adecuar las instalaciones para que las personas con discapacitada puedan acceder al instituto.
- faltan rampas y más señalética en lenguaje braille, además de que falta promover el aprendizaje de Lengua de Señas Mexicana entre el personal
- no cuenta con rampas donde puedan acceder personas discapacidad, a excepción de la explanada.
- EL ACCESO A LOS PISOS SUPERIORES NO ES POSIBLE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- Se necesita un acceso de entrada mejor y señalética
- No cuenta con elevador o rampas
- no hay rampas
- NO EXISTEN CONDICIONES PARA EL ACCESO A DISCAPACITADOS
- faltan rampas o elevadores
- Hay una persona con discapacidad que labora en el Instituto, no hay acceso para personas con discapacidad en la entrada principal, esta persona tiene que entrar por el estacionamiento
- No hay rampas
- SILLA DE RUEDAS

47. ¿Consideras que la ciudadanía es atendida adecuadamente dentro del Instituto, sin importar su condición o procedencia?

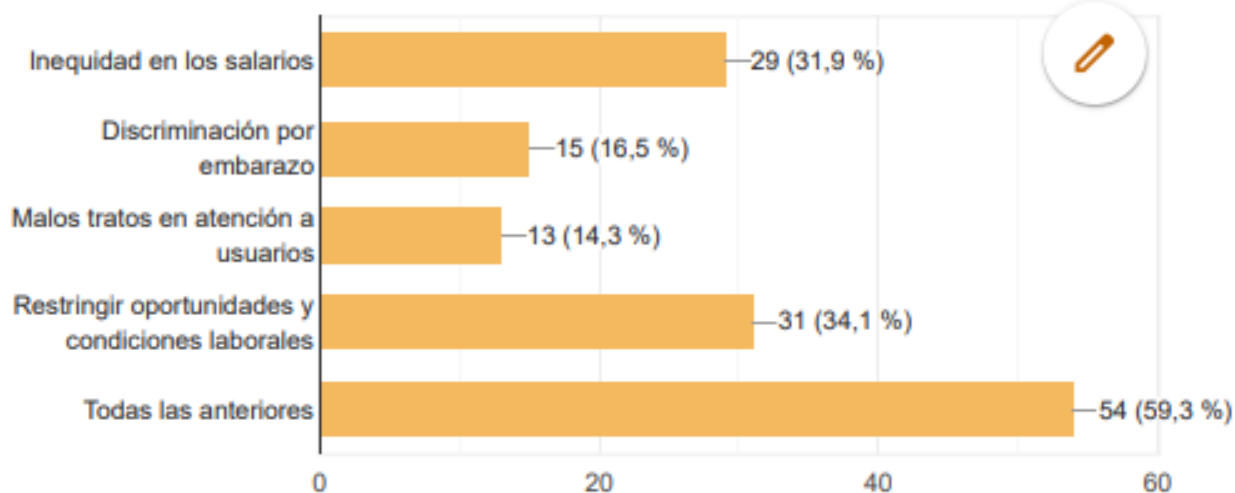
91 respuestas



La tercera parte de la encuesta recabó datos sobre los diferentes tipos de violencia o conductas nocivas que afectan a la sociedad y en específico, que podrían afectar al funcionariado del Instituto. A continuación se presentan las respuestas obtenidas:

1. De las siguientes acciones ¿Cuál consideras que es una forma de violencia institucional?

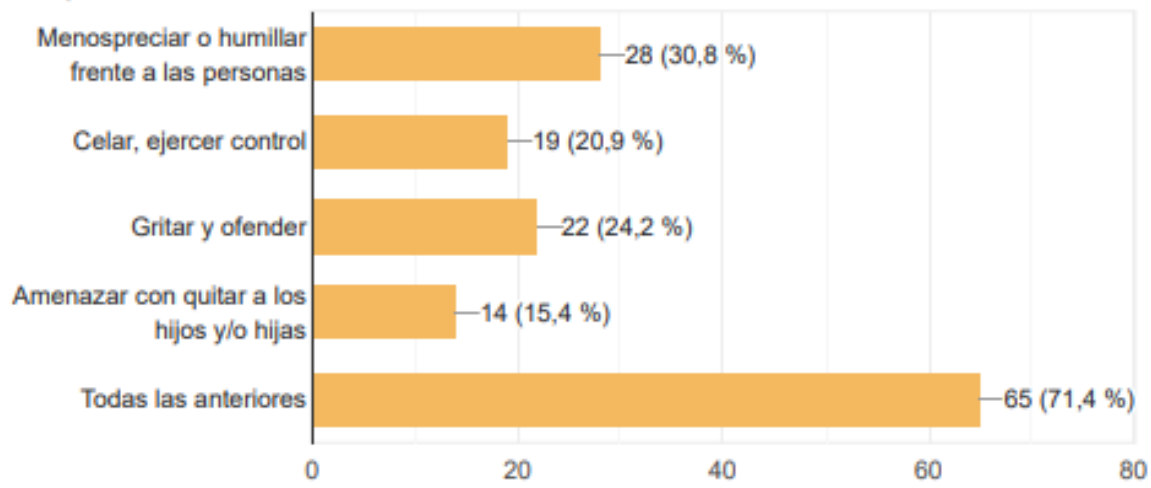
91 respuestas



Si tomamos como base que la respuesta correcta a la pregunta 1 era ‘Todas las anteriores’ se puede decir que el 59.3% de las personas que respondieron identifican la violencia institucional.

2. De las siguientes acciones, ¿Cuál consideras una forma de violencia psicológica?

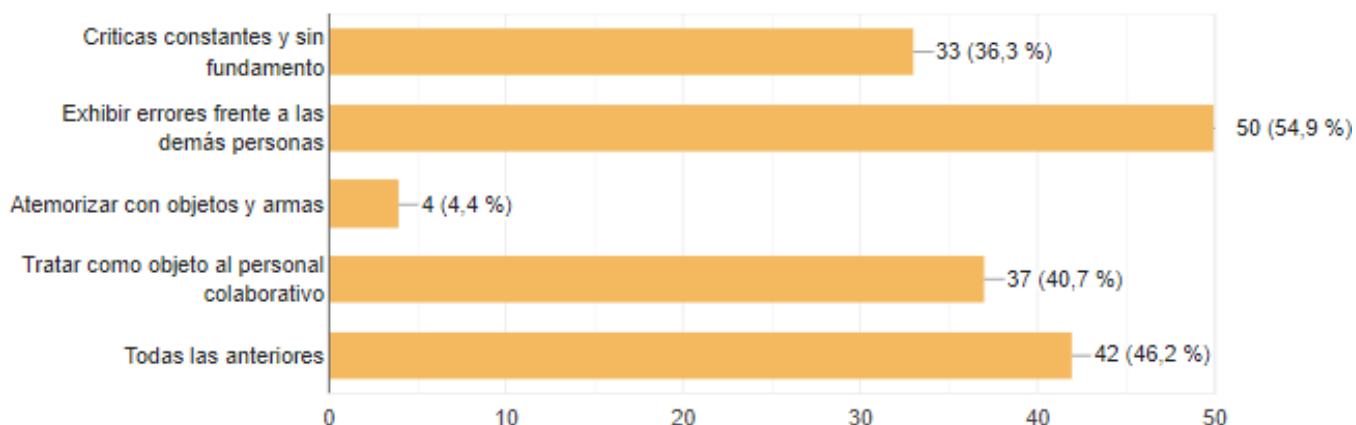
91 respuestas



Si tomamos como base que la respuesta correcta a la pregunta 2 era ‘Todas las anteriores’ se puede decir que el 71.4% de las personas que respondieron identifican la violencia psicológica.

3. De las siguientes acciones ¿Cuál consideras que es una forma de violencia psicológica laboral?

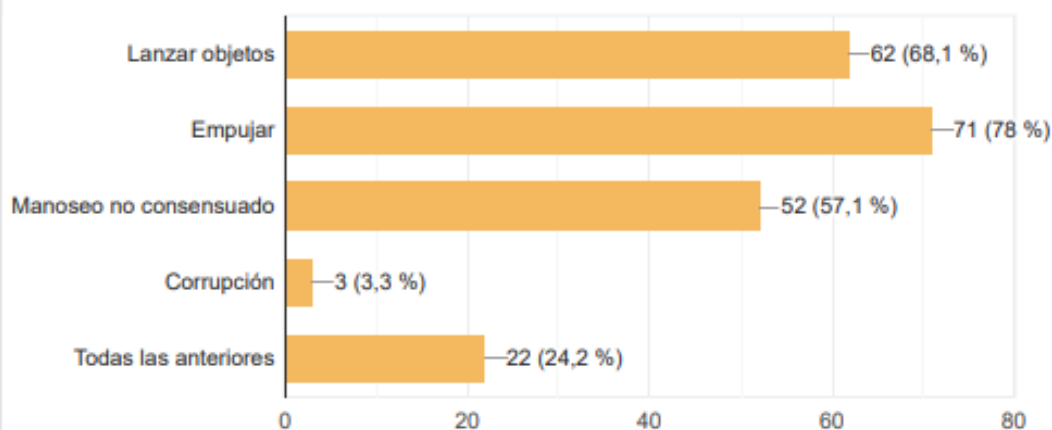
91 respuestas



Si tomamos como base que la respuestas correctas a la pregunta 3 eran “Críticas constantes y sin fundamento” contestada por el 36.3% de las personas, “exhibir errores frente a las demás personas” con un porcentaje de aciertos del 54.9% y “tratar como objeto al personal colaborativo” siendo contestada por el 40.7% de las personas, podemos afirmar que la mayoría de las personas servidoras pública podría reconocer cuando esté siendo víctima de violencia psicológica en su modalidad laboral.

4. De las siguientes acciones ¿Cuál consideras que es una forma de violencia física?

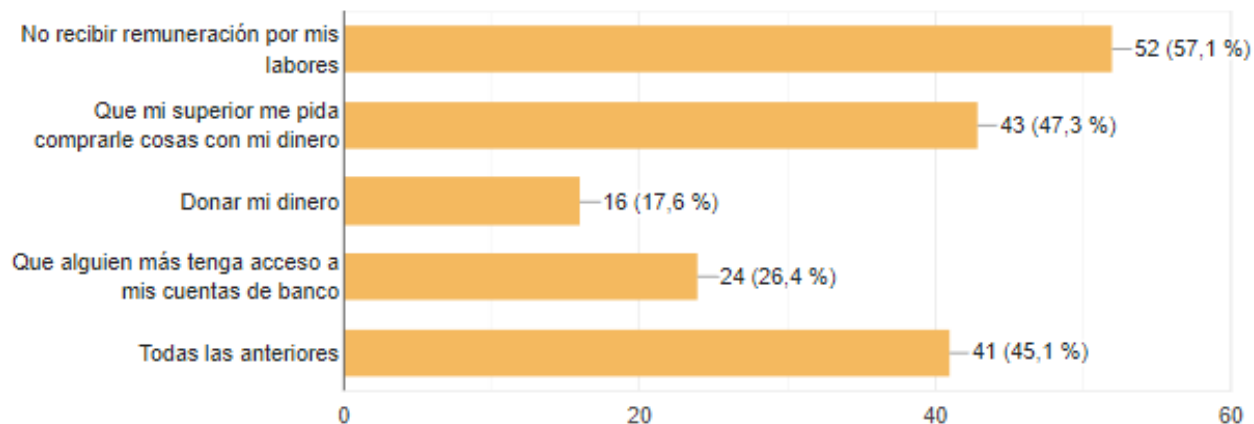
91 respuestas



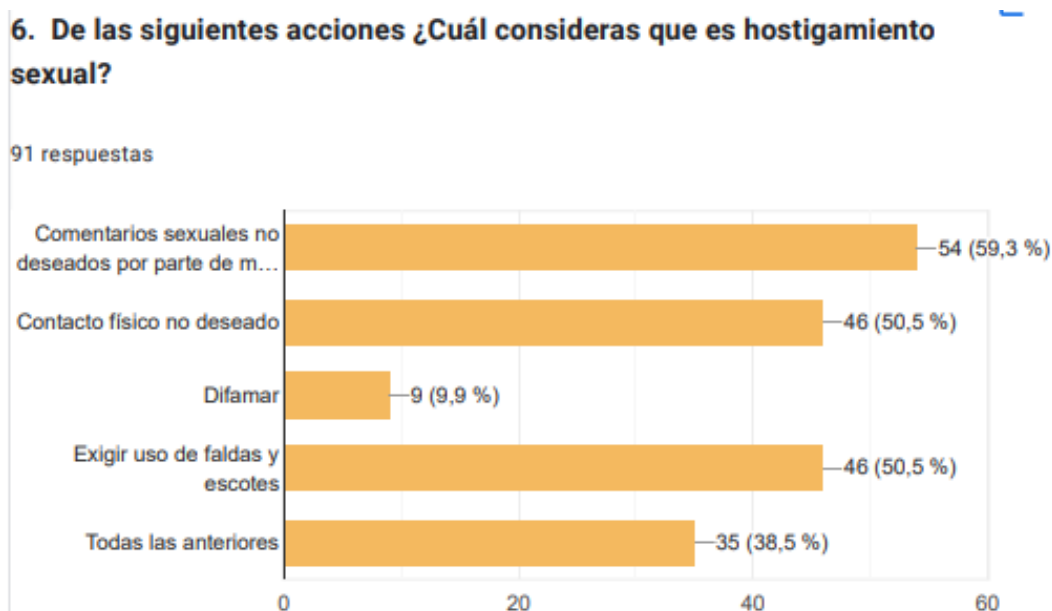
Si tomamos como base que las respuestas correcta a la pregunta 4 eran “Lanzar objetos” contestada por el 68.1% de las personas, “empujar” con un porcentaje de aciertos del 78% y “manoseo no consensuado” siendo contestada por el 57.1% de las personas, podemos afirmar que la mayoría de las personas servidoras pública podría reconocer cuando esté siendo víctima de violencia física.

5. De las siguientes acciones ¿Cuál consideras que es una forma de violencia económica?

91 respuestas



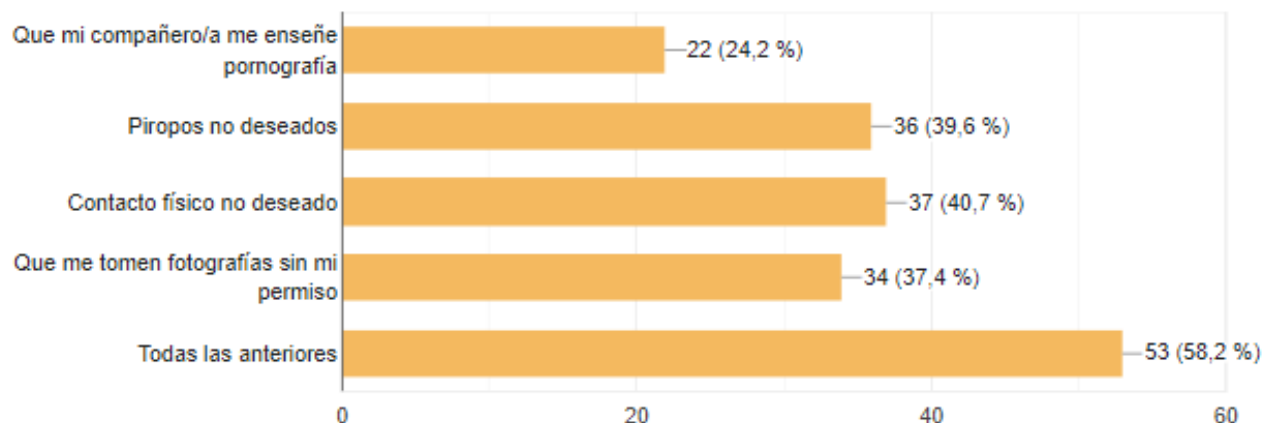
Si tomamos como base que las respuestas correcta a la pregunta 5 eran “No recibir remuneración por mis labores” contestada por el 57.1% de las personas, “que mi superior me pida comprarle cosas con mi dinero” con un porcentaje de aciertos del 47.3% y “que alguien más tenga acceso a mis cuentas de banco” siendo contestada por el 26.4% de las personas, podemos afirmar que la mayoría de las personas servidoras pública pudo reconocer la violencia económica de la que se hace alusión.



Si tomamos como base que las respuestas correcta a la pregunta 6 eran “ Comentarios sexuales no deseados por parte de mi superior” contestada por el 59.3% de las personas, “contacto físico no deseado” con un porcentaje de aciertos del 50.5% y “Exigir uso de faldas y escotes” siendo contestada por el 50.5% de las personas, podemos afirmar que la mayoría de las personas servidoras pública reconoce el hostigamiento sexual.

7. De las siguientes acciones ¿Cuál consideras que es acoso sexual?

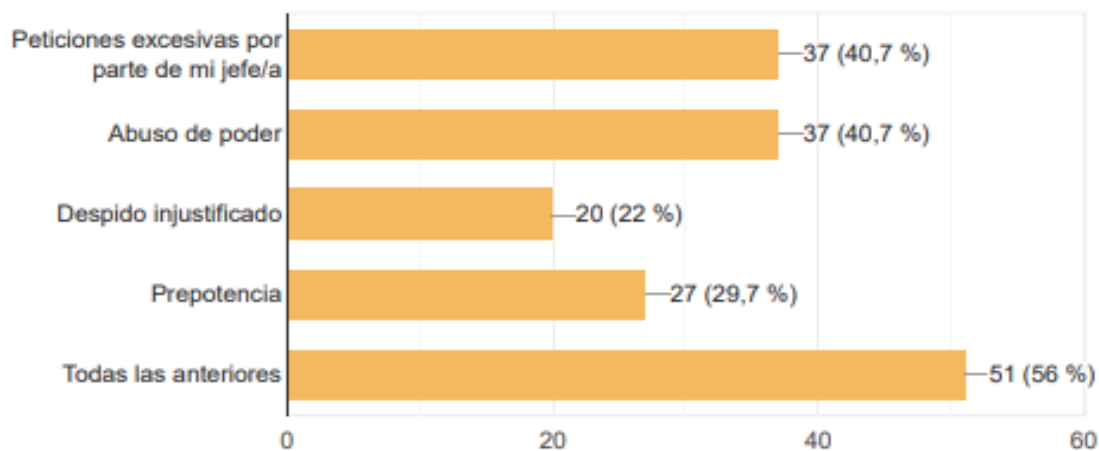
91 respuestas



Si tomamos como base que la respuesta correcta a la pregunta 7 era 'Todas las anteriores' se aprecia en la gráfica que el 58.2% de las personas que respondieron la encuesta identifican el acoso sexual.

8. De las siguientes acciones ¿Cuál consideras que es hostigamiento laboral?

91 respuestas

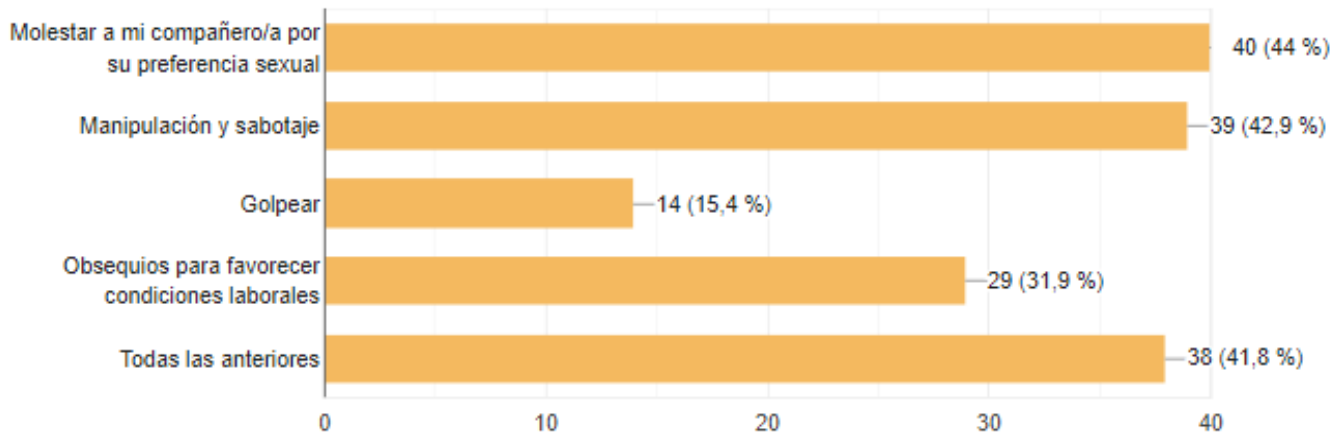


Si tomamos como base que la respuesta correcta a la pregunta 8 era ‘Todas las anteriores’ se aprecia en la gráfica que el 56% de las personas que respondieron la encuesta pueden identificar el hostigamiento laboral.

9. De las siguientes acciones ¿Cuál consideras que es acoso laboral?

[Copiar](#)

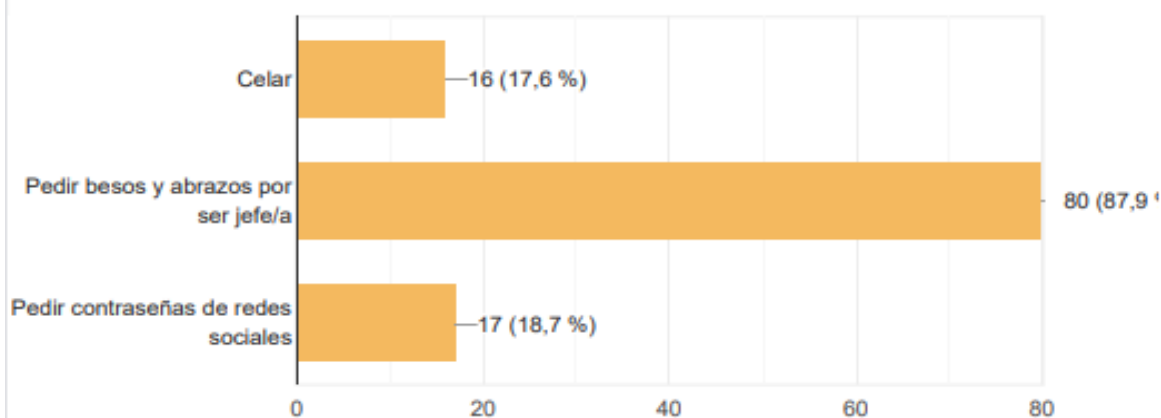
91 respuestas



Si tomamos como base que la respuesta correcta a la pregunta 9 era “Molestar a mis compañero/a por su preferencia sexual” con porcentaje de respuesta del 44%, “manipulación y sabotaje ” con el 42.9 de las respuestas, se aprecia en las personas que respondieron la encuesta pueden identificar el acoso laboral.

10. Selecciona una conducta señalada en el violentómetro laboral del Instituto:

91 respuestas





Si tomamos como base que la respuesta correcta a la pregunta 10 era “Pedir besos y abrazos por ser jefe/a” con porcentaje de respuesta del 87.9%, se aprecia en las personas que respondieron la encuesta pueden identificar las conductas señaladas en el violento metro laboral del Instituto.

CONCLUSIONES

A manera de análisis, podemos concluir que las personas servidoras públicas que forman parte del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales conocen e identifican los diferentes tipos de violencias, el acoso y hostigamiento sexual, el acoso y hostigamiento laboral, la discriminación, la falta de accesibilidad para personas con discapacidades y han plasmado a través de esta encuesta su conocimiento referente a como se vive la igualdad y las brechas de oportunidades en el Organismo.

Lo siguiente será trabajar para seguir garantizando la protección de derechos humanos, la igualdad y fomentar la no violencia al interior de este Órgano Garante.

GLOSARIO

Perspectiva de género: se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Abanico: Las preguntas de abanico son esenciales al aplicar una encuesta, ya que proporcionan un conjunto de opciones que los participantes puedan elegir varias respuestas.

Derechos Humanos: Son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, y los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Desigualdad: Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Diversidad Sexual: Es la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas.

Equidad: Es un principio de justicia emparentado con la idea de la igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. La equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Estereotipos de Género: Reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos.

Género: Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

Identidad de Género: Alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la

combinación de rol y estatus atribuidos a una persona en función de susexo y que es internalizado por cada persona.

Igualdad: El principio de que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática.

Igualdad de Género: Implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.

Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere pertenecer a cualquier sexo.

Igualdad de Oportunidades: Consiste en dar a cada persona, sin importar su sexo, raza o credo, las mismas oportunidades de acceso a los recursos y beneficios que proporcionan las políticas públicas. Es una concepción basada en un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desigualdades derivadas por las diferencias.

Institucionalización: Proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad.

Margen de error: El margen de error en una muestra nos dice cuántos puntos porcentuales los resultados diferirán del valor real de la población.

Nivel de Confiabilidad: El nivel de confianza representa el porcentaje de intervalos que incluirían el parámetro de población si usted tomara muestras de la misma población una y otra vez.

Paridad: Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones.

Rol de Género: Conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales.

Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

Sexualidad: Conjunto de condiciones anatómicas, fisiológicas y afectivas que identifican a cada sexo. Comprende tanto el impulso sexual, dirigido al goce inmediato y a la reproducción, como los diferentes aspectos de la relación psicológica con el propio cuerpo y de las expectativas de rol social.

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y

culturales en las instituciones públicas y privadas.

Violencia de Género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.

Violencia Física: Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad (ONU, 2023).

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia Política: Toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo.

Violencia Psicológica: Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.